

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : JUSTINE BRENDA HALIM

NIM : 115190114

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : JUSTINE BRENDA HALIM

NIM : 115190114

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Justine Brenda Halim
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190114
Program Studi : Manajemen Bisnis
Alamat :
Telp.
HP.

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

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 05 Januari 2023

Justine Brenda Halim

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 : JUSTINE BRENDA HALIM
NIM : **115190114**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN,
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA

Jakarta, 05 Januari 2023

Pembimbing,



(Yusi Yusianto, S.E., M.E.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JUSTINE BRENDA HALIM
NIM : 115190114
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN,
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

Penguji : - Lydiawati Soelaiman S.T., M.M.
- Ary Satria Pamungkas, S.E., M.M.
- Yusi Yusianto S.E., M.E

Jakarta, 19 Januari 2023

Pembimbing,



(Yusi Yusianto S.E., M.E)

Abstract

This research aims to know the effect of leadership, compensation, and work environment on employee job satisfaction at PT Polymundo Permata. The population of this study was 300 permanent employees. The number of samples was 60 people. This study used a non-probability sampling method with a purposive sampling collection technique. The results of this study show that leadership and work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Meanwhile, compensation has a positive effect but no significant effect on job satisfaction. Of the three independent variables, the work environment is the variable that most affects job satisfaction.

Keywords: Leadership, compensation, environment, job satisfaction

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Polymundo Permata. Populasi penelitian ini merupakan karyawan tetap yang berjumlah 300 orang. Jumlah sampel adalah 60 orang. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik pengumpulan *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, kompensasi menunjukkan pengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari ketiga variable independen tersebut, lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, kompensasi, lingkungan, kepuasan kerja.

HALAMAN MOTTO

“If you had a dream, never give up!

You will always find a way to make it work.”

- Lee Jihoon

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada :

Papa dan Mama,

Pak Yusi,

Evelyne Julian Halim,

Gabriella Adeline Halim,

dan teman-teman

yang terkasih

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunianya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”, sebagai salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya panduan penulisan skripsi, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Dr. Sawidiji Widoatmodjo, S.E, MM., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
2. Bapak Yusi Yusianto S.E., M.E., selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan serta saran yang sangat berguna dan membantu penulis dalam penulisan dalam skripsi ini sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Lydiawati Soelaiman S.T., M.M. dan Bapak Ary Satria Pamungkas, S.E., M.M., selaku dosen penguji yang telah berkontribusi dalam menguji dan memberikan saran untuk perbaikan skripsi ini.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi S1 Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Kedua orang tua penulis dan kakak serta adik penulis, yaitu Evelyne Julian Halim dan Gabriella Adeline Halim, yang selalu memberikan dukungan, doa, dan nasihat kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
7. Bapak I Wayan Sugiarta, selaku Manajer HRD dan Legal PT. Polymindo Permata Kabupaten Tangerang yang telah bersedia memberikan

kesempatan untuk penulis melakukan penelitian di perusahaan dan membantu penulis untuk melengkapi segala keperluan penelitian tugas akhir ini

8. Kakak sepupu penulis, Wilson Gunawan Salim, terima kasih atas kesediaan membantu penulis dalam mencari perusahaan yang digunakan untuk penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
9. Yolanda Octavia dan Jessica Rusly, sebagai teman dekat penulis yang telah membantu banyak hal, memberikan saran dan nasihat serta mendorong semangat dalam penyusunan skripsi ini
10. Michelle Chan, Fannia dan Deyana Maharani dan lain-lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.
11. Teman satu bimbingan penulis, Regina Ravee yang telah memberikan masukan, dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir bersama.
12. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis dengan senang hati menerima segala kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan.

Jakarta, Januari 2023

Penulis,



Justine Brenda Halim

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
<i>Abstract</i>	vi
Abstrak	vii
HALAMAN MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat	6
1. Tujuan	6
2. Manfaat	6
BAB II.....	7

A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel.....	9
1. Kepuasan Kerja	9
2. Kepemimpinan	10
3. Kompensasi	12
4. Lingkungan Kerja.....	12
C. Kaitan antara Variabel-Variabel	13
1. Kaitan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.....	13
2. Kaitan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja.....	13
3. Kaitan antara kompensasi dan kepuasan kerja.....	14
D. Penelitian yang Relevan.....	14
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	18
1. Kerangka Pemikiran	18
2. Hipotesis.....	19
BAB III	20
A. Desain Penelitian	20
B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	20
1) Populasi.....	20
2) Teknik Pengambilan Sampel.....	21
3) Ukuran Sampel.....	21
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	22
1. Kepemimpinan	22
2. Kompensasi	23
3. Lingkungan Kerja.....	24
4. Kepuasan Kerja	25

D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas	27
1.	Hasil Analisis Validitas	28
2.	Hasil Analisis Reliabilitas	34
E.	Analisis Data.....	34
1.	<i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	35
2.	Koefisien Determinasi R ²	35
3.	<i>Cross-validated Redundancy</i> (Q ²) atau <i>Q-square test</i>	35
4.	<i>Effect Size</i> (f ²).....	35
5.	<i>Path Coefficients</i> atau Koefisien Jalur	36
BAB IV	37
A.	Deskripsi Subjek Penelitian	37
1.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	37
2.	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	38
3.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
4.	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	40
5.	Karakteristik Responden berdasarkan Bidang Pekerjaan	41
6.	Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan.....	42
B.	Deskripsi Objek Penelitian	42
1.	Kepemimpinan	43
2.	Kompensasi	44
3.	Lingkungan Kerja.....	46
4.	Kepuasan Kerja	48
C.	Hasil Analisis Data	49
1.	Hasil Analisis <i>Variance Inflated Factor</i> (VIF)	49
2.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi R ²	50

3. Hasil Analisis <i>Cross-validated Redundancy (Q2)</i> atau <i>Q-square test</i>	51
4. Hasil Analisis <i>Effect Size (f2)</i>	51
5. Hasil Analisis <i>Path Coefficients</i>	52
D. Pembahasan	55
BAB V	57
A. Kesimpulan	57
B. Keterbatasan dan Saran.....	57
1. Keterbatasan.....	57
2. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	81
Hasil Pemeriksaan Turnitin	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Literature Review</i>	14
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan	22
Lanjutan Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan	23
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kompensasi	24
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	25
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	26
Tabel 3.5 <i>Outer Loadings</i> Awal	28
Lanjutan Tabel 3.5 <i>Outer Loadings</i> Awal	29
Tabel 3.6 <i>Outer Loadings</i> Akhir.....	30
Tabel 3.7 Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE).....	32
Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Fornell-Larcker</i>	32
Tabel 3.9 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i>	33
Tabel 3.10 Hasil Analisis Reliabilitas.....	34
Tabel 4.1 Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan	43
Lanjutan Tabel 4.1 Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan	44
Tabel 4.2 Tanggapan Responden terhadap Kompensasi	45
Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja.....	46
Lanjutan Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja	48
Lanjutan Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.5 Hasil Analisis Variance Inflated Factor (VIF).....	50
Tabel 4.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2	50
Tabel 4.7 Hasil Analisis <i>Q-square test</i> (Q^2)	51
Tabel 4.8 Hasil Analisis <i>Effect Size</i> (f^2)	52
Tabel 4.9 Hasil Analisis <i>Bootstrapping</i>	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	18
Gambar 3.1 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i>	31
Gambar 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Gambar 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	38
Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
Gambar 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	40
Gambar 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Bidang Pekerjaan	41
Gambar 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan.....	42
Gambar 4.7 Hasil Analisis <i>Path Coefficients</i>	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	64
Lampiran 2 : Hasil Deskripsi Subjek Penelitian	70
Lampiran 3: Hasil Deskripsi Objek Penelitian	72
Lampiran 4 : Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas	76
Lampiran 5 : Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	79
Lampiran 6 : Hasil Analisis <i>Bootstrapping</i>	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Di masa pandemi Covid-19, masalah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan dan bersaing secara kompetitif. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan karena MSDM difokuskan untuk memaksimalkan kemampuan karyawan melalui serangkaian tahapan strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengoptimalkan tujuan organisasi (Harahap dan Khair, 2019). Salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan mengenai sumber daya manusianya yaitu adalah masalah kepuasan kerja karyawan (Prayekti dan Pangestu, 2022). Kepuasan kerja mengacu pada sikap yang biasa ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya yang berarti kinerja karyawan tersebut akan semakin besar, sebaliknya apabila seseorang dengan tingkat kepuasan rendah memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2019). Maka dari itu, perusahaan harus rutin melakukan evaluasi kepuasan kerja pada setiap karyawan agar tetap produktif dan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

Menurut Badan Pusat Statistik (Jobstreet.com, 2022), Indonesia memiliki tingkat pengangguran yang tinggi yaitu sebesar 7,2 juta. Pada bulan Oktober, Jobstreet.com melakukan survei mengenai kepuasan kerja terhadap sekitar 17.000 karyawan dan hasilnya menunjukkan bahwa sebesar

73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan latar pendidikan karyawan yang membuat mereka terpaksa bekerja berbeda dengan latar pendidikannya. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja. Kemudian, sekitar 85% responden merasa tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan mayoritas responden menyatakan sulit untuk tidur karena masih memikirkan pekerjaan mereka. Selanjutnya, sekitar 53% karyawan beranggapan bahwa atasan mereka memiliki gaya kepemimpinan yang buruk. Gaya kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan meningkatnya *turnover* karyawan yang dapat mempengaruhi imej perusahaan.

Menurut Rad dan Yarmohammadian (Hilton, et al., 2021), banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, otonomi pekerjaan, keamanan dan fleksibilitas di tempat kerja hingga gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dorongan dan arahan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Puni, Mohammed dan Asamoah, 2018). Menurut Sedarmayanti (Prayekti dan Pangestu, 2022), gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dikarenakan apabila besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik (Tamali dan Munasip, 2019). Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga dapat membuat karyawan untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja mampu mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Apabila karyawan senang

dengan lingkungan kerja di tempat kerjanya, maka ia akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat (Handoko., Wibowo., dan Hartati, 2021).

Hasil dari kepuasan kerja adalah kinerja pekerjaan. Pada umumnya, seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki kinerja yang lebih baik. Beberapa penelitian dalam Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa karyawan yang senang akan pekerjaannya cenderung menjadi pekerja yang produktif. Kepuasan kerja juga dapat menjadi penentu utama *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan. *Organizational Citizenship Behaviour* mencakup seseorang yang berbicara positif mengenai perusahaan mereka, membantu orang lain dan melampaui harapan normal pekerjaan mereka. Penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat menyebabkan perilaku kewarganegaraan organisasi suatu karyawan karena kepercayaan perilaku mereka sendiri. Seorang karyawan yang merasa bahwa rekan kerjanya mendukung mereka cenderung terlibat dalam perilaku membantu daripada mereka yang memiliki hubungan yang tidak baik dengan rekan kerjanya.

Hasil kepuasan kerja berikutnya adalah kepuasan pelanggan. Karyawan dan manajer yang merasa puas dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dan pelanggan berhubungan secara timbal balik dan bahwa efek ke dalam dari kepuasan pelanggan terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan kepuasan hidup. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan hidup dan sikap serta pengalaman dalam hidup menyebar ke pendekatan dan pengalaman kerja apabila kepuasan hidup menurun saat orang menjadi pengangguran, dan bukan hanya hilangnya pendapatan (Robbins dan Judge, 2019).

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Beberapa dampak ketidakpuasan kerja yang

terjadi apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya adalah keluar, suara, loyalitas dan pengabaian. Respon keluar mengacu pada perilaku seseorang karyawan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri. Kemudian, respon suara. Respon suara mengacu pada upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi seperti menyarankan perbaikan, berdiskusi masalah dengan atasan dan melakukan aktivitas serikat pekerja. Selanjutnya, respon loyalitas mengacu pada tanggapan kesetiaan yang berarti menunggu secara pasif tapi optimis kondisi untuk ditingkatkan, seperti berbicara untuk organisasi dalam menghadapi kritik eksternal. Sedangkan, respon pengabaian secara pasif memungkinkan kondisi memburuk seperti ketidakhadiran atau keterlambatan kronis, berkurangnya usaha, dan kesalahan yang terus meningkat.

Penelitian ini dilakukan di PT. Polymindo Permata merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang didirikan pada tahun 1985. Berdasarkan fenomena yang sedang terjadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan pasca pandemi Covid-19. Hal ini relevan dengan jurnal Tamali dan Munasip (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara positif berpengaruh pada kepuasan kerja. Maka dari itu, peneliti berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka diidentifikasi beberapa masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- b. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

- c. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup agar pembahasan masalah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka dilakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi yaitu hanya karyawan tetap PT. Polymindo Permata di Kabupaten Tangerang.
- b. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi hanya kepuasan kerja karyawan PT. Polymindo Permata di Kabupaten Tangerang.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Polymindo Permata di Kabupaten Tangerang ?
- b. Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Polymindo Permata di Kabupaten Tangerang ?
- c. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Polymindo Permata di Kabupaten Tangerang ?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Polymindo Permata di Kabupaten Tangerang.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Polymindo Permata di Kabupaten Tangerang.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Polymindo Permata di Kabupaten Tangerang.

2. Manfaat

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan

Agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi PT. Polymindo Permata dalam menentukan kebijakan atau aturan perusahaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan yang akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan serta pengalaman baru penulis dalam menerapkan teori atau konsep, khususnya dalam kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). London: Kogan Page Publishing.
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: An analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, *11*, 407-436. <https://doi.org/10.1108/jgr-01-2020-0010>
- Bougie, Roger, & Sekaran, Uma. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). United Kingdom: Wiley.
- Carraher, S. M., Whitney Gibson, J., & Buckley, M. R. (2006). Compensation satisfaction in the Baltics and the USA. *Baltic Journal of Management*, *1*(1), 7-23. <https://doi.org/10.1108/17465260610640840>
- Chang, S., & Lee, M. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The Learning Organization*, *14*, 155-185. <https://doi.org/10.1108/09696470710727014>
- 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*, *31*, 2-24. <https://doi.org/10.1108/eb-11-2018-0203>
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan Dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal EMA*, *6*, 17-26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*, 69-88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hilton, S. K., Madilo, W., Awaah, F., & Arkorful, H. (2021). Dimensions of transformational leadership and organizational performance: The mediating

- effect of job satisfaction. *Management Research Review*, 1-19.
<https://doi.org/10.1108/mrr-02-2021-0152>
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8, 735-750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Jobstreet. (2022, June 30). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. Jobstreet.com. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khan, Abdul Sattar, Khan, Shadiullah, Nawaz, Allah, & Qureshi, Qamar Afaq. (2011). Theories of Job Satisfaction: Global Applications & Limitations. *Gomal University Journal of Research*, 26, 45-62.
<https://www.researchgate.net/publication/286932201>
- Kreitner, Robert., & Kinicki, Angelo. (2013). *Organizational Behavior* (10th ed.). United States of America: The McGraw-Hill Irwin.
- Markova, G., & Ford, C. (2011). Is money the Panacea? Rewards for knowledge workers. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 60(8), 813-823. <https://doi.org/10.1108/17410401111182206>
- Ngayo Fotso, G. M. (2021). Leadership competencies for the 21st century: A review from the western world literature. *European Journal of Training and Development*, 45(6/7), 566-587. <https://doi.org/10.1108/ejtd-04-2020-0078>
- 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*, 59, 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/ijlma-10-2016-0085>

- Prayekti, P., & Pangestu, K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pt bpr bkk Kebumen (PERSERODA). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5, 373-384. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16515>
- Puni, A., Mohammed, I., & Asamoah, E. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: The moderating effect of contingent reward. *Leadership & Organization Development Journal*, 39 (4), 522-537. <https://doi.org/10.1108/lodj-11-2017-0358>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Rojikinnor, R., Gani, A. J., Saleh, C., & Amin, F. (2022). The role of compensation as a determinant of performance and employee work satisfaction: A study at the PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 1-14. <https://doi.org/10.1108/jeas-06-2020-0103>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. *Handbook of Market Research*, 587-632. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Soetrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5, 1-5. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>

- Turner, J. R., Baker, R., Schroeder, J., Johnson, K. R., & Chung, C. (2018). Leadership development techniques. *European Journal of Training and Development*, 42(9), 538-557. <https://doi.org/10.1108/ejtd-03-2018-0022>
- Welsh, E. T, Ganegoda, D. B, Arvey, R. D, Wiley, J. W, & Budd, J. W. (2012). Is there fire? Executive compensation and employee attitudes. *Personnel Review*, 41, 260-282. <https://doi.org/10.1108/00483481211212742>

