



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. VENETA INDONESIA**

SKRIPSI
Farida Nuraini
1702025204

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. VENETA INDONESIA**

SKRIPSI
Farida Nuraini
1702025204

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. VENETA INDONESIA" merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan 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 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 mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 3 Februari 2022

Yang Menyatakan,



(Farida Nuraini)

NIM. 1702025204

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. VENETA INDONESIA**


NAMA : **FARIDA NURAINI**

NIM : **1702025204**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

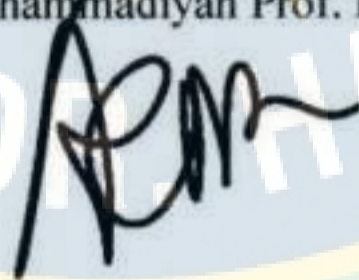
TAHUN AKADEMIK : **2021/2022**

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

Pembimbing I	Dr. H. Asep Sutarman, SE., MBA	
Pembimbing II	Edi Setiawan, S.E, MM.	

Mengetahui,

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



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. VENETA INDONESIA**


Yang disusun oleh :

Farida Nuraini
1702025224

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA pada tanggal: 12 Februari 2022

Tim Penguji :

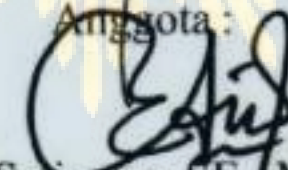
Ketua, merangkap anggota :


(Dr., Nendi Juhandi, MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :

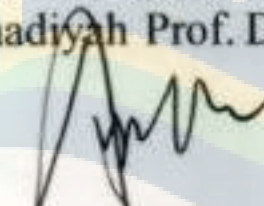

(Dr., Budi Permana Yusuf, MM.)

Anggota :

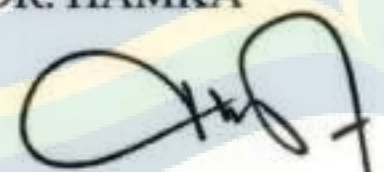

(Edi Setiawan, SE., MM.)

Mengetahui,

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


Dr., Aditye Ari Wibowo, MM.

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA


Dr., Zulpahmi., SE., M.SI

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Farida Nuraini
NIM : 1702025204
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
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 PADA PT. VENETA INDONESIA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksektif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 12 Februari 2022
Yang Menyatakan



(Farida Nuraini)

ABSTRAK

Farida Nuraini (1702025204)

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. VENETA INDONESIA

Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2022. Jakarta

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah besarnya nilai kompensasi yang diterima oleh karyawan setiap bulannya dan lingkungan kerja yang nyaman. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Veneta Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Veneta Indonesia sebanyak 63 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan (3) Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Farida Nuraini (1702025204)

EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. VENETA INDONESIA

Thesis, Undergraduate Program in Management Studies Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2022. Jakarta

Keywords: Compensation, Work Environment, and Employee Job Satisfaction

One of the factors that influence employee job satisfaction is the amount of compensation received by employees every month and a comfortable work environment. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation and work environment in increasing employee job satisfaction at PT Veneta Indonesia. The population in this study were all employees of PT. Veneta Indonesia as many as 63 people, using a saturated sampling technique. The data analysis processing technique used is descriptive analysis, data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis. Then the data was processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS version 22.0. The results of the study with a significance level of 5% found that: (1) Compensation has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, (2) Work Environment has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, and (3) Compensation and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat, karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Veneta Indonesia”**. skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan penulisan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki penulis, namun berkat bantuan, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi, sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.

Untuk menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M. Pd., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, SE, M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, SE, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA.

4. Bapak M. Nurasyidin, SE, M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, SE, MM., selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA.
7. Bapak Dr. H. Asep Sutarman, SE., MBA., selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan dan arahan membantu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
8. Bapak Edi Setiawan, SE, MM., selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan dan arahan membantu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
9. Kedua orang tua dan kakak penulis yang selalu memberikan motivasi dan doa dalam penyusunan laporan pelaksanaan magang.

Penulisan ini tentu tidak lepas dari kesalahan yang dibuat penulis. Maka dengan segala hormat, penulis mohon maaf jika terjadi kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 3 Februari 2022

Penulis

Farida Nuraini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.2.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Telaah Pustaka	27
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
2.2.2 Kompensasi	29
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	36
2.2.4 Kepuasan Kerja Karyawan	43
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	48
2.4 Rumusan Hipotesis	51
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	52
3.2 Operasional Variabel	53
3.3 Populasi dan Sampel	55

3.3.1	<i>Populasi</i>	55
3.3.2	<i>Sampel</i>	56
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	57
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	57
3.5	Teknik Pengelolaan dan Analisis Data.....	58
3.5.1	<i>Uji Instrumen Penelitian</i>	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	69
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i>	69
4.1.2	<i>Sejarah Singkat Perusahaan</i>	69
4.1.3	<i>Profil Singkat Perusahaan</i>	70
4.1.4	<i>Visi dan Misi Perusahaan</i>	71
4.1.5	<i>Struktur Organisasi PT. Veneta Indonesia</i>	72
4.1.6	<i>Karakteristik Responden</i>	74
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	77
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	77
4.2.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	81
4.2.3	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	88
4.2.4	<i>Analisis Per Variabel</i>	89
4.2.5	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	122
4.2.6	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	126
4.2.7	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2)</i>	129
4.3	Pembahasan Penelitian.....	130
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan.....	133
5.2	Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Tingkat Kehadiran Karyawan	4
2.	Survei Kepuasan Kerja Karyawan	6
3.	Penelitian Terdahulu	19
4.	Operasional Variabel <i>Independent</i> dan <i>Dependent</i>	53
5.	Skala Likert	58
6.	Kriteria Pengujian Autokorelasi	63
7.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	64
8.	Interval Koefisien Korelasi	68
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	76
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	77
13.	Hasil Uji Validitas Kompensasi	78
14.	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	79
15.	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan	80
16.	Hasil Uji Reliabilitas	81
17.	Hasil Uji Normalitas.....	82
18.	Hasil Uji Multikolinearitas	85
19.	Hasil Uji Autokorelasi.....	87
20.	Hasil Statistik Deskriptif	88
21.	Saya merasa, bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan peranan posisi saya di perusahaan.....	89
22.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan	90
23.	Gaji yang saya terima selalu diberikan tepat waktu	91

24. Saya merasa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan harapan....	91
25. Insentif yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	92
26. Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan insentif dengan tepat waktu	93
27. Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	93
28. Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.....	94
29. Pemberian bonus kepada seluruh karyawan selalu diberikan tepat waktu	95
30. Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	96
31. Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai dengan harapan	97
32. Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	97
33. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan.....	98
34. Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya.....	99
35. Indikator Kompensasi	100
36. Kondisi udara ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	103
37. Peralatan kerja yang saya butuhkan selama bekerja memadai.....	103
38. Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	104
39. Tersedianya sarana angkutan yang mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja.....	105
40. Saya memiliki hubungan yang baik dengan para karyawan	106
41. Saya merasa dihargai oleh atasan atas keterampilan yang saya miliki	106
42. Saya memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim/ kelompok.....	107
43. Indikator Lingkungan Kerja	108
44. Saya menyukai pekerjaan ini, sehingga mendorong saya bekerja dengan serius dan tekun	110

45. Saya merasa puas dengan posisi/jabatan di perusahaan sehingga mampu menyelesaikan tugas/ pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.....	110
46. Saya merasa puas karena mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kreatifitas yang dimiliki	111
47. Saya dapat mengembangkan potensi diri	112
48. Semua karyawan di perusahaan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan	113
49. Pelaksanaan sosialisasi kebijakan promosi jabatan yang diberlakukan oleh perusahaan sesuai dengan peraturannya.....	114
50. Supervisor selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	114
51. Supervisor memberikan dukungan pada karyawan saat bergaul dengan rekan kerja dalam bekerja.....	115
52. Supervisor memberikan pengarahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan	116
53. Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam mencapai target.....	117
54. Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya	118
55. Bersaing secara sportif dengan rekan-rekan kerja saya untuk mencapai target.....	119
56. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan	120
57. Hasil Regresi Linier Berganda	123
58. Hasil Uji <i>t</i> (Parsial).....	124
59. Hasil Uji F(Simultan)	125
60. Koefisien Korelasi Parsial Antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	127
61. Koefisien Korelasi Parsial Antara Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	128
62. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	129
63. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	130

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Model Penelitian.....	50
2.	Struktur Organisasi PT. Veneta Indonesia.....	72
3.	Normal P-PLOT of Regression Standadized Residual.....	83
4.	Kurva Histogram.....	84
5.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	86

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	1/28
2.	Data yang akan diolah dalam SPSS Versi 22.0.....	8/28
3.	Hasil Olahan SPSS Versi 22.0.....	11/28
4.	Tabel (Uji r).....	22/28
5.	Tabel Durbin-Watson (DW).....	23/28
6.	Tabel (Uji t).....	24/28
7.	Tabel (Uji t).....	25/28
8.	Surat Tugas.....	26/28
9.	Surat Keterangan Penelitian.....	27/28
10.	Daftar Riwayat Hidup.....	28/28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat penting, tanpa adanya sumber daya manusia kegiatan operasional perusahaan bisa berjalan dengan baik, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. (Mindari, 2018:35) menyatakan bahwa Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu melibatkan karyawan sebagai salah satu faktor penentu bagi perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Untuk itu, suatu perusahaan harus memperlakukan karyawan sebaik mungkin, dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat terwujud dengan memperhatikan sikap positif yang ditunjukkan karyawan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 :74), Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja. sikap profesional dengan dukungan sumber daya manusia yang ditandai dengan kompetensi dalam melakukan suatu pekerjaan dan standar kecakapan tertentu akan mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Selain Kepuasan kerja pihak manajemen perusahaan juga perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia. kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan (Ganyang, 2018:93). Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung *direct financial payment* dalam bentuk upah, upah lembur, insentif, komisi dan bonus, serta pembayaran tidak langsung *indirect payment* dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, kesehatan, dan liburan atas dana perusahaan. Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang *insentif financial* dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan.

Karyawan akan melaksanakan kegiatan dengan baik, jika kondisi lingkungan kerja sesuai. apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Afandi (2018:65), menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja yang produktif dan efisien akan mendorong seseorang bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan tidak mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

PT. Veneta Indonesia merupakan suatu jaringan yang bergerak dibidang penjualan tinta printer dan jasa isi ulang tinta dan berdiri sejak tahun 2003. Dengan berkembangnya bisnis isi ulang tinta ini, PT. Veneta Indonesia telah menjadi market leader, kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif, Untuk mampu bersaing dan memenuhi permintaan pasar yang semakin beragam dan cermat dalam memilih produk, Andrean (2019), menyatakan bahwa jika aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman, berpengetahuan, serta berketrampilan tinggi untuk mengelola perusahaan sebaik dan seoptimal mungkin sehingga efisiensi kerja karyawan meningkat dan berdampak pada perusahaan itu sendiri.

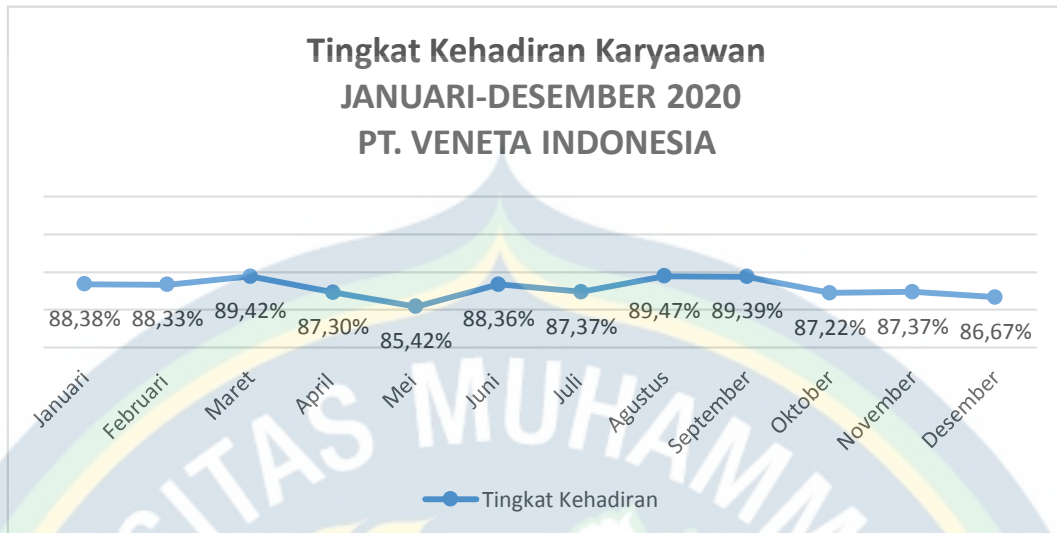
Komitmen karyawan terhadap perusahaan ternyata tidak diikuti rasa kepuasan kerja. Pada dasarnya, seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja. Hartati (2019), menyatakan bahwa Ketidakpuasan karyawan timbul ketika karyawan merasa bahwa apa yang sudah dikontribusikan tidak sesuai dengan apa yang telah diterima dari perusahaan tersebut. Perasaan ketidakadilan pembagian kompensasi ini, dikhawatirkan berdampak pada komitmen karyawan. Apabila karyawan terus saja merasa adanya ketidakadilan mungkin saja mereka akan berfikir untuk

mengabaikan pekerjaannya dan memilih keluar dari perusahaan untuk mencari tempat kerja lain.

Selain kompensasi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Munasip (2019:59) menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja mempunyai waktu yang lebih lama dan kurang mendukung rancangan sistem kerja yang efisien. Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja ini ditunjukkan dengan pendapat mereka tentang lingkungan kerja fisik diantaranya adalah toilet yang kecil dan kurang bersih, peralatan yang produktivitasnya sudah mulai menurun sehingga menghambat pekerjaan karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang harmonis, karena karyawan yang dekat dengan atasan akan lebih mudah promosi dan naik jabatan dibandingkan dengan karyawan yang tidak dekat dengan atasan, terjadi persaingan yang tidak sehat diantara sesama karyawan untuk menarik hati pimpinan, bagi karyawan yang kurang puas maka akan pindah ke perusahaan lain. Hal ini membuat karyawan merasa tidak puas, sehingga sebagian mereka tidak dapat bekerja dengan optimal.

Salah satu indikasi terjadinya ketidakpuasan kerja dikalangan karyawan adalah apabila tingkat kehadiran kerja masih terjadi. Cerminan ketidakpuasan kerja berdasarkan ketidakhadiran ini juga terlihat di perusahaan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan mengenai tingkat kehadiran kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Tingkat Kehadiran Karyawan

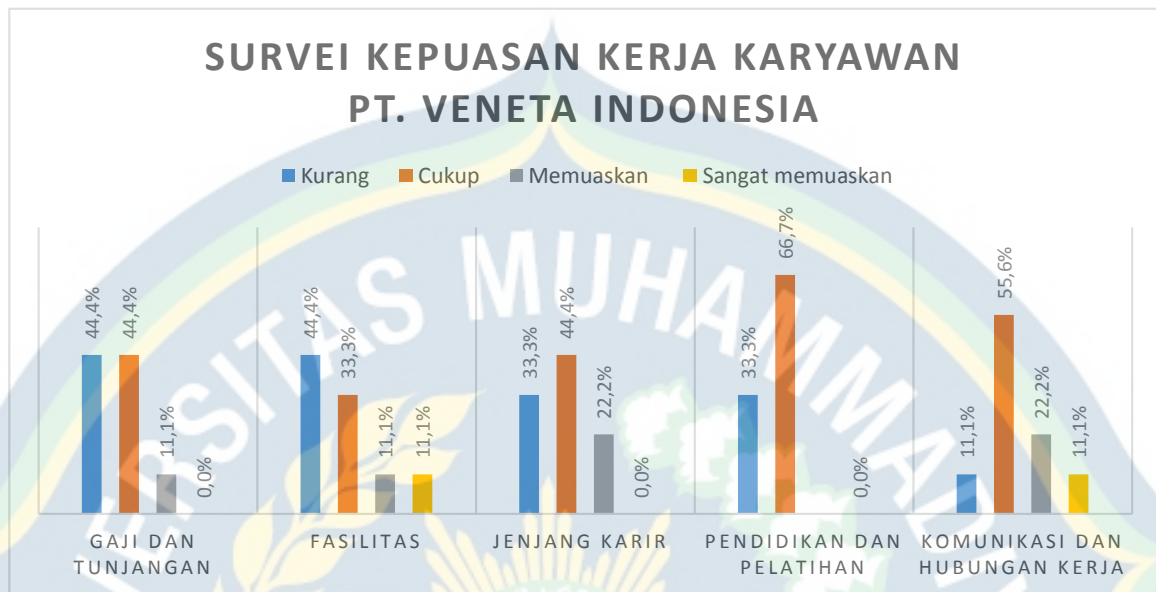


Sumber: PT. Veneta Indonesia

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bagaimana tingkat kehadiran karyawan selama satu tahun tingkat kehadiran masih dibawah 90%, yang artinya tingkat absensi karyawan belum memenuhi target perusahaan. Alasan karyawan tidak hadir bekerja karena sakit dengan persentase rata-rata 11,6% pertahun. dan untuk cuti memperoleh presentase rata-rata 6,58% pertahun, sementara untuk izin didapatkan hasil 3,08% pertahun, sedangkan karyawan yang tanpa keterangan tidak hadir kerja diperoleh hasil rata-rata 0,91% pertahun.

Selain masalah tingkat kehadiran kerja, Kondisi kerja juga menjadi faktor penyebab ketidakpuasan kerja karyawan, untuk memberikan gambaran mengenai persepsi awal karyawan terhadap kondisi kerja yang dihadapi di perusahaan, dilakukan prariset terhadap 9 orang pegawai PT Veneta Indonesia yang terdiri dari satu orang *Finance*, dua orang *Purchasing*, 4 orang *Staff. Admin* , dan 2 Orang Kurir. Dari hasil survei ke 9 orang tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2
Survei Kepuasan Kerja Karyawan



Sumber: PT. Veneta Indonesia

dari hasil survei kepuasan karyawan tersebut mengindikasikan bahwa gaji dan tunjangan yang diberikan masih dirasa kurang memuaskan hal ini dapat dibuktikan bahwa hasil persentase tertinggi yaitu 44% dengan pernyataan kurang memuaskan dan cukup memuaskan, untuk fasilitas memperoleh 44% dengan pernyataan kurang memuaskan, dan persentase tertinggi pada jenjang karir yaitu 44,4% dengan pernyataan kurang memuaskan, kemudian pendidikan dan pelatihan memperoleh hasil tertinggi yaitu 66,7% dengan pernyataan cukup memuaskan, sementara untuk komunikasi dan hubungan kerja memperoleh hasil tertinggi 55,6% dengan pernyataan cukup memuaskan.

Oleh karena itu, uraian penelitian tersebut perlu dikuatkan dengan penelitian lebih lanjut mengenai persepsi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan

kerja karyawan serta adakah hubungan keduanya secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Ardianti (2018), Permadi (2017), Mulyah (2020), Andriany (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pioh (2016), Jufri (2019), dimana kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan pada variabel lingkungan kerja menurut penelitian Fauzi (2017), Atmaja (2019), Fillipo (2021), dan Pratomo (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Afiyah (2017), Wongkar (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Veneta Indonesia”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dengan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi menjadi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja hal ini disebabkan karena karyawan merasa kurang puas terhadap bonus (kompensasi) yang diberikan perusahaan.
2. Menurunnya produktivitas karyawan dalam bekerja hal ini dapat diidentifikasi bahwa peralatan kerja yang dibutuhkan pada saat bekerja masih kurang memadai.
3. Komitmen karyawan terhadap perusahaan di nilai masih rendah, hal ini disebabkan oleh masih kurangnya komunikasi yang dibangun oleh atasan dan bawahan.
4. Kinerja karyawan masih kurang optimal hal ini disebabkan karena penghargaan yang diberikan terhadap perusahaan masih belum terealisasi dengan baik.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti memberi batasan masalah yaitu hanya mengenai tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Veneta Indonesia.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Veneta Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Veneta Indonesia ?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Veneta Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Veneta Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Veneta Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Veneta Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan ini yaitu, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini merupakan pelatihan berfikir secara ilmiah yang dapat memberikan pemahaman mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Secara Praktis

Kepentingan praktis hasil penelitian ini bisa berguna bagi perusahaan khususnya PT. Veneta Indonesia, untuk dapat mengetahui sejauh mana kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

3. Secara Akademi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan sehingga hal ini dapat lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, Edisi 1. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afiyah, S. N., Djaelani, A. Q., & Priyono, A.A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(2).
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of human resource management*, 5(1), 12-18.
- Anas, K. (2013). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2(01).
- Andini, S. P., & Kasmiruddin, K. (2017). *Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University)*.
- Andrean, A. (2019). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cahaya Selatan International (Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma)*.
- Andriany, D. (2019, October). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 392-398).
- 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 Santosa Pratama karangsari banyuwangi).” *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro. *Jurnal manajemen*, 5(1), 53-60.
- Asri, A., Ansar, A., & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan

Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).

Atmaja, I.K.S., & Maryatni, N.P.S (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Prima Unggulan (Whsmith) Di Kuta, Badung. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)* 18 (1), 17-25.

Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.

Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, Bandung.

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Bintoro., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Fauzi, F. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *JRMB(Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis)*, 2(3).

Fillipo, F. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Auto Prima Jaya (Doctoral dissertation, Universitas Tarumanegara)*.

Ganyang, M. T., & Lestari, E. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lane Archive Management Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 2(1), 114-131.

Ghozali, Imam. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hadinata, H. C. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah. *Universitas Negeri Yogyakarta*.

Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru

- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Ilyas, J. B., & Mattalatta, M. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 134-154.
- Jufri, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan komitmen dosen di Universitas Muhammadiyah Cirebon. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2).
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86-98.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi, Cetakan Pertama*, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Mindari, E. (2018). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 35-41.
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(1), 61-72.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68.
- Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Permadi, I. M. Y., & Suana, I.W. (2017). *Pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan* (doctoral dissertation, Udayana University).
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Pratomo, R. A (2021). *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap*

kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Golden Dolbe (MM Juice & Restaurant) Jakarta (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Raffie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetisi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 36–45.

Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin, K. (2018) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).

Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13 Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.

Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8.

Saputra, I. D. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 1030–1054.

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Setia Darma, P., & Sani Supriyanto, A. (2017). The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance. *Management and Economics Journal*, 1(1), 69–78.

Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan, Poltak. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT. Buku Seru.

- Suripto, T. (2016). Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2(2), 239.
- Sutrisno, Edy (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097.
- Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi (Edisi Revisi)*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyasari, N. M., Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 31.
- Winda, O., Nayati, U. H., & Arik, P. (2017). Impact of Compensation and Career Development on Job Satisfaction And Employees Performance. *Rjoas*, 4(4), 113–119.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J.L., &Loindong, S. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).