



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI  DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI LEMBAGA  
SERTIFIKASI PROFESI TEKNISI OTOMOTIF INDONESIA  
(LSP TO INDONESIA)**

SKRIPSI

Inka Monika

1502025272

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI LEMBAGA  
SERTIFIKASI PROFESI TEKNISI OTOMOTIF INDONESIA  
(LSP TO INDONESIA)**

SKRIPSI

Inka Monika

1502025272

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI TEKNISI OTOMOTIF INDONESIA (LSP TO INDONESIA)"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 28 Agustus 2019



(Inka Monika)

NIM 1502025272

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI TEKNISI OTOMOTIF INDONESIA (LSP TO INDONESIA)**


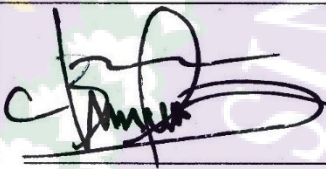
**NAMA** : **INKA MONIKA**

**NIM** : **1502025272**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**


**TAHUN AKADEMIK** : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

|               |                                  |   |
|---------------|----------------------------------|---|
| Pembimbing I  | Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, MM. |  |
| Pembimbing II | Emaridial Ulza, S.E., MA.        |  |

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI LEMBAGA SERTIFIKASI  
PROFESI TEKNIISI OTOMOTIF INDONESIA**

yang disusun oleh:

Inka Monika  
1502025272

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal: 28 Agustus 2019

**Tim Penguji:**

Ketua, merangkap anggota :

(Dr. Budi Permaha Yusuf, M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

Anggota :

(Emaridial Ulza, S.E., MA)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

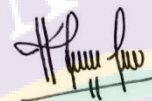
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,  
saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Inka Monika  
NIM : 1502025272  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI TEKNISI OTOMOTIF INDONESIA (LSP TO INDONESIA)”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 28 Agustus 2019  
Yang Menyatakan



(Inka Monika)  
1502025272

## ABSTRAK

**Inka Monika (1502025272)**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI LEMBAGA SERTIFIKASI  
PROFESI TEKNISI OTOMOTIF INDONESIA (LSP TO INDONESIA)**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.*

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia (LSP TO Indonesia), dengan jumlah populasi 97. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel berjumlah 97 karyawan sebagai responden. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan di Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia (LSP TO Indonesia). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji korelasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan regresi linier berganda yang dioperasikan melalui program SPSS 20 pada tingkat signifikansi 5 %. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

## ABSTRACT

Inka Monika (1502025272)

### **THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION AT INDONESIAN AUTOMOTIVE TECHNICIANS PROFESSION CERTIFICATION BODY (LSP TO INDONESIA).**

Essay. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

**Keywords:** Compensation, Work Environment, Job Satisfaction.

The purpose of this study was to determine the effect of Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction. In this study using quantitative methods. The population in this study were employees of the Indonesian Automotive Technician Profession Certification Body (LSP TO Indonesia), with a population of 97. The sample selection technique was conducted with saturated samples, so that the entire population was used as a sample of 97 employees as respondents. Data were obtained using a questionnaire distributed to all employees at the Indonesian Automotive Technician Professional Certification Institute (LSP TO Indonesia). Data analysis techniques used in this study were data quality tests, classic assumption tests, correlation tests and hypothesis tests. Then the data is processed using multiple linear regression which is operated through the SPSS 20 program at a significance level of 5%. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence of the Compensation variable (X1) and the Work Environment variable (X2) on Employee Job Satisfaction (Y).



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia (LSP TO Indonesia)”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana di Jurusan Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA).

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

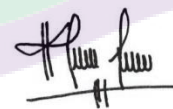
1. Orang tua saya, Ayah Tazoharun (almarhum) dan Ibu saya Lilis Suryani yang selalu memberikan doa, dukungan moral dan material sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. DR. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak DR. Nuryadi Wijiharjono, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Ibu Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, MM, selaku dosen Pembimbing I Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang sudah meluangkan waktu untuk membimbing saya dan memberikan banyak masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Emaridial Ulza, SE, MA, selaku dosen Pembimbing II Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang sudah meluangkan waktu untuk membimbing saya dan memberikan banyak masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

7. Suami saya Annashrul Mohamad yang telah memberikan doa, motivasi, nasihat, memberikan dukungan moral dan material, serta dukungan yang tiada henti.
8. Bapak Wisnu Wardhana selaku Sekretaris Jenderal ditempat penelitian saya, terimakasih atas dukungan dan doanya.
9. Bapak Muhammad Santoso selaku Kepala Staff Administrasi yang selalu membantu saya, memberikan dukungan moral dan material, memberikan nasihat, memberikan semangat yang tiada henti.
10. Kedua mertua saya yang sudah banyak memberikan doa, dukungan untuk saya.
11. Anak saya Habibie Mozavi Mohamad yang selalu menemani saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kakak dan adik saya yang selalu berdoa untuk saya dan memberikan dukungan tiada henti.
13. Teman-teman seperjuangan saya Talia, Nina, Nova, Endah, Alfian, Fikri, Ka Wasis, Ka Arman, Endri, Asep, Bowo yang sudah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Sahabat saya Sherly, Deska, Risma dan Farhan yang selalu memberikan doa, semangat serta dukungan dan motivasi yang tiada henti.
15. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Jakarta, 28 Agustus 2019

Penulis



(Inka Monika)

## DAFTAR ISI

|   | Halaman      |
|---|--------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>  | <b>i</b>     |
| <b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>   | <b>ii</b>    |
| <b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>  | <b>iii</b>   |
| <b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>  | <b>iv</b>    |
| <b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH<br/>UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b> | <b>v</b>     |
| <b>ABSTRAK .....</b>  | <b>vi</b>    |
| <b>ABSTRACT .....</b>   | <b>vii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>  | <b>viii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>  | <b>x</b>     |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>   | <b>xiv</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>   | <b>xvii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>  | <b>xviii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>  |              |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1            |
| 1.2 Permasalahan .....  | 14           |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah.....   | 14           |
| 1.2.2 Batasan Masalah.....  | 14           |
| 1.2.3 Perumusan Masalah.....  | 15           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....   | 15           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....  | 15           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>  |              |
| 2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....  | 17           |

|                                      |  |    |
|--------------------------------------|--|----|
| 2.2                                  | Landasan Teori.....  | 44 |
| 2.2.1                                | <i>Manajemen Sumber Data Manusia</i> .....                 | 44 |
| 2.2.2                                | <i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....          | 46 |
| 2.2.3                                | <i>Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....          | 48 |
| 2.2.4                                | <i>Pengertian Kepuasan Kerja</i> .....                     | 49 |
| 2.2.4.1                              | <i>Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja</i> .....          | 51 |
| 2.2.4.2                              | <i>Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja</i> .... | 53 |
| 2.2.5                                | <i>Pengertian Kompensasi</i> .....                         | 55 |
| 2.2.5.1                              | <i>Jenis-Jenis Kompensasi</i> .....                        | 57 |
| 2.2.5.2                              | <i>Dimensi dan Indikator Kompensasi</i> .....              | 58 |
| 2.2.5.3                              | <i>Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi</i> .....    | 59 |
| 2.2.6                                | <i>Pengertian Lingkungan Kerja</i> .....                   | 61 |
| 2.2.6.1                              | <i>Jenis-jenis Lingkungan Kerja</i> .....                  | 62 |
| 2.2.6.2                              | <i>Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja</i> .....        | 64 |
| 2.2.6.3                              | <i>Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.</i>   | 65 |
| 2.3                                  | Kerangka Pemikiran Teoritis .....                          | 68 |
| 2.4                                  | Rumusan Hipotesis .....                                    | 70 |
| <b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b> |  |    |
| 3.1                                  | Metodelogi Penelitian .....                                | 71 |
| 3.2                                  | Operasionalisasi Variabel .....                            | 71 |
| 3.3                                  | Populasi dan Sampel .....                                  | 73 |
| 3.3.1                                | <i>Populasi</i> .....                                      | 73 |
| 3.3.2                                | <i>Sampel</i> .....  | 73 |
| 3.4                                  | Teknik Pengumpulan Data.....                               | 74 |
| 3.4.1                                | <i>Tempat Pengumpulan Data</i> .....                       | 74 |
| 3.4.2                                | <i>Waktu Pengumpulan Data</i> .....                        | 74 |
| 3.4.3                                | <i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....                       | 75 |
| 3.5                                  | Teknik Pengolahan data Analisis Data.....                  | 77 |
| 3.5.1                                | Uji Kualitas Data.....                                     | 77 |
| 3.5.1.1                              | <i>Uji Validitas</i> .....                                 | 77 |
| 3.5.1.2                              | <i>Uji Reliabilitas</i> .....                              | 79 |

|                                    |  |     |
|------------------------------------|--|-----|
| 3.5.2                              | Analisis Statistik Deskriptif .....                                    | 79  |
| 3.5.3                              | Regresi Linier Berganda dan Analisis Korelasi .....                    | 80  |
|                                    | 3.5.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....                         | 80  |
|                                    | 3.5.3.2 Analisis Korelasi .....  | 81  |
| 3.5.4                              | Analisis Koefisien Determinasi .....                                   | 83  |
| 3.5.5                              | Analisis Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) ..... | 84  |
| 3.5.6                              | Uji Asumsi Klasik .....  | 85  |
| 3.5.7                              | Uji Hipotesis .....  | 89  |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> |  |     |
| 4.1                                | Gambaran Umum Perusahaan .....   | 91  |
|                                    | 4.1.1 Sejarah LSP Teknisi Otomotif Indonesia .....                     | 91  |
|                                    | 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....                                   | 93  |
|                                    | 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....                             | 94  |
| 4.2                                | Karakteristik Responden .....  | 95  |
| 4.3                                | Analisis Deskriptif Responden .....                                    | 98  |
|                                    | 4.3.1 Kompensasi ( $X_1$ ) .....                                       | 98  |
|                                    | 4.3.2 Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....                                 | 108 |
|                                    | 4.3.3 Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) .....                            | 117 |
| 4.4                                | Uji Kualitas Data .....  | 126 |
|                                    | 4.4.1 Uji Validitas .....  | 126 |
|                                    | 4.4.2 Uji Reabilitas .....   | 128 |
| 4.5                                | Uji Asumsi Klasik .....  | 130 |
|                                    | 4.5.1 Uji Normalitas .....   | 130 |
|                                    | 4.5.2 Uji Multikolinearitas .....                                      | 132 |
|                                    | 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....                                    | 133 |
|                                    | 4.5.4 Uji Autokorelasi .....   | 134 |
| 4.6                                | Uji Korelasi .....   | 135 |
|                                    | 4.6.1 Analisis Korelasi Pearson .....                                  | 135 |
|                                    | 4.6.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda .....                       | 136 |
| 4.7                                | Analisis Regresi Linier Berganda .....                                 | 137 |
| 4.8                                | Uji Hipotesis .....  | 138 |

|   |            |
|---|------------|
| 4.7.1 Uji Parsial ( <i>Uji t</i> ) .....  | 138        |
| 4.7.2 Uji Simultan ( <i>Uji F</i> ) .....   | 139        |
| 4.9 Analisis Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) .....                | 140        |
| 4.10 Pembahasan.....  | 141        |
| 4.10.1 Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....                                   | 141        |
| 4.10.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....                            | 142        |
| 4.10.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap<br>Kepuasan Kerja Karyawan ..... | 142        |
| <b>BAB V PENUTUP</b>  |            |
| 5.1 Kesimpulan .....  | 146        |
| 5.2 Saran .....   | 149        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>152</b> |

## DAFTAR TABEL

| Nomor | Judul   | Halaman |
|-------|---|---------|
| 1.    | Hasil Survey Yang Mempengaruhi Menurunnya Kepuasan Kerja Karyawan LSP TO Indonesia..... | 13      |
| 2.    | Ringkasan Penelitian Terdahulu.....   | 28      |
| 3.    | Operasional Variabel.....   | 72      |
| 4.    | Jadwal Kegiatan.....  | 75      |
| 5.    | Skor Nilai Skala Likert.....  | 77      |
| 6.    | Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....  | 80      |
| 7.    | Interprestasi Koefisien Korelasi.....   | 83      |
| 8.    | Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.....                                    | 88      |
| 9.    | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                                  | 95      |
| 10.   | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....   | 96      |
| 11.   | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..                               | 97      |
| 12.   | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....                                   | 98      |
| 13.   | Gaji pokok dibayarkan tepat waktu.....  | 99      |
| 14.   | Gaji pokok yang saya terima selama ini sesuai dengan yang saya harapkan.....            | 99      |
| 15.   | Saya menerima upah yang sesuai apabila saya menambah waktu kerja (lembur).....          | 100     |
| 16.   | Saya dapat memenuhi kebutuhan dengan uoah yang diberikan perusahaan.....                | 101     |
| 17.   | Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan cukup.....                               | 102     |
| 18.   | Saya mendapatkan imbalan tambahan diluar gaji (bonus tahunan/THR).....                  | 102     |
| 19.   | Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan.....            | 103     |
| 20.   | Besarnya tunjangan yang diberikan perusahaan selama ini                                 |         |

|     |   |     |
|-----|---|-----|
|     | memadai .....   | 104 |
| 21. | Saya diikutsertakan dalam program asuransi oleh perusahaan .....  | 105 |
| 22. | Saya mendapat jaminan sosial dari perusahaan .....  | 105 |
| 23. | Indikator Kompensasi ( $X_1$ ).....   | 106 |
| 24. | Saya merasa nyaman dengan penerangan lampu di ruang kerja saya .....  | 108 |
| 25. | Saya merasa nyaman dalam bekerja dengan sirkulasi udara yang baik .....                                     | 109 |
| 26. | Konsentrasi saya dalam bekerja di ruangan sangat terjaga karena tidak terdengar suara bising .....          | 109 |
| 27. | Saya merasa nyaman dengan warna dinding di ruangan saya sehingga saya menjadi lebih semangat .....          | 110 |
| 28. | Saya merasa nyaman dengan suhu udara di ruangan saya .....  | 111 |
| 29. | Saya mendapat perhatian dari pimpinan dan support yang besar dalam bekerja .....                            | 112 |
| 30. | Para karyawan mendapat perlakuan yang adil .....  | 112 |
| 31. | Saya diberikan kesempatan untuk berkembang (promosi) apabila saya berprestasi .....                         | 113 |
| 32. | Saya merasa nyaman dengan komunikasi yang terjalin baik antar karyawan dan atasan.....                      | 114 |
| 33. | Ada rasa aman dari para karyawan, baik di dalam maupun diluar tempat bekerja .....                          | 115 |
| 34. | Indikator Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....  | 116 |
| 35. | Saya mendapatkan kenaikan gaji setelah bekerja 1 tahun.....   | 117 |
| 36. | Seiring bertambahnya usia, saya diberikan kesempatan untuk menempati posisi jabatan yang lebih tinggi ..... | 118 |
| 37. | Saya mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan saya .....   | 119 |
| 38. | Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya .....                             | 120 |



|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 39. | Saya mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kinerja saya di perusahaan.....                                | 121 |
| 40. | Adanya peraturan yang ketat yang membuat saya tidak nyaman .....   | 121 |
| 41. | Saya merasa nyaman dengan kerjasama antar karyawan yang terjalin didalam perusahaan.....                       | 122 |
| 42. | Saya mendapatkan cuti tahunan yang sesuai dengan peraturan pemerintah .....                                    | 123 |
| 43. | Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja didalam lingkungan pekerjaan.... | 124 |
| 44. | Indikator Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....   | 125 |
| 45. | Uji Validitas Kompensasi.....  | 126 |
| 46. | Uji Validitas Lingkungan Kerja .....   | 127 |
| 47. | Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan .....  | 128 |
| 48. | Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan .....                       | 129 |
| 49. | Uji komlogorov-smirnov .....   | 131 |
| 50. | Uji Multikolinieritas .....  | 132 |
| 51. | Hasil Multikolinearitas Variabel X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> .....                                       | 132 |
| 52. | Hasil Uji Autokorelasi.....  | 134 |
| 53. | Hasil Uji Korelasi Pearson .....   | 135 |
| 54. | Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda .....  | 136 |
| 55. | Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....  | 137 |
| 56. | Hasil Uji Parsial (Uji t).....   | 138 |
| 57. | Hasil Uji Simultan (Uji F) .....   | 139 |
| 58. | Hasil Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R</i> <sup>2</sup> ) .....                                       | 140 |

## DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul  | Halaman |
|-------|--|---------|
| 1.    | Kerangka Pemikiran Teoritis .....                                | 69      |
| 2.    | Struktur Organisasi Perusahaan .....                             | 94      |
| 3.    | <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> ..... | 131     |
| 4.    | Grafik Uji Heteroskedastisitas .....                             | 133     |

## DAFTAR LAMPIRAN

| Nomor | Judul   | Halaman |
|-------|---|---------|
| 1.    | Kuesioner .....   | 1/26    |
| 2.    | Data Kuesioner.....                                     | 6/26    |
| 3.    | Tabel r (df = 90-120).....                              | 12/26   |
| 4.    | Tabel t (df =81-100).....                               | 13/26   |
| 5.    | Tabel f (60-90) .....                                   | 14/26   |
| 6.    | Tabel Durbin Watson (90-120).....                       | 15/26   |
| 7.    | Output Data SPSS .....                                  | 16/26   |
| 8.    | Surat Tugas.....  | 21/26   |
| 9.    | Lembar Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I... | 22/26   |
| 10.   | Lembar Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II . | 24/26   |
| 11.   | Daftar Riwayat Hidup .....                              | 26/26   |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan, perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Dunia bisnis sekarang di tuntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia dengan segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan di masa mendatang. Karyawan sebagai keunggulan kompetitif utama di semua perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Oleh sebab itu, upaya

meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting di dalam lingkup perusahaan.

Kepuasan kerja dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti, interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerja.

Kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal, sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama. Badriyah (2015:227) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Priansa (2015:291) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2017:13) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Santosa (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Kepuasan kerja pada umumnya berfungsi sebagai variabel perantara yang akan mendukung atau menghambat kinerja pegawai. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan

demikian produktivitas pegawai akan meningkat secara optimal dan akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. (Sinambela, 2016).

Permasalahan kepuasan kerja tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kepuasan kerja juga akan meningkat yang akan mengakibatkan kinerja yang membaik dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Kompensasi sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para karyawan karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan. Hal tersebut sama dengan Menurut Marwansyah (2016:269) yang berpendapat bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Hasibuan (2017:119) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan pemberian kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Sedangkan menurut Handoko (2017:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga sangat penting untuk perusahaan, karena dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai baik secara langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (tunjangan, kompensasi dan fasilitas kerja). Kompensasi merupakan hal yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam artian, upah atau gaji yang diterima karyawan haruslah sebanding dengan tanggungjawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Muzdalifah, 2017).

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggungjawab dengan apa yang mereka kerjakan (Yulharsari, 2016).

Pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan kerja karyawannya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan kerja karyawan akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya.



Faktor lain yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan suatu perusahaan selain kompensasi adalah lingkungan kerja. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan kerja kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan akan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Sedarmayanti (2017:26) bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Nitisemito (2015:97) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya AC (*air conditioner*), penerangan yang memadai, dan sebagainya

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam

suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Santosa, 2019).

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. (Sari, 2018)

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Adapun permasalahan lainnya terlihat dari beberapa penelitian terdahulu yang mengemukakan permasalahan mengenai pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang ada di beberapa perusahaan, yakni penelitian yang dilakukan oleh A.M Ikhwanuddin Hatang dan kawan-kawan (2016) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.

Penelitian yang dilakukan oleh Nancy L. Pioh dan Hendra N. Tawas (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka perlu dilakukan penataan tempat dan tata ruang kerja agar ruang gerak pegawai dalam bekerja lebih leluasa, ventilasi dibuat lebih baik agar pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Muzdalifah (2017) mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Makan Soto Betawi Bang Udin) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Juniasari (2017) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia unit Sukajawa. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan menjadi masalah utama di perusahaan PT Japfa Comfeed Indonesia unit Sukajawa, terutama karena gaji yang buruk atau tunjangan uang seperti tunjangan transportasi dan bonus. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menentukan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yunani (2017) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sales PT. Quameed Yogyakarta, dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening*, bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai sistem yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dimana para karyawan memandang pekerjaannya secara individual, hal tersebut mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT. Quamed Yogyakarta secara bersama-sama terbukti bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT. Quamed Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2017) dengan judul penelitian *“The Influence of compensation and Work Environment towards teacher’s Job Satisfaction in SMP Negeri 2 Pecangaan, Jepara”* penelitian ini bertujuan untuk memberikan keterangan tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan relasi

keduanya terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 2 Pecangaan, Jepara. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan guru. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru maka diperlukan peningkatan kompensasi sebagai apresiasi terhadap kinerja guru. Selain itu lingkungan kerja perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh M. Abdur Rohman, dkk (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kebijakan Pemimpin terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kompensasi, lingkungan kerja, dan kebijakan pemimpin terhadap prestasi kerja di mediasi kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pelangi Kinasih Tunggal Karsa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang layak dapat membuat karyawan merasa puas, serta mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dengan menjalankan tugas-tugas secara baik. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kebijakan pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, terlihat bahwa kepuasan kerja menjadi masalah utama dalam sebuah perusahaan. Dalam hal ini, terdapat lima dari tujuh hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif terhadap

kepuasan kerja karyawan dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman di dalam perusahaan. Namun, adapun dua dari tujuh hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat karyawan yang merasa tidak puas dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan karena tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan, begitu juga lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa tidak nyaman di dalam perusahaan. Dengan adanya perbedaan tersebut, memungkinkan peneliti untuk melakukan penelitian terkait permasalahan tersebut.

Didalam semua perusahaan permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan. Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia (LSP-TO Indonesia) merupakan salah satu perusahaan yang ada di kota Jakarta Timur yang bergerak dibidang sertifikasi otomotif. Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia (LSP-TO Indonesia) ditunjuk oleh BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) untuk mengeluarkan sertifikat untuk para pelajar, karyawan, guru dan juga dosen yang telah melakukan uji kompetensi otomotif untuk mendapatkan sertifikat. Sertifikat tersebut dapat dikeluarkan jika yang melakukan uji kompetensi tersebut dinyatakan telah lulus.

Dilembaga ini juga memiliki masalah mengenai kepuasan kerja karyawannya yaitu kompensasi. Dikarenakan masih rendahnya kompensasi yang diberikan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia (LSP-TO Indonesia) yaitu dibawah standar upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh pemerintah.

Pemberian kompensasi sudah diatur didalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berisi, hal-hal

yang melindungi hak setiap pekerja memperoleh penghasilan untuk penghidupan yang layak, sehingga pemerintah menetapkan upah minimum yang di dasarkan pada kehidupan yang layak di setiap daerah. Serta diperjelas didalam pasal 1 ayat 30 yang berbunyi upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Serta tertuang dalam Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 6 Tahun 2019 tentang Upah Minimum Sektoral Provinsi Tahun 2019. Dalam hal ini Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia berada di wilayah DKI Jakarta lebih tepatnya berada Jakarta Timur dalam hal ini berada di sektor otomotif yakni sebesar Rp. 4.917.511,-.

Selain masih rendahnya kompensasi yang diberikan sehingga membuat kepuasan kerja karyawan Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia (LSP-TO Indonesia) menurun, faktor lain yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang begitu baik menjadi salah satu penyebabnya, dikarenakan perusahaan tersebut belum memiliki tempat penyimpanan arsip yang memadai sehingga banyak berkas yang tertumpuk didalam ruangan tempat bekerja. Sehingga menyebabkan ruangan penuh dengan berkas dokumen. Dan membuat pendingin ruangan tidak berfungsi untuk mendinginkan ruangan sepenuhnya, sehingga ruang kerja terasa panas.

Pengamanan dilingkungan kerja ini juga belum memadai, tidak adanya satpam untuk menjaga keamanan dan menjaga kendaraan karyawan sehingga sudah sering terjadi kehilangan kendaraan karyawan dan tidak ada CCTV untuk memantau keadaan dilingkungan kerja ini.

Dalam hal ini, peneliti mendapatkan informasi melalui kegiatan survey dan wawancara dengan beberapa karyawan di bagian sekretariat Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia (LSP-TO Indonesia) untuk mengetahui permasalahan mengenai pemberian kompensasi dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia (LSP-TO Indonesia).

**Tabel 1**  
**Hasil Survey Yang Mempengaruhi Menurunnya Kepuasan Kerja Karyawan LSP Teknisi Otomotif Indonesia**

| No.   | Faktor Yang Mempengaruhi Menurunnya Kepuasan Kerja Karyawan                   | Jumlah Jawab | Persentase |
|-------|---|--------------|------------|
| 1.    | Ketidaktepatan pemberian gaji   | 6            | 40%        |
| 2.    | Para karyawan mendapatkan perlakuan secara adil                               | 4            | 27%        |
| 3.    | Bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan berat ringannya pekerjaan | 3            | 20%        |
| 4.    | Ketidaksesuaian jam kerja   | 2            | 13%        |
| Total |   | 15           | 100%       |

Sumber : Data diolah oleh peneliti terhadap karyawan LSP TO Indonesia, 2019.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang diuraikan diatas, harapan dalam penelitian ini adalah dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Sehubungan dengan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan



Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia (LSP TO Indonesia).”

## 1.2 Permasalahan

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia?

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis mencakup permasalahan penelitian yang perlu dibatasi variabelnya, yaitu sebagai variabel bebas (*independent*) adalah Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) serta variabel terikat (*dependen*) adalah Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Objek analisisnya adalah bagian secretariat LSP TO Indonesia.

### 1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini perlu ditetapkan agar nantinya pelaksanaan penelitian dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang dimaksud sebelumnya. Uraian tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia.
2. Untuk mengetahui tingkat kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif Indonesia

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penulis tentu mengharapkan apa yang telah tertulis ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Bagi penulis : Untuk memperluas dan mendalami bidang sumber daya manusia khususnya dan manajemen pada umumnya serta sebagai sarana berpikir dan

berlatih dalam menghadapi masalah untuk kemudian mencapai jalan pemecahannya.

2. Bagi perusahaan : Perusahaan dapat mengetahui dan mengevaluasi atas kebijaksanaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat mengetahui perkembangan perilaku karyawan terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan.
3. Bagi Pihak Lain : Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan pengembangan pengetahuan lebih lanjut dan dapat digunakan sebagai perbandingan untuk permasalahan yang serupa mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Candra Hadinata, Himawan. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal UNY. Mei 2014. Diunduh 29 September 2018.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Erwin Paulus dan Hery Winoto TJ. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Multi Abadi Sejahtera)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida. Volume 1, Nomor 3
- Gaol, CHR. Jimmy L. (2015). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, Postinus. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Se-Sleman Timur*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma. Diunduh 08 Mei 2019.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Imam, Gunawan. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, Oie. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. (2016). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, edisi 4*. Jakarta: PT Erlangga.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. (2015). *Akuntansi Biaya (Edisi Kelima)*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Muzdalifah. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus pada Rumah Makan Soto Betawi Bang Udin)*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta. Diunduh 28 Januari 2019.
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo : Zifatama Publishing.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa, Gunawan. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Bandung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Langlangbuana. Vol. 3 No. 1. Diunduh 08 Mei 2019

- Sari, Tiya Intan Permata. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Budaya)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta. Diunduh 30 April 2019
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiawan dkk. (2015). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Pers.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sinambela, Litjan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*)
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 6. Jakarta : Kencana.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta : Kencana.
- Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta : Expert.
- Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA.
- Yulharsari, Febrina Dewi. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma. Diunduh 14 Januari 2019

Yunani, Mujahidin. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sales PT Quamed Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Diunduh 08 Mei 2019

