

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT.REMCO RUBBER INDONESIA**

SKRIPSI



Nama : Andi Rosmala Dewi

NIM : 212019073

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT.REMCO RUBBER INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Andi Rosmala Dewi

NIM : 212019073

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andi Rosmala Dewi

NIM : 212019073

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



Andi Rosmala Dewi

NIM 212019073

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia

Nama : Andi Rosmala Dewi
NIM : 212019073
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2023
Pembimbing II,

Pembimbing I,

Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN: 02011116263

Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDN: 0220018901

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaena Trihandayani S.E., M.Si
NIDN: 0229057561

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

1. “Dan rendahkanlah dirimu terhadap ibu dan bapakmu dengan penuh kasih sayang dan ucapkanlah: “wahai tuhanku, sayangilah keduanya sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku pada waktu kecil”. (QS. Al-isra :24)”
2. “Hariku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”. (Umar bin khattab)
3. Bukan aku yang kuat, tapi do’a kedua orang tuaku yang hebat (Penulis)

Dengan Kasih dan Doa

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tuaku Tercinta Bapak Andi Muhammad Rasyid dan Ibu Sri Maryati,
2. Kakak Kandungku Andi Rostina
3. Adik Kandungku Andi Sanjaya, Andi Rosita dan Andi Audy Cintya Putri
4. Almamater Kebanggaanku

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.REMCO RUBBER INDONESIA”**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta Bapak Andi Muhammad Rasyid dan Ibu Sri Maryati, penulis persembahkan karya ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putri tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih pula kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli., S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr.Hj. Choiriyah, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dinarossi, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Fitantina. S.E., M.SI. selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Remco Rubber Indonesia yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Teman-teman seperjuangan, Putri, Tasya, Ida, Onik, Epi, Almeyda, Mila, Depi, Hanny yang sudah bersedia menemani dan membantu selama kurang lebih 3.5 tahun diperkuliahan.
10. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Eknomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2019 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
11. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, atas perhatiannya penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Februari 2023

Andi Rosmala Dewi

Nim 212019073

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB 1. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	32
C. Kerangka Pemikiran	39
D. Hipotesis	42
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	43
B. Lokasi Penelitian	44
C. Operasionalisasi Variabel	45
D. Populasi dan Sampel.....	45
E. Data yang Digunakan.....	48

F. Metode Pengumpulan Data	48
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	50
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	58
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. KESIMPULAN	95
B. SARAN.....	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Produksi Produk Jadi Karet (SIR) Tahun 2017-2021 PT. Remco Rubber Indonesia	6
Tabel 1.2	Rekap Kuisisioner Tentang Kepuasan Kerja PT. Remco Rubber Indonesia	7
Tabel 1.3	Rekap Kuisisioner Tentang Lingkungan Kerja PT. Remco Rubber Indonesia	8
Tabel 1.4	Rekap Kuisisioner Tentang Beban Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia	9
Tabel 1.5	Rekap Kuisisioner Tentang Kompensasi PT. Remco Rubber Indonesia	10
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	45
Tabel III.2	Jumlah Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia	46
Tabel III.3	Populasi dan Sampel Karyawan Berdasarkan Bagian Kerja PT. Remco Rubber Indonesia	47
Tabel III.4	Instrumen Skala Likert.....	51
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	63
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)	64
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)	65
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)	66
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel IV.6	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	68
Tabel IV.7	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	69
Tabel IV.8	Karakteristik responden berdasarkan Bidang Pekerjaan	70
Tabel IV.9	Karakteristik responden berdasarkan Usia	71
Tabel IV.10	Distribusi jawaban responden variabel Kepuasan Kerja	72
Tabel IV.11	Distribusi jawaban responden variabel Lingkungan Kerja	74
Tabel IV.12	Distribusi jawaban responden variabel Beban Kerja	75
Tabel IV.13	Distribusi jawaban responden variabel Kompensasi	77
Tabel IV.14	Analisis Regresi Linier Berganda	79

Tabel IV.15 Hasil Uji F.....	81
Tabel IV.16 Hasil Uji t.....	82
Tabel IV.17 Hasil Koefisien Determinasi.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Kegiatan Penelitian Mahasiswa
- Lampiran 2. Daftar Kuisisioner
- Lampiran 3. Data Tabulasi Kuisisioner
- Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5. Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 6. Hasil Uji F
- Lampiran 7. Hasil Uji t
- Lampiran 8. Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 9. Tabel r
- Lampiran 10. Tabel F
- Lampiran 11. Tabel t
- Lampiran 12. Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 13. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14. Sertifikat AIK
- Lampiran 15. Sertifikat SPSS
- Lampiran 16. Sertifikat Komputer
- Lampiran 17. Plagiarsm Checker
- Lampiran 18. Biodata Penulis

ABSTRAK

Andi Rosmala Dewi/ 212019073 / 2023 / Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia, secara bersama-sama dan individu. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 255 karyawan, dan sampel yang terpilih sebanyak 72 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 0,579 + 0,408 X_1 + 0,349 X_2 + 0,203 X_3$ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. Hasil uji hipotesis secara simultan F_{hitung} sebesar $31,170 > F_{tabel}$ sebesar 2,16 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. Hasil uji t_{hitung} sebesar $(4.932)X_1, (3.165)X_2, (1.890)X_3 > t_{tabel}$ sebesar 1,667 menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. Hasil koefisien determinasi dengan tingkat kesalahan 10% menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kepuasan kerja karyawan sebesar 56%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Andi Rosmala Dewi/ 212019073 / 2023 / The Influence of the Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Job Satisfaction at PT. Remco Rubber Indonesia

This study aims to determine the influence of the work environment, workload, and compensation on job satisfaction of employees at PT. Remco Rubber Indonesia, collectively and individually. The type of research used is associative. The population of this study amounted to 255 employees, and the sample selected was 72 employees with the sampling technique using simple random sampling. The data used in this study are primary and secondary data. The analytical technique used is multiple linear regression analysis with the equation $Y = 0.560 + 0.408 X_1 + 0.349 X_2 + 0.203 X_3$ indicating that the Work Environment, Workload, and Compensation have a positive influence on Employee Job Satisfaction at PT. Remco Rubber Indonesia. The results of simultaneous hypothesis testing F hitung of $31.170 > F$ tabel of 2.16 indicate that there is a significant influence of Work Environment, Workload, and Compensation together on Employee Job Satisfaction at PT. Remco Rubber Indonesia. The results of the t test hitung of $(4.932)X_1$, $(3.165)X_2$, $(1.890)X_3 > t$ tabel of 1.667 indicate that there is an effect of the Work Environment, Workload and Compensation partially on Employee Job Satisfaction at PT. Remco Rubber Indonesia. The results of the coefficient of determination with an error rate of 10% indicate that the variables of Work Environment, Workload and Compensation can contribute to the ups and downs of employee job satisfaction by 56%.

Keywords: Work Environment, Workload, Compensation, Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Afandi, 2018:3).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan atau organisasi, karena kualitas perusahaan atau organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pelaku layanan dalam suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan perusahaan terutama dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin maju dan berkembang. Tanpa peran dari sumber daya manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah terpenuhi, perusahaan tidak akan berjalan.

Setiap perusahaan sudah pasti memiliki target maupun tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut bisa dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada di perusahaan, salah satunya yaitu dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan karena tanpa adanya karyawan maka akan sulit untuk perusahaan

mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat didukung oleh bagaimana perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Jika ada kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi dan begitu pula sebaliknya. Ketidakpuasan kerja sering terlihat dari hasil kerja yang belum mencapai target yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan.

Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima kerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi 2018:73). Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, pelatihan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik (Hasibuan, 2017:202).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019:118) Menguraikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja

yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi, 2018:66).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah beban kerja Hasibuan (2017:203), karena dengan faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja yang berat, akan membuat karyawan tidak puas dan berdampak pada hasil produksi. Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seseorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seseorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan kerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Menurut Kasmir (2017:40) Menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Menurut Priyanto (2018:31) menyatakan bahwa beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau

unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu yang terbagi ke dalam dua skala penilaian beban kerja

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerja, kepuasan kerja dan motivasi adalah melalui kompensasi. Kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada karyawan akan memacu semangat karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang akan diterima oleh karyawan merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan yang akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerja yang bagus.

Menurut Hasibuan (2017:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Afandi (2018:192) Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat di definisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Dessler (2015:417) Kompensasi meliputi semua berbentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan, timbulnya dari hubungan kerja perusahaan dan karyawan. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung (*direct financial payments*) meliputi upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus dan pembayaran finansial tidak langsung (*indirect financial payment*) meliputi tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja.

Fungsi dari lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu untuk memberikan semangat ataupun dorongan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga bisa mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan. Semangat kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari hubungan kerja karyawan yang harmonis, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Begitu pula dengan adanya beban kerja yang rendah, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan itu sendiri.

PT. Remco Rubber Indonesia adalah Pabrik Pengolah *Crumb Rubber*. Standar Indonesia Rubber (SIR) yang bergerak dibidang usaha penggilingan atau pengolahan *slab* (karet mentah yang belum dilakukan pengolahan sebelumnya) menjadi *blanket* (karet mentah yang mengalami proses pembersihan dari kotoran-kotoran yang sebelumnya bercampur dengan *slab*), PT. Remco Rubber Indonesia yang berlokasi di jalan Ki. Kemas Rindo Rt.20 Kelurahan Ogan Baru, Kecamatan Kertapati, Kotamadya Palembang, Propinsi Sumatera Selatan. Luas lokasi Perusahaan adalah 35.770m² yang terdiri dari bangunan Pabrik, Gudang, Mesin/Listrik (bengkel), Laboratorium, Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL), Perumahan Karyawan/ Pekerja, dan lain-lain. Status PT.Remco Rubber Indonesia adalah Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA). Mulai memproduksi pada akhir tahun 1981 hingga sekarang, hampir 100% hasil produksinya di ekspor ke luar negeri terutama ke negara Amerika, Eropa dan Asia dengan tanda pengenal produsen (TPP) “SDQ” Pabrik

Pengolahan dilengkapi dengan sebuah Laboratorium Crumb Rubber (SIR) dengan Peralatan Pengontrol Mutu SIR.

Berikut ini disajikan data mengenai pencapaian hasil produksi dalam lima tahun terakhir PT. Remco Rubber Indonesia

Tabel 1.1
Data Produksi Produk Jadi Karet (SIR) Tahun 2017-2021
PT. Remco Rubber Indonesia

Tahun	Target Per Tahun	Realisasi Per Tahun	Persentase yang Tercapai
2017	36.000.000 kg	41.721.225 kg	100 %
2018	36.000.000 kg	33.838.770 kg	92 %
2019	36.000.000 kg	31.367.140 kg	87 %
2020	36.000.000 kg	34.344.283 kg	95 %
2021	36.000.000 kg	32.995.585 kg	91 %
Jumlah	180.000.000 kg	174.267.003 kg	

Sumber : PT. Remco Rubber Indonesia, 2022

Berdasarkan Tabel 1. 1 dapat dilihat bahwa hasil produksi produk jadi karet (SIR) PT. Remco Rubber Indonesia dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditentukan, terlihat bahwa kepuasan kerja karyawan belum cukup baik dan belum optimal serta perlu ditingkatkan agar kedepannya bisa menggapai target perusahaan. Hasil kerja yang kurang maksimal menandakan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Peneliti juga melakukan observasi dan bertanya secara langsung pada beberapa karyawan dan diketahui permasalahan pada kepuasan kerja karyawan terkait dengan kuantitas pekerjaan yang kurang maksimal terlihat dari target jumlah produksi produk jadi karet (SIR) yang belum mampu mencapai target pertahunnya. Waktu pengolahan

karet yang sering tidak sesuai dengan jadwal dan bahan baku yang terkadang habis, hal ini terlihat mengakibatkan pengiriman menjadi lebih lama dari estimasi waktu yang telah ditetapkan. Hal ini juga disebabkan karena pengawasan yang kurang baik dari atasan dalam mengawasi kerja para karyawannya.

Peneliti pun membuat kuisisioner untuk 30 orang responden sebagai kuisisioner pra riset agar peneliti lebih yakin dengan fenomena atau permasalahan yang ada di lokasi penelitian.

Tabel 1. 2
Rekap Kuisisioner Tentang Kepuasan Kerja PT. Remco Rubber Indonesia

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan	9 (30%)	21 (70%)
2	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.	11(36,7%)	19 (63,3%)
3	Karyawan merasa puas dengan rekan kerja dilokasi kerja	7 (23,4%)	23 (76,6%)

Sumber: Kuisisioner Pra Riset, 2022

Berdasarkan Tabel 1. 2 diatas terlihat permasalahan yang terjadi di PT. Remco Rubber Indonesia bahwasannya terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, Hal ini terlihat dari hasil produk yang di produksi oleh karyawan tidak selalu mencapai target. Pemberian gaji yang tidak sesuai terlihat dari karyawan yang merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari nominal gaji yang tidak sesuai dengan UMK Palembang. Karyawan merasa tidak puas dengan rekan kerja yang tidak mendukung. Hal ini terlihat dari kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan.

Berdasarkan hasil dari kuisioner pra riset tersebut mengindikasikan kurangnya semangat pada karyawan, ketidaksesuaian pemberian kompensasi kepada karyawan, dan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan, sehingga hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan cenderung asal-asalan dalam mengerjakan tugasnya.

Tabel 1. 3
Rekap Kuisioner Tentang Lingkungan Kerja PT. Remco Rubber Indonesia

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Karyawan merasa puas dengan kondisi kerja di perusahaan	7 (23,4%)	23 (76,6%)
2	Karyawan merasa puas dengan penerangan/cahaya yang diberikan oleh perusahaan.	11(36,6%)	19 (63,4%)
3	Karyawan merasa puas dengan sirkulasi udara dilokasi kerja	9 (30%)	21 (70%)

Sumber: Kuisioner Pra Riset, 2022

Berdasarkan Tabel 1. 3 diatas terlihat permasalahan yang terjadi di PT. Remco Rubber Indonesia bahwasannya terdapat karyawan yang kurang puas terhadap kondisi kerja yang kurang nyaman, misalnya : lingkungan pabrik yang lembab dan bau menyengat akibat limbah pabrik. Serta ruangan yang gelap dan panas. Dan diruangan mesin-mesin pabrik ada yang sudah rusak kemudian kurangnya pencahayaan yang normal, sehingga membuat karyawan merasa terganggu dan susah untuk menyelesaikan tugasnya, kondisi ruangan yang kurang rapih dan cenderung panas dikarenakan sirkulasi udara yang kurang bagus, sedangkan lingkungan karyawan kantor yang rusak, seperti printer dan komputer yang didiamkan rusak dan tidak diperbaiki

Berdasarkan hasil dari kuisioner pra riset tersebut mengindikasikan kurangnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan, ketidakpuasan dalam kondisi kerja yang

kurang memadai, sehingga hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan cenderung asal-asalan dalam mengerjakan tugasnya.

Tabel 1. 4
Rekap Kuisisioner Tentang Beban Kerja Karyawan
PT. Remco Rubber Indonesia

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Karyawan merasa beban kerja yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan karyawan	9(30%)	21(70%)
2	Karyawan merasa target yang harus di capai dalam pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan karyawan	7(23,4%)	23(76,6%)
3	Karyawan diberikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan	11(36,6%)	19(63,4%)

Sumber: Kuisisioner Pra Riset, 2022

Berdasarkan Tabel 1. 4 diatas terlihat permasalahan yang terjadi di PT. Remco Rubber Indonesia bahwasannya terdapat karyawan yang merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan, Hal ini terlihat dari beban kerja karyawan berat dan tidak sesuai dengan kemampuan kerja karyawan, sehingga karyawan tidak dapat memenuhi target sesuai dengan yang telah diharapkan perusahaan dan menjadi penyebab ketidakpuasan bagi para karyawan PT. Remco Rubber Indonesia, pemberian tugas secara mendadak dengan jangka waktu yang singkat ini juga membuat karyawan merasa terbebani dan akan membuat karyawan tidak puas dan berdampak pada hasil produksi. Hal ini terlihat dari rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, karyawan merasa sakit karena suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil dari kuisisioner pra riset tersebut mengindikasikan terdapat karyawan yang merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan, pemberian tugas secara mendadak dengan jangka waktu yang singkat, Hal ini terlihat dari beban kerja

karyawan berat dan tidak sesuai dengan kemampuan kerja karyawan, sehingga karyawan tidak dapat memenuhi target sesuai dengan yang telah diharapkan perusahaan, sehingga hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan cenderung asal-asalan dalam mengerjakan tugasnya.

Tabel 1. 5
Rekap Kuisisioner Tentang Kompensasi PT. Remco Rubber Indonesia

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Karyawan mendapatkan bonus insentif dari perusahaan	12 (40%)	18 (60%)
2	Karyawan diberikan tunjangan yang memadai dari perusahaan	11 (36,6%)	19 (63,4%)
3	Karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai dari perusahaan	5 (16,6%)	25 (83,4%)

Sumber: Kuisisioner Pra Riset, 2022

Berdasarkan Tabel 1. 5 diatas dapat diketahui permasalahan yang terjadi pada PT.Remco Rubber Indonesia dimana perusahaan masih kurang memuaskan khususnya dalam pemberian kompensasi kepada karyawan. Hasil kuisisioner pra riset tersebut mengindikasikan adanya ketidaksesuaian dalam pemberian insentif yang terlihat dari banyak karyawan yang tidak mendapatkan insentif atas prestasi kerja yang telah karyawan capai. Karyawan merasa kurang puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan. Hal ini terlihat dari pemberian tunjangan kesehatan yang kurang merata dari perusahaan. Fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai, hal ini terlihat dari alat-alat di area bengkel yang terbilang masih kurang lengkap dan terdapat beberapa peralatan yang sudah tidak layak pakai. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan cenderung asal-asalan dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan fenomena/permasalahan yang ada di PT. Remco Rubber Indonesia, maka penelitian ini diberi judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia?
2. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia?
3. Adakah pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia?
4. Adakah pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia
3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini akan menjadi salah satu informasi bagi perusahaan untuk memperbaiki kepuasan kerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia

3. Bagi almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, R., Ibrahim, L. T., & Hasrina, C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Operator Gardu Induk pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh Provinsi Aceh. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(2), 135-144.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aprillina, N., & Razak, I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipita Aksesdasisindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 22(3).
- Astika, (2022) E. *Effect Of Work Environment And Workload On Employee Satisfaction*. *Jurnal Economi*, 3 (1), 1-12.
- Budiasa, I Komang.(2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah : Penerbit. CV.Pena Persada.
- Darmawan, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Shuttlecock Sumber Ngepoh (Doctoral dissertation, STIE MALANGKUCECWARA).
- Diah Isnaini Asiati, Wani Fitriah, Ervita Safitri, Maftuhahn Nurrahmi, dan Choiriyah (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.
- Haluddin, R., Satriawan, B., & Gaddafi, M. (2022). *The Influence Of Leadership, Compensatiob, And Work Environment On Job Satisfaction Of Employees Of PT. Biro Statistik Indonesia Batam With Work Pressure As Intervening Variable*. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 257-265.
- Hamdani, A. U. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia TBK, Kota Medan (Doctoral dissertation).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heru, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Tambahan Penghasilan (Insentif) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai di Instalasi Radiologi RSUD Ulin Banjarmasin) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Hidayati, S. N. A., & Mulyana, O. P. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Produksi PT.Suksesindo. *Jurnal Penelitian Psikologi* 08(02)

- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok:PT. Rajagrafindo Persada. Radar Banten.
- Munardi, H.T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *National Finance. Jurnal Arastirma*, 1(2), 336-346.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164-173.
- Paijan, P., & Putri, A. H. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PT. Tri Poda Parama). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 152-165.
- Primayanti, N. P. H., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar. *Emas*, 3(10), 161-170.
- Rahayu, M. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaswita Jabar (*Doctoral Dissertation*, Universitas Komputer Indonesia).
- Riky Dwi Riyanto. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*).
- Samuel, F. (2022). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Duta Fuji Electric Jakarta Pusat. (Doctoral dissertation, UNSADA).
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Suci R. Mar'in Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*. Jakarta : Penerbit Raih Asa Sukses.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi I. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, D. D. (2021). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).

Wanda Hasanah Yasti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Pada Matahari Department Store Arion Mall).

Wibowo, M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). Brawijaya University. 16(1).