

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. SAPTA SARI TAMA PALEMBANG**

**Skripsi**



**Nama : Dwi Monika Adelia Agustian**

**NIM : 212022313**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**Skripsi**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. SAPTA SARI TAMA PALEMBANG**

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



**Nama : Dwi Monika Adelia Agustian**

**NIM : 212022313**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Monika Adelia Agustian  
NIM : 212022313  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sapta Sari Tama  
Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan 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 karen karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2026



Dwi Monika Adelia Agustian

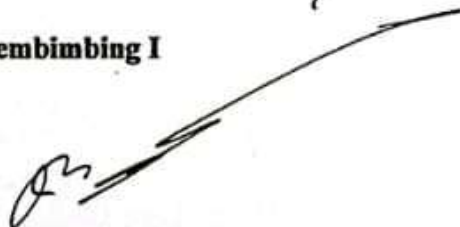
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sapta Sari Tama  
Palembang  
Nama : Dwi Monika Adelia Agustian  
NIM : 212022313  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, April 2026

**Pembimbing I**



**Mardiana Puspasari, S.E., M.Si.**  
NIDN: 0226107001

**Pembimbing II**



**Lesi Agusria, S.E., M.M.**  
NIDN: 0205088201

**Mengetahui  
Dekan**

**U. b. Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Zaleha Wrihandayani, S.E., M.Si., CHRO**  
NIDN :0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Dan mohonlah pertolongan kepada allah dengan sabar dan shalat” QS.Al-Baqarah:45*

*“Langkah kecil yang dilakukan setiap hari akan membawa perubahan besar”-anonim*

*“it will pass, everything you’ve gone through it will pass” Rachel Vennya*

*Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan sebagai tanda bukti dan dengan Ridho Allah SWT.*

### **Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada :**

- ❖ Kedua orang tua tercinta, Bapak Abu Bakar dan Ibu Siti Aminah, atas doa, kasih sayang, dukungan, dan motivasi yang selalu diberikan kepada penulis hingga mampu menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini.
- ❖ Kakak laki-laki tersayang, M Alvin Juliansyah Pratama, yang selalu memberikan dukungan, bantuan, serta semangat kepada penulis, baik secara materi maupun nonmateri selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
- ❖ Almamater Hijau Kebanggaanku

## PRAKATA

### *Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh*

Alhamdulillahrabbi"alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Sapta Sari Tama Palembang** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, penulis memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan kemudahan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini penulis persembahkan secara khusus kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Abu Bakar dan Ibu Siti Aminah, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan, serta semangat yang tiada henti kepada penulis. Berkat doa dan pengorbanan mereka, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan tepat pada waktunya.

Keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi, serta dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.

kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Dr. 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., CHRO dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E, M.Si., dan Lesi Agusria, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I dan II yang bukan hanya membimbing secara akademik, tetapi juga menjadi pengaruh, penyemangat, dan motivator yang luar biasa. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu, kesabaran, dan perhatian yang Ibu berikan selama proses penulisan skripsi
5. Bapak Sudarta Salman, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi selama penulis menempuh pendidikan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan, serta arahan kepada penulis selama menempuh pendidikan, sehingga menjadi bekal dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan studi.
7. Seluruh staf Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam proses administrasi selama penulis menempuh pendidikan. Semoga Bapak dan Ibu senantiasa diberikan kesehatan serta selalu berada dalam lindungan Allah SWT.

8. kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Abu Bakar dan Ibu Siti Aminah, yang selalu menjadi sumber doa, kasih sayang, serta kekuatan bagi penulis. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala pengorbanan, perhatian, dukungan, dan motivasi yang tiada henti diberikan kepada penulis. Doa yang selalu dipanjatkan, nasihat yang penuh makna, serta kasih sayang yang tulus menjadi penyemangat bagi penulis dalam menjalani setiap proses kehidupan, khususnya selama menempuh pendidikan hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. kepada kakak laki-laki tersayang, M. Alvin Juliansyah Pratama, yang selalu memberikan perhatian, dukungan, bantuan, serta semangat kepada penulis dalam setiap proses perjalanan pendidikan ini. Terima kasih atas segala bentuk dukungan, baik secara materi maupun nonmateri, yang telah diberikan sehingga menjadi salah satu sumber kekuatan dan motivasi bagi penulis untuk terus berusaha dan tidak menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
10. untuk teman-teman terbaik, khususnya Inggi Nilam Cahaya, S.H dan Meliza Dwi Andari yang selalu hadir memberikan dukungan, semangat, serta motivasi kepada penulis selama menjalani masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Kebersamaan, bantuan, dan perhatian yang diberikan menjadi salah satu penyemangat bagi penulis dalam melewati berbagai proses hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan, dukungan, dan kebersamaan yang telah diberikan

11. Kepada responden PT. Sapta Sari Tama Palembang yang sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Penulis mengucapkan terima kasih atas waktu, kerja sama, serta kesediaannya dalam memberikan informasi yang sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
12. Terakhir buat diri saya sendiri, terima kasih karena telah berusaha kuat, tetap bertahan, dan tidak menyerah dalam menghadapi berbagai rintangan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Setiap proses yang dilalui menjadi pengalaman berharga yang mengajarkan kesabaran, ketekunan, dan kerja keras hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, April 2026

Dwi Monika Adelia Agustian

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>11</b>
A. Landasan Kepustakaan .....	11
1. Kepuasan Kerja.....	11
2. Kompensasi .....	13
3. Lingkungan Kerja .....	15
B. Penelitian Sebelumnya.....	17
C. Kerangka Pemikiran.....	21
D. Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>27</b>
A. Jenis Penelitian .....	27
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasional Variabel .....	28
D. Populasi Dan Sampel.....	28

E. Data Yang Diperlukan.....	30
F. Metode Pengumpulan Data .....	31
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis Data .....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
A. Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan .....	55
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
A. Simpulan.....	64
B. Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Prariset.....	6
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	28
Tabel III.2 Populasi Dan Sampel .....	30
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	40
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	41
Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	43
Tabel IV.4 Masa kerja Responden .....	44
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	45
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	46
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	48
Tabel IV.8 Hasil regresi Linier Berganda.....	50
Tabel IV.9 Hasil Uji F .....	52
Tabel IV.10 Hasil Uji t.....	53
Tabel IV.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Rating Kepuasan Kerja Karyawan.....	4
Gambar I.2 Rating Kepuasan Kerja Karyawan.....	5
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	25
Gambar IV.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Gambar IV.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan .....	42

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Sistematika Penyusunan

Lampiran 3 Draft Kuisioner Penelitian

Lampiran 4 Tabulasi Data

Lampiran 5 Hasil Pengolahan Data SPSS

Lampiran 6 Tabel F

Lampiran 7 Tabel t

Lampiran 8 Kartu Aktivasi Bimbingan Skripsi

Lampiran 9 Surat Keterangan Selesai Riset

Lampiran 10 Perbaikan Setelah Sidang

Lampiran 11 Hasil Cek Turnitin

Lampiran 12 Surat Keterangan BPP

Lampiran 13 Sertifikat AIK

Lampiran 14 Sertifikat SPSS

Lampiran 15 Sertifikat Pelatihan K3

Lampiran 16 Sertifikat Green Human Resources (CGHCR)

Lampiran 17 Sertifikat Excellent Leadership Management (CELM)

Lampiran 18 Sertifikat Effective Communications

Lampiran 19 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 20 Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis

Lampiran 21 Artikel

Lampiran 22 Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

**Dwi Monika Adelia Agustian / 212022313 / 2026 / Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sapta Sari Tama Palembang/Sumber Daya Manusia**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sapta Sari Tama Palembang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap berjumlah 55 orang, dengan sampel sebanyak 48 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F membuktikan kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 95,2% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja, sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

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

## ***ABSTRACT***

**Dwi Monika Adelia Agustian / 212022313 / 2026 / *The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Sapta Sari Tama Palembang./Human Resources***

*This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction at PT. Sapta Sari Tama Palembang. The study population was all permanent employees totaling 55 people, with a sample of 48 respondents determined using the Slovin formula. The sampling technique used simple random sampling. The results of multiple linear regression analysis showed that compensation and work environment had a positive effect on job satisfaction. The F-test results proved that both variables simultaneously had a significant effect on job satisfaction. The t-test results proved that partially compensation had a significant effect on job satisfaction, and work environment also had a significant effect on job satisfaction. The coefficient of determination showed that 95.2% of the variation in job satisfaction was explained by compensation and work environment, while the rest was explained by other factors.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen merupakan suatu proses yang sistematis dalam mengelola sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Coulter (2021:8), manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia, keuangan, fisik, dan informasi. Dalam konteks organisasi modern, fungsi manajemen tidak hanya terbatas pada pencapaian target operasional, tetapi juga mencakup pengembangan sistem yang mampu mendukung keberlanjutan dan daya saing perusahaan di tengah dinamika pasar yang semakin kompetitif. Senada dengan hal tersebut, Griffin (2021:12) menekankan bahwa manajemen yang baik berperan sebagai penggerak utama dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi melalui optimalisasi potensi sumber daya yang dimiliki.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang paling berharga dalam sebuah organisasi, dimana kualitas dan kinerjanya menentukan daya saing perusahaan di era globalisasi. Menurut Hasibuan (2020:28), SDM adalah potensi yang menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal finansial atau teknologi yang canggih, tetapi terutama oleh kualitas manusia yang mengelolanya. Senada dengan pendapat tersebut, Mangkunegara

(2019:26) menyatakan bahwa SDM yang kompeten dan berkualitas merupakan keuntungan kompetisi yang sulit ditiru oleh pesaing, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara profesional dan berkelanjutan.

Peran SDM dalam organisasi semakin krusial seiring dengan transformasi digital dan persaingan bisnis yang semakin dinamis. Mathis dan Jackson (2021:20) menegaskan bahwa SDM yang unggul tidak hanya sekadar menjalankan tugas operasional, tetapi juga berperan sebagai perubahan yang mampu mendorong inovasi dan pertumbuhan organisasi. Efektivitas pengelolaan SDM tercermin dari kemampuan organisasi dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, mengembangkan talenta, serta mempertahankan karyawan berkualitas melalui sistem *reward* yang adil dan kompetitif.

SDM menjadi partner yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian *sustainable competitive advantage* perusahaan. Dalam konteks pengelolaan SDM, kepuasan kerja sebagai indikator yang mencerminkan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja. Robbins dan Judge (2019:145) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan individu dengan realitas yang dialami. Lebih lanjut, Luthans (2021:46) mengemukakan bahwa karyawan yang mengalami kepuasan kerja akan menunjukkan komitmen organisasional yang lebih tinggi, produktivitas yang optimal, dan *turnover* yang lebih rendah, sehingga secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja memiliki dimensi yang kompleks dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Menurut Spector (2020:87), terdapat sembilan aspek kepuasan kerja yang saling berkaitan, meliputi kepuasan terhadap gaji, promosi, pengawasan, benefit, imbalan kontinjensi, prosedur operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan kondisi komunikasi. Setiap dimensi ini memberikan kontribusi yang berbeda-beda terhadap tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Judge et al. (2020:313) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki *organizational citizenship behavior* yang lebih baik, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang lebih tinggi.

Salah satu faktor determinan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Mondy dan Martocchio (2020:45), kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga sebagai pengakuan atas prestasi dan kontribusi mereka. Handoko (2019:94) menegaskan bahwa sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan retensi karyawan berkualitas dalam organisasi.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor krusial yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Sedarmayanti (2021:58) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya, baik secara langsung maupun

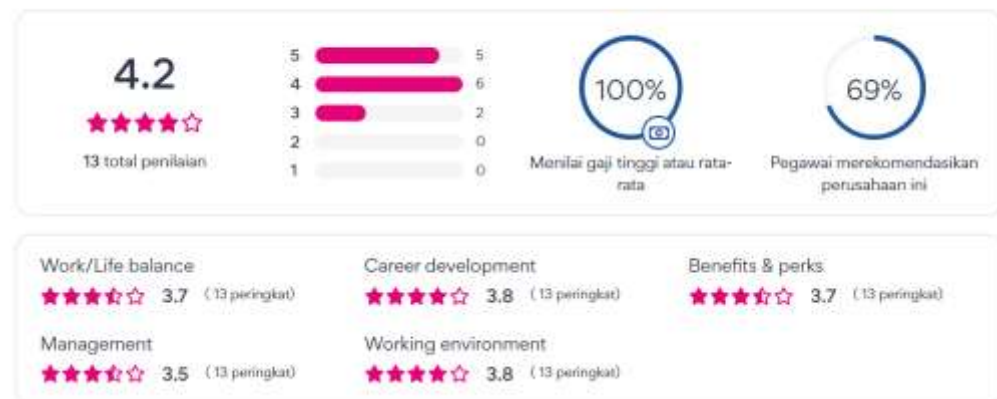
tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan menciptakan iklim organisasi yang positif, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktif. Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2020:10) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan penurunan tingkat stres kerja karyawan.

PT. Sapta Sari Tama Palembang sebagai salah satu perusahaan distributor farmasi terkemuka di Sumatera Selatan menghadapi tantangan kompleks dalam mengelola SDM. Perusahaan yang mempekerjakan 55 karyawan ini memiliki cakupan distribusi yang luas meliputi seluruh wilayah Sumsel. Sebagai distributor farmasi, perusahaan berperan sebagai mata rantai penting dalam penyediaan obat-obatan dan alat kesehatan bagi rumah sakit, puskesmas, dan apotek di provinsi Sumatera Selatan. Dalam operasionalnya, perusahaan dituntut untuk menjaga stabilitas dalam bekerja



**Gambar I.1 Rating Kepuasan Kerja PT. Sapta Sari Tama di job planet**

### Bekerja di Sapta Sari Tama



**Gambar I.2 rating kepuasan kerja PT. Sapta Sari Tama di Job Street**

Berdasarkan hasil rating kepuasan karyawan PT. Sapta Sari Tama Palembang yang diperoleh dari platform Job Planet dan job street pada tahun 2025, terlihat bahwa perusahaan memperoleh nilai keseluruhan sebesar 2,8 dan 4,2 dari 5 bintang. Dari kelima aspek yang dinilai, gaji dan tunjangan mencatat skor terendah, yaitu 2,6, diikuti oleh *Work life balance* dan manajemen 2,8 serta jenjang karir 2,9. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan area bermasalah yang paling kritis dan secara langsung berkontribusi terhadap rendahnya tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan yang hanya mendapatkan total kepuasan 2,8 dari skala 5,0.

Rating tersebut menunjukkan kepuasan kerja di PT. Sapta Sari Tama masih cukup rendah, Hasil ini memperkuat temuan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan area kritis yang memerlukan perhatian mendalam, mengingat keduanya secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang masih berada pada kategori rendah.

**Tabel I.1**  
**Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja PT.Sapta Sari Tama Palembang**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	<b>Faktor Kepuasan</b>		
	a. Karyawan merasa puas dan menikmati setiap tugas yang diberikan sehari-hari.	18	12
	b. Karyawan merasa puas dengan sistem penggajian, tunjangan, dan bonus yang diberikan oleh perusahaan saat ini.	9	21
	c. Karyawan merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan yang adil bagi setiap karyawan untuk mengembangkan karir dan promosi jabatan.	20	10
	d. Karyawan merasa puas terhadap gaya kepemimpinan dan bimbingan yang diberikan atasan dalam membantu pekerjaan.	22	8
	e. Karyawan merasa puas dengan hubungan kerjasama dan keharmonisan yang terjalin antar sesama rekan kerja.	8	22
2	<b>Faktor Kompensasi</b>		
	a. gaji pokok yang di terima karyawan telah sesuai dengan standar	8	22
	b. tunjangan dan benefit yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan standar	11	19
	c. Sistem pemberian insentif dan bonus di perusahaan dirasakan sudah transparan dan adil.	8	22
	d. Asuransi dan cuti yang diberikan sudah sesuai dengan aturan	25	5
	e. THR yang diberikan perusahaan telah sesuai	22	8
3	<b>Faktor Lingkungan Kerja</b>		
	a. Lingkungan kerja fisik (pencahayaan, ventilasi,fasilitas) di tempat bekerja sudah nyaman dan mendukung	10	20
	b. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan berjalan dengan harmonis dan saling mendukung.	12	18
	c. merasa aman dalam bekerja karena prosedur dan alat keselamatan kerja telah disediakan dengan baik.	12	18
	d. Teknologi perusahaan mendukung kerja karyawan	24	6
	e. Suasana kerja mendukung karyawan untuk bekerjasama	20	10
4	<b>Faktor Pekerjaan itu Sendiri</b>		
	a. Pekerjaan yang dilakukan tidak monoton dan memberikan tantangan yang sesuai untuk berkembang.	18	12
	b. Beban kerja yang diberikan sudah proposional dan wajar	6	14
5	<b>Faktor Pengawasan</b>		
	a. Atasan memberikan bimbingan, dukungan, dan komunikasi yang jelas dalam bekerja.	17	13
	b. Perlakuan yang diberikan atasan sudah cukup adil	19	11
6	<b>Faktor Pengembangan Karir</b>		
	a. Perusahaan memberikan kesempatan dan jalur promosi karir yang jelas bagi karyawan.	25	10
	b. mendapat kesempatan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi	27	8

Sumber data hasil pra riset penulis 2025

Berdasarkan hasil pra riset pada variabel Kepuasan Kerja, terlihat bahwa terdapat permasalahan signifikan pada indikator kedua dan kelima. Pada pernyataan nomor 2 yang merujuk pada kepuasan terhadap pengupahan, mayoritas karyawan memberikan jawaban yang mengindikasikan bahwa sistem penggajian dan tunjangan di PT. Sapta Sari Tama Palembang belum memenuhi ekspektasi karyawan, terutama terkait kesesuaian gaji dengan beban kerja. Begitu pula pada pernyataan nomor 5 mengenai kepuasan terhadap rekan kerja, dominasi jawaban menunjukkan adanya hambatan dalam hubungan interpersonal atau koordinasi antar sesama karyawan di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-riset terungkap bahwa kompensasi menjadi sumber ketidakpuasan utama. Sebanyak 22 dari 30 responden (73%) menyatakan ketidakpuasan terhadap gaji pokok yang dinilai masih belum sesuai dengan standar. Pada divisi sales gaji pokok karyawan tetap masih berada di bawah standar, Berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan No. 561/KPTS/II/2024, Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan tahun 2025 ditetapkan sebesar Rp 3.681.575, sementara Upah Minimum Kota (UMK) Palembang umumnya lebih tinggi. gaji sales hanya di kisaran Rp. 1.500.000 – Rp. 3.000.000. Selain itu, 22 karyawan (73%) juga menilai sistem insentif dan bonus masih belum transparan dimana perhitungan insentif yang dilakukan *finance* berbeda dengan hasil insentif yang di dapat oleh karyawan. Selain itu sering terjadi keterlambatan pembayaran insentif karyawan dimana untuk pembayaran insentif yang

harusnya dibayarkan tanggal 1 setiap bulan dibayarkan di tanggal 5-7 setiap bulannya, sementara 19 orang (63%) mengungkapkan ketidakpuasan terhadap tunjangan dan benefit non-finansial yang diberikan perusahaan. Temuan ini mengindikasikan adanya persepsi ketidakadilan yang kuat di antara karyawan terkait sistem kompensasi, yang diduga kuat menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

Sementara itu, pada variabel lingkungan kerja, hasil wawancara menunjukkan bahwa 20 dari 30 karyawan (67%) menyatakan ketidakpuasan terhadap kondisi fisik tempat kerja, seperti ventilasi udara yang buruk di area gudang, pencahayaan yang kurang memadai, serta fasilitas istirahat yang terbatas. Meskipun hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan dinilai cukup baik dengan 15 responden (50%) menyatakan puas, namun aspek keamanan dan keselamatan kerja masih menjadi perhatian serius dimana 18 karyawan (60%) merasa prosedur dan alat keselamatan kerja belum disediakan dengan baik. Kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman dan kurang mendukung ini diduga kuat menjadi penghambat terciptanya kepuasan kerja yang optimal di perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan hasil pra riset, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Sapta Sari Tama Palembang. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Sapta Sari Tama Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sapta Sari Tama Palembang. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Ada Pengaruh Kompensasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sapta Sari Tama Palembang?
2. Apakah Ada Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sapta Sari Tama Palembang?
3. Apakah Ada Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sapta Sari Tama Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sapta Sari Tama Palembang
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sapta Sari Tama Palembang
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sapta Sari Tama Palembang

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat bagi penulis:

1. Penelitian ini memberikan manfaat signifikan bagi penulis sebagai mahasiswa Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam konteks nyata di dunia kerja

2. Manfaat bagi Lokasi penelitian

Bagi PT. Sapta Sari Tama Palembang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis berupa evaluasi komprehensif terhadap sistem kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang selama ini diterapkan.

3. Manfaat bagi almamater

Penelitian ini memberikan kontribusi akademis bagi almamater melalui pengayaan keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam konteks industri farmasi yang masih jarang diteliti. Hasil penelitian dapat menambah referensi perpustakaan dan menjadi bahan studi banding bagi mahasiswa berikutnya yang berminat meneliti topik serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Asosiasi Distributor Farmasi Indonesia. (2023). Laporan Tahunan Industri Distribusi Farmasi Indonesia 2023. ADFI.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. (2023). Statistik Ketenagakerjaan Sumsel 2023. BPS Sumsel.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2023. BPS RI.
- Febrianti, N., & Hidayat, O. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri perbankan syariah. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 14(3), 201-213.
- Handoko, T. H. (2019). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.
- Hartono, S., & Gunawan, G. (2020). Dampak kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Astra International Tbk. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 34-47.
- Hasibuan, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2020). *Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change*. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2023). Laporan Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia 2023. Kemnaker RI.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Lubis, A. P., & Siregar, D. (2019). Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45-58.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management. Cengage Learning.*
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2020). *Human Resource Management. Pearson.*
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. RajaGrafindo Persada.*
- Rizki, M., & Hidayat, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Stabat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 167-179.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior. Pearson.*
- Sari, R. A., & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 123-135.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.*
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.*
- Siregar, P., & Wibowo, Q. (2020). Dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri farmasi. *Jurnal Manajemen Farmasi Indonesia*, 6(2), 112-124.
- Spector, P. E. (2020). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Sage Publications.*
- Wijaya, B., & Pratama, A. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Santika Premiere Bandara Soekarno-Hatta. *Jurnal Management Indonesia*, 10(2), 89-102.