

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT ANAM TIOCIU**



DIAJUKAN OLEH:

ADITYA PRATAMA

115180311

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

**PROGRAM STUDI S1
MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS
TARUMANANGARA JAKARTA**

2023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Aditya Pratama Putra Gegana

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180311

Program Studi : SI Manajemen

Alamat : _____

Tanggal : _____

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, 12 Juli 2023



Aditya Pratama Putra Gegana

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 : ADITYA PRATAMA PUTRA
NIM : 115180311
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN BISNIS
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ANAM
TIOCIU

Jakarta, 6 Juli 2023

Pembimbing,


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

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

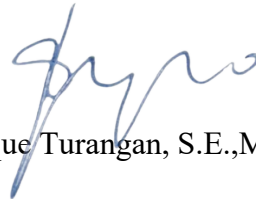
NAMA : ADITYA PRATAMA PUTRA GEGANA
NIM : 115180311
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN BISNIS
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PT ANAM TIOCIU

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 21 Juli 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Lydiawati Soelaiman, S.T., M.M.
2. Anggota Penguji : - I Gede Adiputra, Drrs., M.M., Dr.
- Joyce Angelique Turangan, S.E.,M.Pd.

Jakarta, 21 Juli 2023

Pembimbing,



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

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) *ADITYA PRATAMA PUTRA GEGANA*

(B) *THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT ANAM TIOCIU*

(C) *xv + 55 Pages, 18 Tables, 3 Picture, 5 appendixes*

(D) *HUMAN RESOURCES*

(E) *ABSTRAK: This research determines the object of research at PT Anam Tiociu which is engaged in the food & beverage sector. This object occurs problems such as job satisfaction that is not high for employees, complaints about compensation, lack of appreciation for work results. In terms of job satisfaction, this has not been felt optimally due to difficult target achievement, as well as the problem of burnout at work. If the problem is not detected and a solution is sought, it will negatively affect the performance of PT Anam Tiociu's employees. The data we collected using an online questionnaire from 40 respondents who were employees of PT anam tiociu were then processed using pls-sem. the results of hypothesis testing show that the effect of compensation, work environment and motivation. influence on employee performance.*

(F) *Compensation, working environment and motivation on employee satisfaction*

(G) *REFERENCES : 20 (1994-2017)*

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

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) ADITYA PRATAMA PUTRA GEGANA

(B) PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI PT ANAM TIO CIU

(C) 55 Halaman, 18 Tabel, 3 Gambar, 5 lampiran

(D) SUMBER DAYA MANUSIA

(E) ABSTRAK: Penelitian ini menentukan objek penelitian di PT Anam Tiociu yang bergerak di bidang food & beverage. Obyek ini terjadi permasalahan seperti kepuasan kerja yang tidak tinggi bagi karyawan, keluhan tentang kompensasi, kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja. Dari sisi kepuasan kerja, hal ini belum dirasakan secara maksimal karena sulitnya pencapaian target, serta masalah burnout dalam bekerja. Jika masalah tidak terdeteksi dan dicari solusinya, maka akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan PT Anam Tiociu. Data yang kami kumpulkan menggunakan kuesioner online dari 40 responden yang merupakan karyawan PT anam tiociu kemudian diolah menggunakan pls-sem. hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan.

(F) Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan karyawan

(G) REFENSI : 20 (1994-2017)

(H) Joyce Angelique Turangan, S.E., M.pd

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk
diri saya sendiri yang sudah mengerjakan dengan penuh perjuangan,Papi
dan Mami tercinta,
Cici dan Dede yang saya sayangi, serta
teman-teman yang mendukung saya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu guna memenuhi syarat akhir untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari adanya berbagai kesulitan yang harus dihadapi dan besarnya perjuangan untuk menyelesaikannya. Skripsi ini dapat terselesaikan melalui adanya panduan skripsi, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang berperan besar. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah berjasa dalam memberikan bantuannya guna menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd. sebagai dosen pembimbing yang bersedia memberikan waktu, tenaga, pikiran, dan bimbingan yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam penulisan penyusunan skripsi dari awal hingga akhir.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. 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. Seluruh dosen dan *staff* pengajar yang telah berjasa memberikan bekal ilmu pengetahuan, motivasi, dan pelajaran hidup kepada saya selama masa perkuliahan.
5. Papi dan Mami, yaitu Didik Prawoto dan Lisa Yuliana yang selalu memberikan dukungan kepada saya berupa doa, motivasi, materil, dan kasih sayang.
6. Saudara kandung saya, yaitu Andre setyawan yang selalu menghibur, serta memberikan dukungan dan motivasi kepada saya.
7. Arif Gowok yang selalu mendukung, menghibur, mendengarkan keluh-kesah, dan menemani saya dari awal pengerjaan skripsi hingga selesai.
8. Sahabat-sahabat saya, Raymond April, Antonius Cu, Richard Kojang, Betty Jeremy, Aket Davinci, Candy Wahjono, Farant Tan Wei Ti, selalu memberikan semangat dan menghibur penulis.

9. Adelia Putri, Ricky Galang, Ashiung Tomsen, Michelle oudrin, Jenny yang selalu menghibur saya.
10. Verson, Juanalaric, Tarin, Michael, Anju, Yansen sebagai teman seperjuangan yang telah menemani hari-hari perkuliahan saya.
11. Tim Arif Fams yaitu Meilia Japiana dan Yohanes Nuhadriel sebagai teman seperjuangan lomba yang telah mewarnai masa perkuliahan *online* saya, bersedia mengajari dan memberikan pengetahuan baru bagi saya, serta mendukung dan memotivasi saya dalam penyusunan skripsi ini.
12. Kepada Velecia Apriana dan Sharon Nathania sebagai teman seperjuangan lomba dalam tim Nicoleta, serta Romeyna Wilim dan Vincy Litto dalam tim Edelstein.
13. Teman-teman kelas AX yang telah memberikan kenangan baru di hidup saya selama perkuliahan.
14. Verson Miracle, Tarin, Natanael, Vera Sanlia sebagai teman bimbingan skripsi yang sudah berjuang bersama dari awal.
15. Teman-teman yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

karena memiliki banyak kekurangan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Akhir kata, dengan rendah hati penulis bersedia menerima kritik dan saran, serta berharap skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, 12 Juli 2023

Aditya Pratama Putra Gegana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGUAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	2
PENDAHULUAN.....	2
A. PERMASALAHAN.....	2
1. Latar Belakang Masalah.....	2
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah.....	4
B. TUJUAN DAN MANFAAT.....	5
1. Tujuan.....	5
2. Manfaat.....	5
BAB II.....	6
LANDASARN TEORI.....	6
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	6
B. DEFENISI KONSEPTUAL VARIABEL.....	7

1. Kompensasi	7
2. Lingkungan Kerja.....	7
3. Motivasi.....	7
4. Kepuasan Kerja	8
C. KAITAN VARIABEL-VARIABEL	8
1. Kaitan antara kompensasi dan kepuasan kerja.....	8
2. Kaitan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.....	9
D. PENELITIAN TERHADULU.	9
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
1. Model Penelitan	11
BAB III.....	13
METODE PENELITIAN.....	13
A. DESAIN PENELITIAN	13
B. POPULASI TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	13
1. Populasi	13
2. Teknik Pemilihan Sampel	13
3. Ukuran Sampel.....	13
C. OPERASIONAL VARIABEL DAN INSTRUMEN	14
1. Kompensasi	14
2. Lingkugan Kerja.....	14
3. Motivasi.....	15
4. Kepuasan Kerja	15
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	17
1. Validitas	17
2. Reliabilitas.....	17
E. ANALISIS DATA	18
1. Uji Model Struktural	18
BAB IV.....	20
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	20
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	20
1. Jenis Kelamin	20
2. Lama Bekerja	21
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	21

1. Kompensasi	21
2. Lingkungan Kerja.....	22
3. Motivasi.....	23
4. Kepuasan Kerja	23
C. HASIL ANALISIS DATA	24
1. Uji Model Pengukuran	24
2. Uji Model Struktural	27
D. PEMBAHASAN	31
BAB V.....	35
PENUTUP	35
A. KESIMPULAN	35
B. KETERBATASAN DAN SARAN	35
1. Keterbatasan.....	35
2. Saran.....	36
DAFTAR PUSTAKA	36
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1 Operasional Variabel Kompensasi.....	14
Tabel 3.2 Operasional Variabel Lingkungan Kerja	14
Tabel 3.3 Operasional Variabel Motivasi	15
Tabel 3.4 Operasional Kepuasan Kerja.....	15
Tabel 3.5 Penilaian Skala Likert	16
Tabel 4.1 Tanggapan Responden atas Kompensasi.	21
Tabel 4.2 Tanggapan Responden atas Lingkungan kerja.....	22
Tabel 4.3 Tanggapan Responden atas Motivasi.....	23
Tabel 4.4 Tanggapan Responden atas Kepuasan Kerja.	23
Tabel 4.5 Convergen Validity	25
Tabel 4.6 Average Variance Extracted(AVE).....	26
Tabel 4.7 Ujian Reliabilitas.....	26
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Koevisien Determinasi R ²	27
Tabel 4.9 Hasil Uji Average Variance Extracted(AVE)	28
Tabel 4.10 Hasil Bootstrapping.....	29
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis	30
Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Pengujian	31

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	10
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	19
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	20

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	39
Lampiran 2. Profile Responden.....	44
Lampiran 3. Tanggapan Respoden.....	46
Lampiran 4. Hasil distribusi frekuensi.	47
Lampiran 5. Hasil Uji Outer Loading	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

SDM berperan penting pada seluruh operasional bisnis organisasi, sebab SDM lah yang merencanakan, menjalankan serta menentukan terwujudnya sasaran organisasi. Dengan demikian, walaupun perusahaan didukung teknologi modern, tujuan itu akan sulit terwujud jika SDM tidak dilibatkan dalam operasional. Untuk mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan diperlukan adanya campur tangan mengembangkan perusahaan mulai dari lingkungan, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan. Banyak perusahaan yang melakukan upaya serius dan merancang strategi yang efektif untuk menjaga karyawannya tetap puas.

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk kondisi berupa perasaan menyukai dan tidak menyukai oleh seorang karyawan dalam menilai pekerjaannya. Hal itu dapat dinilai dari perilaku yang terlihat dalam berbagai situasi kerja. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional dimana terdapat kondisi senang dan tidak menyenangkan bagi karyawan untuk memandang pekerjaannya. Untuk menilai kondisi karyawan tidak bisa dilihat secara langsung tetapi bisa langsung kita rasakan. Puas atau tidaknya karyawan dapat dilihat dari cara berperilaku, aktivitas dan pola pikir dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Handoko, 2012). Kepuasan kerja pada prinsipnya membantu meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini termasuk pekerjaan itu sendiri, variasi pekerjaan, otonomi, penentuan tujuan, umpan balik, dan pengakuan. Selain itu, prestasi kerja dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan jumlah produksi, mencapai kualitas, kepuasan pelanggan, dan peningkatan moral karyawan (Sanposh, 2011).

Sebagaimana Hasibuan (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menunjukkan rasa senang serta cinta dengan pekerjaannya. Sikap ini ditunjukkan dari etos kerja, disiplin, serta performa kerja. Kepuasan kerja berkaitan pada bidang kerja, diluar kerja, serta gabungannya. Pekerjaan membutuhkan koordinasi antar rekan kerja serta pimpinan, mematuhi aturan dan larangan perusahaan, standar operasional kerja, penyesuaian dengan posisi pekerjaan yang tidak ideal dan lainnya.

Kepuasan kerja timbul tergantung dari kondisi kerja yang terjadi di organisasi.

Kepuasan kerja ini menggambarkan rasa dalam diri pekerja terkait kesenangan, kenyamanan pada lingkungan pekerjaan di tempatnya bekerja. Wujud rasa puas akan pekerjaan bisa nampak pada sikap baik ataupun buruk pada pekerja. Kepuasan kerja sifatnya dinamis, jadi bisa terjadi perubahan kapan saja. Misalnya pekerja yang merasa tidak puas, tetapi dengan evaluasi manajemen, pekerja bisa terpuaskan. Dengan demikian, organisasi perlu terus berinovasi untuk penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk pekerja. (Wibowo,2016)

Lingkungan kerja yang kondusif bisa terwujud lewat upaya merencanakan dan menyusun organisasi dengan tepat seperti disampaikan oleh Sarwoto (1991) dimana lingkungan kerja yang baik tercipta khususnya pada perusahaan yang terorganisir secara baik, sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung sering tercipta pada perusahaan yang kurang terorganisir secara baik. Robbins (1996) menyampaikan mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Hal tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerjakaryawan.

Ada pula faktor motivasi yang mana motivasi adalah serangkaian tahapan yang pada dasarnya mendorong, menuntun, dan menjaga tingkah laku individu ke arah pencapaian sasaran. Mendorong berupa dukungan atau semangat di belakang perbuatan. Motivasi juga terkait alternatif yang dijalankan dan arah tingkah laku individu. Sementara menjaga perilaku merupakan usaha menjaga supaya individu selalu bergerak mewujudkan sasaran yang diinginkan (Wibowo, 2016). Motivasi karyawan umumnya bertujuan mendukung pekerja untuk seefektif mungkin serta mengembangkan personalitasnya. Beberapa motivasi menyangkut perluasan bidang kerja, pemberdayaan, meningkatkan partisipasi, hingga ketekunan atas pekerjaan (Sanposh, 2011).

Penelitian ini menetapkan objek penelitian di PT Anam Tiociu yang bergerak pada bidang *food & beverage*. Objek ini terjadi permasalahan misalnya kepuasan kerja yang kurang tinggi bagi para karyawan, keluhan atas pemberian kompensasi, kurangnya penghargaan atas hasil kerja. Dari sisi kepuasan kerja hal ini belum dirasakan maksimal karena pencapaian sasaran yang sulit, serta masalah kejenuhan dalam pekerjaan. Jika permasalahan tidak dideteksi dan dicari solusinya akan berpengaruh negatif pada performa karyawan PT Anam Tiociu.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik dalam melaksanakan penelitian mendalam dan menuangkannya ke dalam skripsi berjudul **“PENGARUH**

KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ANAM TIOCIU”

2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang dijabarkan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan menyadari keterbatasan pada peneliti, maka ada beberapa batasan masalah pada penelitian yaitu:

- a. Subjek penelitian yaitu karyawan PT Anam Tiociu . Pengumpulan data dibatasi pada kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Anam Tiociu. Pembatasan ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang terukur dan sesuai dengan yang diharapkan pada penelitian ini.
- b. Objek penelitian akan menguji kembali variabel bebas dan variabel terikat yang dipakai pada penelitian (Sanposh, 2011) yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini berusaha untuk mengkaji pengaruh antara variabel bebas (kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

4. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi, serta batasan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini menjadi:

- a. Apakah terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT Anam Tiociu?
- b. Apakah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT Anam Tiociu?
- c. Apakah terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

pada perusahaan PT Anam Tiociu?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Sehubungan dengan rumusan masalah penelitian di atas, maka penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT Anam Tiociu.
- b. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT Anam Tiociu.
- c. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT Anam Tiociu.

2. Manfaat

Melalui adanya penelitian ini, harapannya dapat menyumbangkan informasi untuk masukan serta pembuatan keputusan terkait SDM di PT Anam Tiociu. Setelah menyadari persoalan yang belum optimal, maka dapat diambil tindakan perbaikan yang bermanfaat berkaitan dengan kompensasi serta lingkungan kerja pekerja agar bisa mempertinggi rasa kepuasan kerja. Kemudian, penelitian ini harapannya menyumbangkan referensi tambahan bagi penelitian berikutnya yang mengambil topik sama.

a. Bagi Penulis

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penulis berharap dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di perusahaan PT Anam Tiociu.

b. Bagi Pihak Lainnya

Bisa menyajikan informasi berguna untuk memperkaya wawasan dan menjadi acuan bagi penelitian berikutnya.

c. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sumbangan pemikiran untuk evaluasi dan perbaikan yang penting terkait kompensasi dan lingkungan kerja bagi para karyawannya sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerjakaryawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A. (1994). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg*.
- Butt, B. Z., Rehman, K. U., & Safwan, N. (2007). A study measuring the effect of pay, promotion and training on job satisfaction in Pakistani service industry.
- Charith, B. (2015). Impact of Fringe Benefits on Job Satisfaction in Mining and Construction Companies in India. *International Journal of Marketing and Human Resource Management*, 6(3), 46-67.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Homans, G. C. (1961). The humanities and the social sciences. *American Behavioral Scientist*, 4(8), 3-6.
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of compensation and benefits on job satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 80-90.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior (Vol. 4)*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana.
- Swastha, B., & Sukotjo, I. (2007). *Pengantar Bisnis Modern: pengantar ekonomi perusahaan modern*.
- Waspodo, A. A., Dharmawan, R., & Handaru, A. W. (2017). The Influence of Compensation, Motivation, and Career Development on Employees Job Satisfaction at PT Nikko Cahaya Electric. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 58-83.
- Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 92-97.

- Wibowo, M. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yanuar, Y. (2017). Compensation, motivation and performance of employees: Evidence from Indonesia. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(4), 486-492.
- Yuwono., & Khajar. (2005). Analisa Beberapa Faktor yang Mempunyai Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Review Bisnis Indonesia*. Vol.1 No.1 Januari, 75-89
- Zainal, V. R., Basri, Y. Z., Gunawan, I. D., & Mardiwastito, G. (2015). *Manajemen Kinerja Untuk Perusahaan Dan Organisasi (Cara Tepat Dan Mudah Menilai Kinerja Dari Teori Ke Praktik)*. Yogyakarta: BPFE.