

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN
PT. TIRTA SAMBAWA PRABUMULIH**



SKRIPSI

Nama : Rizki Ramadhani

Nim : 212015240

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN
PT. TIRTA SAMBAWA PRABUMULIH**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Rizki Ramadhani

Nim : 212015240

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizki Ramadhani

Nim : 212015240

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. TirtaSambawa Prabumulih

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan 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 ketidak benaran 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, Mei 2019



Rizki Ramadhani

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja
terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya pada
Kinerja Karyawan PT. TirtaSambawa Prabumulih

Nama : Rizki Ramadhani

Nim : 212015240

Fakultas : Ekonomi

Program Study : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....**

Pembimbing I

Diah Isnaini Asiati, S.E., MM, DR
NIDN: 0207046301

Pembimbing II

Amidi, S.E., M.Si
NIDN: 0229056502

**Mengetahui,
Dekan**

U.B. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

PERSEMBAHAN DAN MOTO

MOTTO :

**“Saat masalah mumenjadi terlaluberat untuk ditangani,
beristirahatlah dan hitung berkah yang sudah kau dapatkan”**

(Anonim)

**Dengan Mengucap Rasa Syukur Alhamdulillah Kepada Allah Swt.
Kupersembahkan Teruntuk Orang-orang Yang Kusayangi :**

- ❖ Ibu & Bapak tercinta, motivator dalam hidupku yang selalu mendoakan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan dan kesabaran membesarkanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S1. Tak pernah cukup ku membalas cinta bapak dan ibu kepadaku.**
- ❖ Saudaraku perempuanku tersayang.**
- ❖ Bapak / Ibu Dosen, Guru dan Semua Orang yang Mendidik dan Menasehatiku terutama pembimbingku yang sangat berjasa dalam pembuatan skripsi ini Ibu Diah Isnaini, SE., M.M dan Bapak Amidi, S.E., M.Si**
- ❖ Sahabat-sahabat terbaikku dan Teman-teman seperjuangan.**
- ❖ Almamater kebangganku**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum.wr.wb

Allhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih ini dengan tepat waktu.

Dalam usahanya melakukan penyesuaian untuk bertahan, setiap perusahaan harus terus menerus melakukan evaluasi sumberdaya manusianya. Penelitian ini juga bermaksud melakukan evaluasi kinerja sumberdaya manusia di PT Tirta Sambawa Prabumulih. Penelitian dilakukan menggunakan empat variabel yaitu kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah 59orang. Sedangkan teknik analisis dilakukan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Atas selesainya skripsi sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Zulkifli dan Ibunda Dwi Suwarsi Fitri tersayang. Mereka adalah orang tua yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas

dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Diah Isnaini A, S.E, M.M selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang serta Bapak Amidi, S.E.,M.Si pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Ibu Dr Sri Rahayu,S.E,M.M dan Ibu Arniza Nilawati,S.E,M.M selaku penelaah yang terus membantu penulisan untuk menyempurnakan hasil penelitian ini. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih.
6. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi
7. Teman seperjuangan terkhusus RiaAnzelika, DesiAnjani, Theo Septiansyah, FebriRomansa, M. Dermawan , Anggun , DeniSafitri , Andes Arisko, GheoKevineFerrozha, ParTneR , Ex TKC CREW , PejuangCasCisCus, Posko 208

& Karang Taruna Pangkalan Gelebak yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2019

(Rizki Ramadhani)

ABSTRAK

Rizki Ramadhani/ 212015240/ 2019/ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1] adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, 2] adakah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Terdapat empat variabel digunakan, yaitu kompensasi, lingkungan, kepuasan, dan kinerja. Secara keseluruhan variabel-variabel tersebut dikembangkan menjadi 19 indikator. Populasi dalam penelitian ini adalah 145 orang karyawan, dengan sampel yang diambil sebesar 59 responden yang diambil secara *stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kusioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Tehnik analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil pengujian pada struktur 1, menunjukkan : 1] Hasil uji F membuktikan ada pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, 2] Hasil uji t membuktikan ada pengaruh signifikan kompensasi lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja. Pada struktur 2, menunjukkan : 1] Hasil uji F membuktikan ada pengaruh signifikan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 2] Hasil uji t

membuktikan ada pengaruh signifikan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

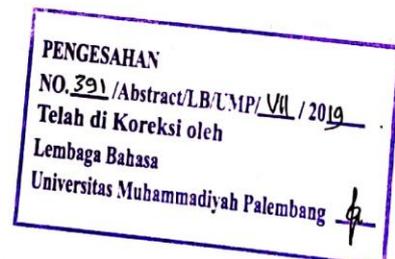
Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Rizki Ramadhani / 212015240/2019 / The Effect of Compensation and Work Environment on Satisfaction and Its Impact on Employee Performance at PT. Tirta Sambawa Prabumulih.

The formulation of the problem in this study was, [1] was there an effect of compensation and work environment on job satisfaction, [2] was there an effect of compensation, work environment and job satisfaction on employee performance. Population in this study were 145 employees, with 59 samples taken respondent. The data used was primary data. Methods of collecting data was using questionnaires. Analysis of the data used was Qualitative and Quantitative analysis. The analysis technique used path analysis. The results of testing on structure 1, showed: [1] The results of the F test proved there was a significant effect of compensation and work environment on job satisfaction, [2] T test results proved there was a significant effect of compensation for work environment partial to job satisfaction. Structure 2, showed: [1] The F test results proved that there was a significant effect of compensation, work environment and job satisfaction on employee performance, [2] The results of the t test proved that there was a significant effect of compensation, work environment and job satisfaction partially on employee performance.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	
ABSTRACT	
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9

BAB II. KAJIAN KEPERPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	30
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	33

BAB III. METODE PENELITIAN 34

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Operasionalisasi Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampling.....	36
E. Data Yang Diperlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	39

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 49

A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71

BAB V.SIMPULAN DAN SARAN 84

A. Simpulan.....	84
B. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Keuangan PT. TirtaSambawaPrabumulih	4
Tabel III.1 Definisi Variabel dan Indikator Variabel	35
Tabel III. 2 Kerangka Populasi dan Sampel.....	37
Tabel IV. 1 Uji Validitas	52
Tabel IV. 2 Uji Reliabilitas	53
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	55
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	55
Tabel IV. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	56
Tabel IV. 7 Kinerja Karyawan	57
Tabel IV. 8 Kepuasan Kerja.....	59
Tabel IV. 9 Kompensasi.....	60
Tabel IV. 10 Lingkungan Kerja	62
Tabel IV. 11 Struktur 1	63
Tabel IV. 12 Struktur 2	64
Tabel IV. 13 Uji F.....	66
Tabel IV. 14 Uji t	67
Tabel IV. 15 Uji F.....	68
Tabel IV. 16 Uji t	68
Tabel IV. 17 Rangkuman Pengaruh Antar Variabel	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :JadwalPenelitian

Lampiran :Kuesioner

Lampiran :Tabulasi

Lampiran :FrekuensiJawabanResponden

Lampiran :HasilUjiValiditasdanReliabilitas

Lampiran :HasilUji Part Analisis

Lampiran :SuratKeteranganTelahMelakukanRiset

Lampiran :KartuAktivitasBimbinganSkripsi

Lampiran :Sertifikat AIK

Lampiran :Sertifikat TOEFEL

Lampiran :BiodataPenulis

TABEL GAMBAR

Gambar II.1 KerangkaPemikiran

Gambar IV. 1 PengaruhLangsungdanTidakLangsung

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen paling penting sebagai penggerak perusahaan dan merupakan factor utama untuk dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan. Perusahaan besar dengan mesin-mesin canggih dan modal yang besar serta kemampuan akses sumberdaya alam yang luar biasa tidak ada artinya tanpa ada SDM yang mendukung. Oleh karena itu SDM menjadi kunci keberhasilan perusahaan agar tetap berkembang dengan baik.

Mengelola SDM merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan juga dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2011: 195). Untuk maksud tersebut, penting bagi setiap perusahaan untuk mengelola kinerja SDMnya dengan baik.

Mangkunegara (2009: 67), menyatakan, kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:189), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Windryanto dalam Mangkunegara (2009: 78), kepuasan kerja atau *jobsatisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja, keadaan emosi yang menyenangkan akan berpengaruh terhadap kesungguhan karyawan bekerja sehingga memaksimalkan kinerjanya.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik pada perusahaan sangat dibutuhkan bagi perusahaan karena karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Faktor kepuasan kerja, merupakan suatu faktor yang sangat mempengaruhi kondisi karyawan baik dari luar dan dalam karyawan itu sendiri. Kepuasan memberikan rasa senang yang menimbulkan dampak yang mampu mendorong karyawan untuk semakin bergairah dalam bekerja, dengan demikian umumnya kepuasan merupakan perasaan suka cita karyawan untuk meningkatkan semangat kerja selama proses kerjanya, sehingga ia mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa aspek, menurut Sopiah (2008:172) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, teman kerja, keaamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan untuk berkembang.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang wajar dari perusahaan akan meumbuhkan kepuasan karyawan. Kompensasi yang wajar dapat digunakan oleh karyawan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dirinya maupun keluarganya sehingga kemampuan memenuhi kebutuhan tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih sungguh-sungguh berkonsentrasi untuk bekerja. Karyawan akan lebih merasa lebih senang dan lebih tenang bekerja sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja akan mendorong karyawan bekerja lebih baik.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan adalah penciptaan lingkungan kerja yang baik oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya membuat karyawan merasa nyaman akan tetapi juga menimbulkan semangat kerja. Fasilitas yang lengkap, hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan, atau pun suasana kerja yang nyaman akan mendorong karyawan bekerja lebih baik. Apabila karyawan bekerja dengan baik maka kinerjanya juga akan menjadi baik.

PT. Tirta Sambawa Prabumulih, merupakan anak perusahaan di bawah naungan PT. Pertamina, perusahaan ini bergerak pada bidang suplay barang

konstruksi dan perencanaan konstruksi. Selain itu perusahaan ini juga ditugaskan dalam rangka menyiapkan fasilitas alat pengeboran minyak untuk Pertamina. Perusahaan ini juga senantiasa memperhatikan kinerja karyawan guna menjaga agar tetap dapat menjaga kelangsungan aktifitasnya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PT. Tirta Sambawa Prabumulih, diketahui salah satu permasalahan mendasar yang sedang dihadapi oleh PT. Tirta Sambawa Prabumulih, yaitu adanya indikasi permasalahan laporan keuangan yang berfluktuatif, sebagaimana hasil laporan keuangannya, disajikan sebagai berikut :

Tabel I.1

Laporan keuangan PT. Tirta Sambawa Prabumulih

Tahun 2014-2018

No.	Periode	Target laba bersih	Realisasi laba bersih
1	2014	Rp.11.500.000.000	Rp. 7.892.539.700
2	2015	Rp.11.500.000.000	Rp. 6.692.847.900
3	2016	Rp.11.500.000.000	Rp. 15.312.435.000
4	2017	Rp.11.500.000.000	Rp. 8.228.751.500
5	2018	Rp.11.500.000.000	Rp.10.217.439.800

Sumber: Laporan keuangan PT. Tirta Sambawa Prabumulih tahun 2014-2018

Berdasarkan Tabel I.1, menunjukkan bahwa laporan keuangan PT. Tirta Sambawa Prabumulih mengalami fluktuatif (tidak stabil), yang mana apabila ditinjau pada tahun 2017 tingkat lababersih PT. Tirta Sambawa Prabumulih menurun hampir

50% jika dibandingkan dengan tahun 2016, dan pada tahun 2018 tingkat lababersih PT. Tirta Sambawa Prabumulih mengalami kenaikan, namun kenaikan tersebut tidak mampu melampaui periode tahun 2016. Maka hal ini mengindikasikan bahwa keuangan yang dialami PT. Tirta Sambawa Prabumulih dalam beberapa tahun terakhir mengalami ketidak stabilan.

Permasalahan keuangan PT. Tirta Sambawa Prabumulih disebabkan kinerja karyawan yang tidak mampu mendukung jalannya kegiatan operasi perusahaan. Ketepatan hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang direncanakan perusahaan, khususnya dalam melakukan suplay barang konstruksi. Kuantitas barang yang diminta seperti pipa minyak, rangka dan bahan lainnya, seringkali tidak sesuai jumlahnya dengan laporan yang ada di lapangan, misalkan permintaan pipa besi 12 inci dengan kuantitas 1.000 batang (besar kuantitas sesuai permintaan umum yang biasanya diminta), laporan tertulis mengatakan bahwa kuantitas tersebut telah terpenuhi, namun berdasarkan perhitungan di lapangan setelah dikoreksi terdapat kekurangan beberapa batang yang belum masuk ke dalam muatan namun sudah masuk ke dalam hitungan laporan. Berkaitan dengan hal itu, menunjukkan bahwa karyawan kurang teliti dalam bekerja, sebab antara suplay dan laporan di lapangan mengalami selisih, sehingga dibutuhkan pemeriksaan ulang untuk memastikan jumlah barang yang disuplay sudah sesuai atau tidaknya, dengan demikian hal ini memberikan dampak terhadap pekerjaan yang menjadi tidak efisien dan memakan waktu lebih lama.

Selain itu, kurang maksimalnya kinerja juga ditandai dengan tingkat kehadiran karyawan. Banyak karyawan yang sudah terpolat datang kerja melebihi batas jam masuk kerja, yang seharusnya dijadwalkan 07:30 WIB, namun karyawan terbiasa datang pukul 08:00, dengan alasan karena pekerjaan baru akan dimulai pada pukul 08:00 WIB. Hal ini tentunya menyebabkan karyawan yang datang terlambat tersebut menjadi tidak siap untuk langsung bekerja, karena tujuan utama masuk kerja pukul 07:30 WIB ditujukan untuk 30 menit persiapan sebelum melakukan aktivitas kerja. Ketidak tepatan waktu karyawan tersebut, mencerminkan sikap karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan perusahaan, dan bahkan ketidaksiapannya dalam bekerja mengakibatkan dampak yang lebih signifikan, diantaranya pekerjaan yang dilakukan menjadi tergesah-gesah sehingga tidak mengikuti prosedur aturan kerja yang sesuai.

Kinerja di atas dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal. Hal ini ditandai oleh kurangnya rasa senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sendiri dikarenakan oleh atasan yang semena-mena memerintah bawahan. Itu juga alasan yang membuat moral karyawan menjadi kurangnya produktifitas dan kualitas karyawan. Karyawan merasa jika atasannya kurang memberikan respon positif dan pengakuan atau pujian terhadap hasil kerja karyawannya dan dirasa terlalu cuek serta kurang rasa kepercayaan terhadap karyawan. Pujian serta rasa kepercayaan merupakan bentuk dorongan untuk para karyawan agar dapat bekerja lebih giat dan lebih baik lagi.

Tingkat kepuasan karyawan diatas disebabkan oleh kompensasi yang belum memadai. Gaji karyawan tetapyang diberikan perusahaan pun hanya disetarakan

dengan tingkat UMP yang berada pada kisaran Rp.2.800.000, namun jumlah ini dirasakan karyawan tidak sesuai dengan resiko kecelakaan kerja dan beratnya tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan, selain itu tingkat perekonomian negeri sudah semakin sulit dengan naiknya harga kebutuhan pokok, sehingga karyawan sangat mengharapkan gaji yang lebih tinggi. Selain gaji, insentif dan tunjangan merupakan bentuk penghargaan prestasi kerja karyawan. Akan tetapi insentif yang diberikan masih terlalu kecil sehingga dinilai belum cukup adil mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan, sebagi karyawan belum mendapat tunjangan yang memcukupi sebagai karyawan selain mendapat gaji pokok, idealnya karyawan juga memperoleh tunjangan kewajib dari perusahaan, seperti BPJS. Selain itu faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi ketidak puasan karyawan. Hal ini dikarenakan pengawasan yang dilakukan pimpinan terkesan sangat bercelah untuk karyawan yang memiliki hubungan dengan pimpinan, sedangkan karyawan yang tidak memiliki kedekatan diawasi dengan ketat dan secara berkelanjutan memperoleh tekanan atas pengawasan tersebut. Komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dan karyawan pun tidak terlalu berjalan dengan baik, sebab adanya kecemburuan yang terjadi antara satu dan lainnya, karena adanya sikap karyawan yang tidak menyenangkan sikap pimpinan yang pilih kasih. Selain itu kondisi lingkungan kerja seakan tidak mendukung pekerjaan karyawan yang sangat berat, karena suhu lingkungan kerja sangat terik menyengat di bawah sinar matahari,

menciptakan kondisi kerja yang gerah dan cepat menimbulkan kelelahan untuk karyawan. Perusahaan kurang memperhatikan K3 menjadi kendala yang sangat dikritisi oleh karyawan, karena sering terjadi kecelakaan yang dialami karyawan apabila melakukan pekerjaannya secara tidak teliti, yang diantaranya seperti kasus tertimpa material bahan konstruksi.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penerapan didalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan sebagai bahan masukan kepada perusahaan PT. Tirta Sambawa Prabumulih.

3. Bagi Almamater

Dapat dijadikan salah satu sumber dan bacaan bagi para mahasiswa/mahasiswi serta sebagai bahan acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.
- D, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Edy, Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Febriansyah. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk. Palembang: Program Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Florida Dessy Putri Sanuddin dan A.M Rosa Widjojo. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. Modus Vol. 25 No. 2 (217-231).
- H. T, Handoko. (2011). *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF E.
- Hasibuan, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan. (2008). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Edisi kedua. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan. (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Edisi kedua. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Riduwan & Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta