

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA ERHA CLINIC DI BSD**



**DIAJUKAN OLEH: NAMA:
MELANITA APRIYANTI NIM:
115180548**

**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, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA ERHA CLINIC DI BSD**



**DIAJUKAN OLEH: NAMA:
MELANITA APRIYANTI NIM:
115180548**

**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 : Melanita Apriyanti

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180548

Program Studi : S1 Manajemen

Alamat : [REDACTED]

Telp : -

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, 4 Januari 2023



Melanita Apriyanti

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.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MELANITA APRIYANTI
NIM : 115180548
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA ERHA CLINIC DI
BSD

Jakarta, 4 Januari 2022

Pembimbing,



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

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MELANITA APRIYANTI
NIM : 115180548
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA ERHA CLINIC DI
BSD

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

1. Ketua Penguji : -
2. Anggota Penguji : -
-

Jakarta,

Pembimbing,

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

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) MELANITA APRIYANTI (115180548)

(B) *THE EFFECT OF MOTIVATION, COMPENSATION, AND WORK ENVIRONMENT OF JOB SATISFACTION*

(C) xvi + 81 pages, 22 tables, 7 picture, 13 attachments

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) **Abstract:** *The purpose of this study was to determine the effect of motivation, compensation, and work environment on job satisfaction at the Erha Clinic in BSD. Data analysis in this study used quantitative, data collection was carried out by distributing questionnaires online using the Google form. The number of samples in this study were 65 respondents from Erha Clinic employees in BSD who were staff at the lower level and had worked for more than 3 years. The sample selection technique uses non-probability sampling. In processing this research data using SmartPLS 3.3.3. Then, the results of the study can be concluded that motivation has a positive but not significant effect on job satisfaction at Erha Clinic in BSD, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction at Erha Clinic in BSD, and work environment has a positive but not significant effect on job satisfaction at Erha Clinic in BSDs.*

(F) **Keywords:** *motivation, compensation, work environment, job satisfaction*

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

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) MELANITA APRIYANTI (115180548)
- (B) PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA ERHA CLINIC DI BSD
- (C) xvi+ 81 Halaman, 22 Tabel, 7 Gambar, 13 Lampiran
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Erha Clinic di BSD. Analisis data pada penelitian ini menggunakan kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan *google form*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 65 responden karyawan Erha Clinic di BSD yang merupakan *level staff* ke bawah dan sudah lebih dari 3 tahun bekerja. Teknik pemilihan sampel menggunakan *non-probability* sampling. Dalam mengolah data penelitian ini menggunakan *SmartPLS* 3.3.3. Kemudian, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Erha Clinic di BSD, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Erha Clinic di BSD, dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Erha Clinic di BSD.
- (F) Kata Kunci: motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja
- (G) Joyce. A. Turangan, S.E., M.Pd.

HALAMAN MOTTO

**“Sebab Engkaulah harapanku ya Tuhan, kepercayaanku sejak masa muda
ya Allah”**

-Mazmur 71:5 -

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tua saya,

Saudara,

Dan seluruh teman-teman

yang saya kasihi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia-Nya yang melimpah menyertai sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, guna untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, serta doa kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktu nya, khususnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Joyce A. Turangan, S.E., M.Pd., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan, bimbingan, serta arahan yang sangat baik dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnsi Universitas Tarumanagara
4. Seluruh dosen dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
5. Kepada Mama dan Bapak saya yang telah memberikan doa, harapan, semangat, tenaga, kesabaran, dan motivasi kepada saya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Kepada abang saya Melky Nababan yang telah mendukung, memberikan motivasi serta nasehat kepada saya, dan adik saya Melisa Nababan yang selalu memberikan semangat dan keceriaan untuk saya.
7. Kepada kakak ipar saya kak Selda Alfons dan sepupu saya Anggun Sianturi yang telah membantu, memberi dukungan, semangat, dan masukan untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Kepada sahabat tercinta Lisa Sitompul, Ratry Sitindaon dan David Manaek yang sudah memberikan saya *support*, mendengarkan keluh kesah saya, meluangkan waktu untuk menghibur saya, serta dukungan dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada sahabat kecil saya Natasha Pangaribuan, dan Grace Simanjuntak yang telah menemani saya sampai saat ini, memberikan dukungan, dan membantu memberikan ide dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Emosi *Squad* Evvi, Evva, Ridha yang selalu menghibur saya, dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabat perjuangan kampus Annisa Aprilia, Amalia Audynda, Desiana, Martin Winata, Shirleen Naura, Livi mbuinga, Sania Clarisa yang telah menemani saya dan selalu mewarnai hari saya selama awal perkuliahan hingga membantu proses pengerjaan skripsi ini.
12. Kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu oleh saya, yang telah membantu saya dan mendukung saya dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 5 Januari 2023

Penulis,

(Melanita Apriyanti)

DAFTAR ISI

	halaman
SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN 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 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 LANDASAN TEORI.....	7
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	7
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	8
1. Motivasi.....	8
2. Kompensasi.....	8
3. Lingkungan Kerja	9

4. Kepuasan Kerja	10
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....	10
1. Kaitan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja.....	10
2. Kaitan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.....	11
3. Kaitan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	11
D. PENELITIAN YANG RELEVAN.....	12
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	17
1. Kerangka Pemikiran	17
2. Hipotesis.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. DESAIN PENELITIAN	19
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	19
1. Populasi	19
2. Teknik Pemilihan Sampel	20
3. Ukuran Sampel	20
C. OPERASIONAL VARIABEL DAN INSTRUMEN	20
1. Motivasi.....	21
2. Kompensasi	21
3. Lingkungan Kerja.....	22
4. Kepuasan Kerja	23
5. Instrumen.....	24
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	25
1. Analisis Validitas	25
2. Reliabilitas.....	29
E. ANALISIS DATA	30
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	30
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	30
F. ASUMSI ANALISIS DATA	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	33
1. Umur.....	33

2. Jenis Kelamin	34
3. Lama Bekerja	34
4. Pendidikan Terakhir	35
B. DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN	35
1. Motivasi.....	36
2. Kompensasi	37
3. Lingkungan kerja.....	38
4. Kepuasan Kerja	40
C. HASIL ANALISIS DATA	42
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	42
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	42
D. PEMBAHASAN	49
BAB V PENUTUP	52
A. KESIMPULAN	52
B. KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN	52
1. Keterbatasan Penelitian	52
2. Saran Penelitian.....	52
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN.....	59
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	80
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	81

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan	12
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Motivasi	21
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kompensasi	22
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Lingkungan Kerja	22
Tabel 3. 4 Operasional Variabel Kepuasan Kerja.....	23
Tabel 3. 5 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted (Convergent Validity)</i>	26
Tabel 3. 6 Hasil Analisis AVE (Setelah Eleminasi K3, KK5, LK1, LK3, LK7, M5, KK4)	26
Tabel 3. 7 Hasil Analisis <i>Loading Factor (Convergent Validity)</i>	27
Tabel 3. 8 Hasil Analisis <i>Cross Loading (Discriminant Validity)</i>	27
Tabel 3. 9 <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) (Discriminant Validity)</i>	28
Tabel 3. 10 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i>	29
Tabel 3. 11 Kriteria Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	31
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden terhadap Kompensasi	37
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja.....	39
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja	40
Tabel 4. 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	42
Tabel 4. 6 Hasil Uji <i>Predictive Relevance (Q²)</i>	43
Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis <i>Effect Size (f²)</i>	44
Tabel 4. 8 Hasil Analisis <i>Goodness of Fit</i>	44
Tabel 4. 9 Hasil Analisis <i>Path-Coefficient</i>	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji- t Atau Signifikansi	47
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Hipotesis.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	33
Gambar 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Gambar 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	34
Gambar 4. 4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
Gambar 4. 5 Hasil Uji Teknik <i>Blindfolding</i>	43
Gambar 4. 6 Hasil Uji Metode PLS <i>Algorithm</i>	45
Gambar 4. 7 Hasil Uji Teknik <i>Bootstrapping</i>	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	59
Lampiran 2. Identitas Responden	65
Lampiran 3. Hasil Tanggapan Responden	66
Lampiran 4. Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i>	74
Lampiran 5. 1 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i>	74
Lampiran 5. 2 Hasil Uji Metode <i>PLS Algorithm</i>	75
Lampiran 5. 3 Hasil Analisis <i>Path-Coefficient</i>	75
Lampiran 6. Hasil analisis <i>Cross Loading</i>	76
Lampiran 7. Hasil Analisis <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i>	76
Lampiran 8. Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	76
Lampiran 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	77
Lampiran 10. 1 Hasil Analisis <i>Blindfolding</i>	77
Lampiran 10. 2 Hasil Uji <i>Predictive Relevance (Q²)</i>	77
Lampiran 11. Hasil Uji Analisis <i>Effect Size (f²)</i>	78
Lampiran 12. Hasil Analisis <i>Bootstrapping</i>	78
Lampiran 13. Tanda Persetujuan Penelitian Perusahaan	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan. Dengan berkembangnya sumber daya manusia yang baik, dapat membuat perusahaan berkualitas dan dapat bertahan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia salah satu kunci dari pertumbuhan dan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dinilai dari karyawan bersikap, bekerja, dan pelaksanaan tugasnya di dalam perusahaan tersebut. Ardianti *et al* (2018) mengatakan bahwa untuk mencapai keberhasilan di perusahaan diperlukan dorongan yang dapat memberikan kesadaran dan motivasi kerja kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan didukung dengan mencapai kepuasan kerja karyawannya. Menurut Sulaeman dan Andadinata (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada perasaan seseorang yang berhubungan dengan suatu pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja dinilai dari tingkatan seseorang menyukai pekerjaannya. Setiap perusahaan pasti berusaha untuk mempertahankan perusahaannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus selalu diperhatikan sistem pemeliharannya dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan para karyawannya, (Qomariah, 2018). Masalah akan timbul ketika sistem pemeliharaan tidak selaras dengan tujuan perusahaan. Pahlawan dan Onsardi (2020) mengemukakan bahwa karyawan mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan, karena tanpa adanya karyawan perusahaan tidak berjalan dengan baik.

Menurut Qomariah (2018), sistem pemeliharaan yang tidak selaras seperti kurangnya kepedulian terhadap karyawannya, upah yang rendah, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengakibatkan penurunan dalam kepuasan

bekerja. Kepuasan yang buruk dapat menghambat atau bisa menggagalkan tujuan perusahaan, maka perlu perusahaan memperhatikan faktor-faktor apa yang perlu dibutuhkan oleh karyawan sehingga puas dalam bekerja.

Penelitian ini akan dilakukan pada Erha Clinic di BSD. Erha clinic adalah salah satu klinik dermatologi terkemuka, yang menyediakan layanan perawatan yang berhubungan dengan kulit, tubuh, dan rambut. Erha Clinic yang terletak di BSD kota Tangerang Selatan merupakan salah satu cabang dari kurang lebih 90 cabang Erha Clinic yang tersebar di seluruh Indonesia. Erha Clinic BSD ini memiliki 60 karyawan. Selain di dalam tingkat pelayanannya, yang bertujuan membuat pelanggannya merasa puas dan bahagia, adapun di dalam sumber daya manusianya, yang mempunyai tujuan melalui kepemimpinannya yaitu membuat setiap para karyawan siap untuk menjalani kehidupan yang mempunyai tujuan, sukses, dan merasa bahagia dalam bekerja.

Di dalam tingkat kepuasan dalam bekerja, penulis memilih Erha Clinic di BSD ini karena berdasarkan informasi dari perawat yang bekerja selama 4 tahun mengemukakan bahwa kesejahteraan pada karyawan Erha Clinic masih kurang di perhatikan. Kesejahteraan karyawan tersebut berupa kenaikan gaji dan bonus. Bonus yang diberikan hanya kepada beberapa karyawan tertentu saja, sehingga beberapa karyawan merasa tidak adil. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu hal penting untuk tujuan didalam hidup sebagaimana untuk semangat dalam bekerja bagi karyawan. Selain itu, guna memberikan kebahagiaan, dan kesehatan untuk karyawan. Karyawan merupakan aset yang paling penting untuk perusahaan, maka perusahaan harus dapat menjaga kesejahteraan karyawannya. Perusahaan yang lebih memperhatikan para karyawannya juga akan banyak mengalami keberhasilan.

Terdapat beberapa faktor untuk membentuk suatu kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor ini seperti perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang lebih baik, memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan, memiliki lingkungan kerja yang aman dan baik, serta pemberian kompensasi yang layak.

Dengan adanya kompensasi yang adil dan diberikan sesuai dengan kebutuhan para karyawan maka dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, karyawan dapat bekerja secara baik. Pengaruh Motivasi dari pimpinan atau perusahaan sangat penting bagi kesejahteraan karyawannya dan adanya kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri, sehingga timbul rasa semangat dan tanggung jawab dalam bekerja. Adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, karyawan akan merasakan kepuasan.

Menurut Ahmat *et al* (2019) kompensasi digunakan oleh perusahaan dan diberikan kepada karyawan sebagai suatu penghargaan atas kerja kerasnya. Sebagai bentuk kepuasan kerja karyawannya, perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dan bisa ditentukan tinggi atau rendahnya kompensasi tersebut. Semakin tinggi imbalan yang diterima oleh karyawan, maka semakin baik posisinya dan memungkinkan besarnya kepuasan kebutuhan yang diterima oleh karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Karyawan akan merasa nyaman dan aman saat melakukan pekerjaan apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut terjaga. Menurut Gautama dan Marchyta (2022) mengatakan bahwa rasa yang nyaman pada lingkungan kerja dapat menghilangkan kejenuhan dan rasa bosan selama bekerja. Maka hal ini penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kembali lingkungan kerjanya karena jika tidak terjaga karyawan bisa putus asa dan tidak merasa nyaman dalam bekerja. Tetapi jika karyawan semangat memulai pekerjaan, ini dapat diukur dari lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu, lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja, serta memberikan peranan penting bagi karyawan, (Hariani & Al hakim, 2021).

Kepuasan kerja secara positif dapat mempengaruhi organisasi maupun para karyawan di tempat bekerja, hal ini juga dapat disebabkan oleh perbedaan individu, semakin banyak faktor – faktor dan juga pekerjaan yang disukai atau sesuai dengan keinginan individu maka semakin besar kepuasan kerjanya, (Qomariah, 2018). Berdasarkan penelitian terdahulu, diketahui bahwa motivasi

dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (Frandedy dan Kadang, 2020). Disamping itu, kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (Suroto, 2022). Dan menurut Saputra (2022) Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Maka, berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang telah dibuat di atas, penelitian ini perlu dikembangkan. Sehingga hasilnya berguna baik untuk akademik maupun perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Erha Clinic di BSD”**.

2. Identifikasi Masalah

Beberapa identifikasi masalah dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja.
- b. Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja.
- c. Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Batasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup penelitian, maka akan dilakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

- a. Subjek penelitian dibatasi pada Erha Clinis di BSD yang dibatasi hanya seluruh karyawan. Pembatasan subjek dan wilayah penelitian bertujuan untuk pengumpulan data lebih efektif dan efisien dari segi waktu dan biaya.
- b. Objek penelitian dibatasi pada variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Erha Clinic di BSD?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Erha Clinic di BSD?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Erha Clinic di BSD?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Erha Clinic di BSD.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Erha Clinic di BSD.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Erha Clinic di BSD.

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat bagi banyak pihak, berikut manfaat yang diharapkan yaitu:

- a. Bagi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna bagi Erha Clinic dalam mengetahui sejauh mana motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta memberikan masukan atau informasi kepada pihak perusahaan mengenai apa yang sedang terjadi di dalam perusahaan.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut terutama membahas mengenai motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, D., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 167-179.
- Ahmat, N.H.C., Arendt, S. W., & Russell, D.W. (2019). Examining work factors after Malaysia's minimum wage implementation. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(12), 4462-4481.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145-155.
- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 1-6.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Arief, M. Y., & Ahmad, M. F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indah Plywood Bondowoso. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(1), 138-149.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- 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.

- Butar, P. P. B., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 23(2).
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol, 3(3)*, 1552-1563.
- Franedy & C. D. Kadang. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Triputra Cipta Karya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(3), 700-706.
- Garson, G. D. (2016). *Partial least squares: Regression & structural equation models*. Asheboro: Statistical Associates Publishing.
- Gautama, C., & Marchyta, N. K. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kesesuaian kompensasi pada CV. Opto Elektronik di kota Makasar. *Agora*, 10(2).
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96-107.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. United Kingdom: Pearson Education.
- Hariani, M., & Al Hakim, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(2), 99-110.
- Haryono, S. (2014). Mengenal Metode structural equation modeling (SEM) Untuk penelitian manajemen menggunakan AMOS. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE YPN*, 7(1), 23-34.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(2), 185-192.

- Hendrawijaya, D., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4917-4927.
- Herianto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya Pada Kinerja Pegawai Uptd Wilayah Iii Dpka (Samsat) Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 10(19), 1-11.
- Kusumadewi, P. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(1).
- Lebang, D. G & Paulina. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan (JEMP)*, 3(3), 137-150.
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86-92.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen: JUMMA*, 11(1), 41-51.
- Oktaviani, I. A., Jaya, I., & Willian, R. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Hijau Permai (SHP) Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(3), 109-118.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.

- Patricia, N. M., & Asoba, S. N. (2021). Theories of job satisfaction in the higher education context. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(2), 1-16.
- Permadi, I. M. Y., & Suana, I. W. (2017). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Purwanti, T. (2022). Pengaruh Economic Value Added, Market Value Added, Earning Per Share, Dan Kebijakan Dividen Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Go Public Di BEI. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 476-482.
- Qomariah, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *JAMSWAP*, 3(2), 21-32.
- Ramayah. T., Hwa. C.J., Chuah. F., Ting. H., Memon. M. A. (2018). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using SmartPLS 3.0: An Updated and Practical Guide to Statistical Analysis*.
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Rialmi, Z., & Ningrum, H. P. (2022). The Effect of Work Motivation, Compensation and Work Environment on Job Satisfaction of State Polytechnic Employees Creative Media. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(1), 1-13.
- Riansari, T., & Sudiro, A. (2012). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, TbkCabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811-820.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.

- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2013). *Research methods for business: a skill building approach*. 5th Edition. New York: John Wiley & Sons.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19-28.
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman., & Andardinata, A. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Makassar. *Movere Journal*, 1(2), 211-217.
- Sultoni, M., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Suroto, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pancasakti Putra Kencana. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1285-1292.
- Tarigan, K. A. A. (2018). The Effect Of Compensation And Leadership On Employee Satisfaction In PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(4, Oktober), 105-110.
- Wetzels, M., Schröder, G.O., & Oppen, C. V. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 33(1) 177-195.

