

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT TIRTA SEGAR ABADI DI  
BOGOR JAWA BARAT**



**DIAJUKAN OLEH : NAMA :**

**CHEALSY LAWREN NIM :**

**115190074**

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT TIRTA SEGAR ABADI DI  
BOGOR JAWA BARAT**



**DIAJUKAN OLEH : NAMA :**

**CHEALSY LAWREN NIM :**

**115190074**

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

# SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Chealsy Lawren  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190074  
Program Studi : SI Manajemen  
Alamat : [REDACTED]  
Telp. [REDACTED]  
HP. [REDACTED]

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, 28 Desember 2022



Chealsy Lawren

Nama Lengkap Mahasiswa

### 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.

# HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

## HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CHEALSY LAWREN  
NIM : 115190074  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA,  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT TIRTA SEGAR ABADI  
(*MAROPOLLO WATER ADVENTURE*) DI  
BOGOR

Jakarta, 27 Desember 2022  
Pembimbing,



(Sanny Ekawati, SE., MM.)

# HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : CHEALSY LAWREN  
NIM : 115190074  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA,  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT TIRTA SEGAR ABADI DI  
BOGOR

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 11 Januari 2023 dan dinyatakan lulus,  
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Drs. Tony Nawawi, M.M.
2. Anggota Penguji : Dra. Rodhiah, M.M.  
Sanny Ekawati, SE., MM.

Jakarta, 12 Januari 2023

Pembimbing,



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

***ABSTRACT***

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FACULTY OF ECONOMIC AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

- (A) CHEALSY LAWREN (115190074)
- (B) THE EFFECT OF MOTIVATION, COMPENSATION, AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION OF PT TIRTA TIRTA SEGAR ABADI (MARCOPOLO WATER ADVENTURE) BOGOR
- (C) XVIII + 72 Pages, 2022, tabel 22, gambar 9, lampiran 4
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **Abstract:** *The purpose of this research is to find out whether the influence of work motivation, compensation, and work environment variables on job satisfaction. The research design used is a causal design with a quantitative method approach. The sample selection technique used in this research was a purposive sampling technique The research used a questionnaire as an instrument . The sample size in this study was 50 employees of PT Tirta Segar Abadi (Marcopolo Water Adventure) in Bogor. Data analysis used the SmartPLS version 4 software application. The results of this study indicate that the variables of work motivation, compensation, and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction.*
- (F) *Keyword: Motivation, compensation, work environment, job satisfaction*
- (G) Daftar acuan 37 (1996-2022)
- (H) SANNY EKAWATI S.E., M.M.

## ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

- (A) CHEALSY LAWREN (115190074)
- (B) PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TIRTA SEGAR ABADI (MARCOPOLO WATER ADVENTURE) DI BOGOR
- (C) XVIII + 72 Halaman, 2022, tabel 22, gambar 9, lampiran 4
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain kausal dengan pendekatan metode kuantitatif. Teknik pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan PT Tirta Segar Abadi (*Marcopolo Water Adventure*) di Bogor. Analisa data menggunakan aplikasi *software* SmartPLS versi 4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- (F) Kata kunci: Motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja.
- (G) Daftar acuan 37 (1996-2022)
- (H) SANNY EKAWATI S.E., M.M.

## **HALAMAN MOTTO**

“Live like flowing water but not to relax”

-Chealsy Lawren-



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan untuk orang tua tercinta, saudara, dan seluruh teman-teman yang sudah memberikan dukungan dalam penyusunan karya ini.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas kasih, berkat, dan rahmat-Nya, skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tirta Segar Abadi (*Marcopolo Water Adventure*) di Bogor” ini dapat tersusun dengan baik dan tepat waktu. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, doa, motivasi, dan *support* dari pihak-pihak yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi ini, maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Sanny Ekawati S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan pengarahan kepada penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Segenap para dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membimbing, mendidik, dan memberikan ilmu selama perkuliahan baik *offline* maupun *online*.
5. Mama, papa, Cindy (cici), dan Fransen (adik) selaku keluarga yang telah memberi dukungan dalam penyusunan skripsi dan pemberian fasilitas seperti *laptop* dan *wifi*, motivasi, dan doa untuk penyusunan skripsi.
6. Iie Liane yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di PT Tirta Segar Abadi (*Marcopolo Water Adventure*) di Bogor.

7. Seluruh karyawan PT Tirta Segar Abadi (*Marcopolo Water Adventure*) di Bogor yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner sehingga penyusunan skripsi dapat berjalan dengan lancar.
8. Iie Elke, popo, kungkung Acong, emak, engkong yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
9. Grace, Brigitha, Tanniya, dan Goldy selaku teman SMA dan seperjuangan yang sedang melakukan penyusunan skripsi juga dan saling memberikan semangat satu sama lain.
10. Lonard selaku teman SMA yang telah membantu penulis untuk *download software* untuk olah data.
11. Jessica, Dania, Nellia, Mathu, Melysa, Richie, dan Jessalyn selaku teman seperjuangan saat kuliah sejak semester 1 (satu), yang telah memberikan semangat satu sama lain.
12. Seluruh anggota DPM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan semangat dan doa kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
13. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak yang telah memberikan dukungan, semangat, doa, motivasi, hingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu diharapkannya kritik yang membangun dari pihak yang bersangkutan untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, terima kasih dan semoga penelitian ini dapat berguna kedepannya.

## DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI.....	-
COVER SKRIPSI DALAM .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRACT (ENGLISH).....	v
ABSTRAK (INDONESIA) .....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah.....	3
3. Batasan Masalah .....	4
4. Rumusan Masalah.....	4
B. TUJUAN DAN MANFAAT .....	4
1. Tujuan Penelitian .....	4
2. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. GAMBARAN UMUM TEORI .....	6
1. Kepuasan Kerja.....	6
2. Motivasi Kerja .....	7
3. Kompensasi.....	9

4. Lingkungan Kerja .....	10
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL .....	12
1. Kepuasan Kerja.....	12
2. Motivasi Kerja .....	13
3. Kompensasi.....	13
4. Lingkungan Kerja .....	13
C. KAITAN ANTAR VARIABEL .....	14
1. Kaitan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	14
2. Kaitan Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.....	15
3. Kaitan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	
D. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....	15
BAB III METODE PENELITIAN .....	18
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. Operasionalisasi Variabel .....	20
a. Kepuasan Kerja (Y) .....	20
b. Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	21
c. Kompensasi (X <sub>2</sub> ).....	21
d. Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	22
2. Instrumen .....	23
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	24
1. <i>Convergent Validity</i> .....	24
2. <i>Disriminant Validity</i> .....	24
3. <i>Average Variance Extracted</i> .....	24
4. <i>Cronbach Alpha</i> .....	24
5. <i>Composite Reliability</i> .....	25

E. ANALISIS DATA .....	28
1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	29
2. <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ).....	29
3. <i>Effect Size</i> ( $F^2$ ) .....	29
4. <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	30
5. Uji Hipotesis .....	30
a. <i>Path Coefficient</i> .....	30
b. <i>T-test</i> .....	30
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	32
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN .....	32
1. Jenis Kelamin.....	32
2. Usia .....	33
3. Lama Bekerja.....	34
4. Tingkat Pendidikan Terakhir .....	34
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....	35
1. Motivasi Kerja .....	35
2. Kompensasi.....	37
3. Lingkungan Kerja .....	38
4. Kepuasan Kerja.....	39
C. HASIL ANALISIS DATA .....	41
1. Hasil Analisis <i>Outer Model</i> .....	41
2. Hasil Analisis <i>Inner Model</i> .....	41
D. PEMBAHASAN.....	45
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	46
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	47
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	47
BAB V PENUTUP .....	49
A. KESIMPULAN.....	49
B. KETERBATASAN DAN SARAN .....	49
1. Keterbatasan.....	49
2. Saran .....	49

DAFTAR PUSTAKA .....	52
LAMPIRAN 1 Kuesioner .....	56
LAMPIRAN 2 Tanggapan Responden .....	61
LAMPIRAN 3 Hasil Olah Data SmartPLS .....	66
LAMPIRAN 4 Surat Ijin Penelitian Dari Perusahaan .....	70
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	71
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN .....	72

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	20
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	21
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> ) .....	21
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	22
Tabel 3.5 Skala Likert.....	24
Tabel 3.6 Hasil <i>Loading Factors</i> .....	25
Tabel 3.7 Hasil <i>Cross Loading Factor</i> .....	26
Tabel 3.8 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> .....	27
Tabel 3.9 Hasil Cronbach Alpha.....	28
Tabel 3.10 Hasil <i>Composite Reliability</i> .....	28
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	33
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	34
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	35
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Motivasi Kerja..	36
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Kompensasi .....	37
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja .....	38
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja	39
Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi.....	41
Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji <i>Predictive Relevance</i> .....	42



Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji <i>Effect Size</i> .....	42
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji Hipotesis.....	43

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Logo PT Tirta Segar Abadi .....	3
Gambar 1.2 Logo <i>Marcopolo Water Adventure</i> .....	3
Gambar 2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Manusia .....	8
Gambar 2.2 Model Penelitian .....	16
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	32
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	33
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	34
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	35
Gambar 4.5 Hasil Dari <i>Bootstrapping</i> .....	44

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	56
Lampiran 2 Tanggapan Responden .....	61
Lampiran 3 Hasil Olah Data SmartPLS .....	66
Lampiran 4 Surat Ijin Penelitian Dari Perusahaan.....	70

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia menjadi bagian penting untuk berjalannya suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah orang atau karyawan yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan yang mendapat imbalan atas kontribusi yang dilakukannya di dalam perusahaan. Seiring dengan perkembangan persaingan yang semakin ketat, perusahaan pastinya menginginkan SDM yang handal. Kualitas kerja karyawan dibutuhkan agar suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan dapat bertahan dalam mencapai tujuannya.

Kualitas kerja seorang karyawan dapat tercapai bila faktor psikologis karyawan tersebut terpenuhi dengan baik. Seringkali masalah Sumber Daya Manusia dalam perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan yang tidak terpenuhi. Jika kepuasan kerja karyawan rendah, maka kualitas yang dihasilkan oleh karyawan akan menurun.

Menurut Syaharuddin (2016), kepuasan kerja seorang karyawan harus dibentuk semaksimal mungkin untuk meningkatkan semangat kerja, kesetiaan, kedisiplinan, dan kualitas karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karyawan yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja (Hasibuan, 2013).

Seringkali permasalahan yang terdapat pada setiap perusahaan adalah motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja kurang terpenuhi bagi karyawan. Antara lain kondisi perusahaan tidak kondusif, peraturan yang mengekang karyawan, hubungan antar karyawan dan atasan yang kurang harmonis, kurangnya pemberian *reward* baik imbalan maupun apresiasi terhadap karyawan sehingga kepuasan kerja

tidak tercapai yang membuat kinerja karyawan tersebut tidak maksimal. Jika kinerja karyawan tidak maksimal, maka perusahaan tidak dapat bersaing dan beradaptasi dengan perkembangan jaman yang sudah modern ini. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ardianti dkk. (2018), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rusmah dkk. (2018), membuktikan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Permadi dkk. (2019), menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian oleh Bunawan & Turangan (2021), membuktikan bahwa kompensasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Akinwale *et. al.*, (2020), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dari waktu ke waktu. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Lumentut & Dotulong (2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT Tirta Segar Abadi merupakan perusahaan yang memiliki 2 (dua) kategori, kategori utama yaitu *Non Residential Building Operators* sedangkan kategori sekundernya yaitu bidang *Sports Club and Associations*. Penelitian ini dilakukan pada kategori sekunder yaitu *Marcopolo Water Adventure Sports Club*. PT Tirta Segar Abadi (*Marcopolo Water Adventure*) terletak di Perumahan Bukit Cimanggu City, Jl. Raya Soleh Iskandar, Kelurahan Cibadak, Kecamatan Tanah Sereal, Bogor, 16100.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka penelitian ini berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TIRTA SEGAR ABADI (MARCOPOLO WATER ADVENTURE) DI BOGOR”.



**Gambar 1.1. Logo PT Tirta Segar  
Abadi**



**Gambar 1.2. Logo *Marcopolo  
Water Adventure***

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, berikut merupakan identifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja yang tinggi akan menentukan kepuasan kerja karyawan seperti pemberian apresiasi dan *reward* atas pencapaian karyawan. Karena kalau motivasi kerja rendah maka kontribusi terhadap perusahaan akan rendah.
- b. Kompensasi yang rendah seperti pemberian insentif, akan memberikan perasaan negatif terhadap karyawan. Maka dari itu, kompensasi yang sesuai akan menentukan kepuasan kerja karyawan.
- c. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan karena lingkungan kerja menentukan kepuasan kerja karyawan.

## **3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka akan dibuat batasan masalah agar penelitian lebih terarah. Pembatasan masalah bertujuan untuk menghindari adanya pelebaran pokok masalah ke aspek-aspek yang jauh relevansinya sehingga penelitian lebih efektif. Berikut adalah batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Subjek penelitian yaitu hanya karyawan PT Tirta Segar Abadi (*Marcopolo Water Adventure*) di Bogor dengan kualifikasi yang telah ditentukan.
- b. Tiga variabel independen yang diteliti yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dengan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan PT Tirta Segar Abadi (*Marcopolo Water Adventure*) di Bogor.

#### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
- b. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
- c. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?

### **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Tirta Segar Abadi (*Marcopolo Water Adventure*) di Bogor.
- b. Untuk mengetahui kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Tirta Segar Abadi (*Marcopolo Water Adventure*) di Bogor.

- c. Untuk mengetahui lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Tirta Segar Abadi (*Marcopolo Water Adventure*) di Bogor.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang di *support* dengan menerapkan teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan.

- b. Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan memiliki manfaat untuk memberikan wawasan dan dapat menjadi acuan karya ilmiah selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

- c. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan yang positif dan membantu perusahaan untuk menentukan langkah dalam mengambil keputusan berkaitan dengan motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirta Segar Abadi (*Marcopolo Water Adventure*) di Bogor



## DAFTAR PUSTAKA

- Akinwale, O.E., & George, O. J. (2020). *Work Environment and Job Satisfaction Among Nurses in Government Tertiary Hospitals in Nigeria. Emerald Insight: Rajagiri Management Journal*. 14(2). 71-92.
- Ardianti, P. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). *Effect of Work Motivation Compensation, and Work Environment on Employee Work Satisfaction*. 8(1), 13-31.
- Ashraf, M. A. (2020). *Demographic Factors, Compensation, Job Commitment in Private University: an Analysis Using SEM. Emerald Insight: Journal of Global Responbility*. 407-436. 11(4).
- 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.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: PRENANDAMEDIA GRUP.
- Dameraia, L. & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 417-426. 04(02).
- Dessler, Gary. (2007). *Human Resources Management*. Edisi kesepuluh. Jilid 2. *Person Education Limited*. PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Edison, E. Anwar, Y. Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA CV.
- Enny, M., Erma, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

- Farida, U., Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Cetakan Pertama. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2021). *Metode Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan Eviews untuk Teknik Analisis Data (Jilid ke 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan ke-21. Yogyakarta. BPFE YOGYAKARTA.
- Haryono, S. Prof. Dr., MM., MPd. (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan Amos Lisrel PLS*. PT Intermedia Personalialia Utama.
- Hasibuan, M S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-17, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, A. S. SE., M. Com., Ph. D. (2015). *Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square Dengan Smart PLS 3.0*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Brawijaya.
- Lumentut, M. D. S., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 3(1), 74-85.
- Malhotra, N. K., Nunan, D., & Birks, D. (2017). *Marketing Research an Applied Approach (5 ed)*. New York: Pearson.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan Kesembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pancasila, I., Haryono, S., Sulistyoy, B.A. (2020). *Effects of Work Motivation and Leadership Toward Work Satisfaction and Employee Performance*:

*Evidence From Indonesia, Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.

- Pang, K. & Lu, C. S. (2018). *Organizational Motivation Employee Job Satisfaction and Organizational Performance: An Empirical Study of Container Shipping Companies in Taiwan. Maritime Business Review*. 7(1). 2397-3757.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). *The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and It's Implication Towards Performance In Parador Hotels and Resorts, Indonesia. International Journal of Law and Management*. 1337-1358. 59 (6).
- Permadi, I. K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2019). *The Impact of Compensation and Work Environment Performances. International Journal of Management and Commerce Inovation*. 6(2). 1248-1258.
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S. K., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember. *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 12(2), 204-211.
- Rivai, V dan Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jilid 2. Cetakan Ke-4. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., & Coulter, M. (2013). *Fundamental of Management*. America: Pearson.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behavior Second Edition*. Amerika. Pearson.
- Rusmah, Sri Mintarti, Tetra Hidayati. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. Vol. 3 No. 3.

- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill Approach*. (Edisi ke 7). United Kingdom: John Wiley Sons Ltd.
- Sudaryo, Y. Ariwibowo, A, Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
- Sugiyono, Prof. Dr., (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R&D. Edisi Ke-2. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sulaefi. (2018). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Stress Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik di Kabupaten Brebes. *Jurnal Manajemen*. 186-204. 22(02).
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Syahrudin. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(1), 59-72.
- Wibowo, Prof. Dr. (2016). Manajemen Kinerja. Cetakan Kesebelas. Edisi Kelima. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Yusuf, F. A., Maliki, B. I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif. Depok: Rajawali Pers

