

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. BERLIAN MAJU MOTOR PALEMBANG**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Odi Ariansyah

Nim : 212015137

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BERLIAN MAJU MOTOR PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :

Nama : Odi Ariansyah

Nim : 212015137

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama ▪ Odi Ariansyah

 : 212015137

NIM

Konsentrasi ▪ Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Penelitian ▪ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana Strata I 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 dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan tidakbenaran 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, Desember 2018



Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

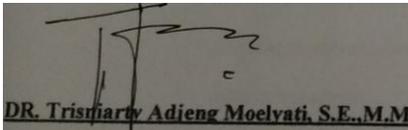
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap
Kepuasa kerja karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang
Nama : Odi Ariansyah
Nim : 212015137
Fakultas : Ekomoni Dan Bisnis
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya Manusia

Diterima Dan diSahkan

Pada tanggal, juli 2019

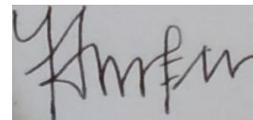
Pembimbing I



DR. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M

DR. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., MM
NIDN : 0019026101

Pembimbing II

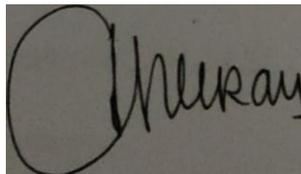


Zaleha Trihandayani S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



HJ. Maftuha Nurrabmi. s.E.. M
NIDN: 0216057001

ABSTRAK

Odi Ariansyah/212015137/2018-2019/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Berlian Maju Motor Palembang. tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Berlian Maju Motor Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Terdapat dua variable bebas (Lingkungan kerja dan kompensasi) dan satu variabel terikat (kepuasan kerja). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berlian maju motor Palembang. Yang diambil sejumlah 88 responden sebagai sampel dengan teknik *random sampling*. Data diperlukan sebagai dasar analisis, sedangkan metode pengumpulan adalah kuesioner. Teknik analisis digunakan *regresi linier* berganda. Uji hipotesis simultan (F) dan parsial (t). Hasil analisis menunjukkan bahwa regresi linier berganda ada pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berlian maju motor Palembang. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang.

Kata Kunci: lingkungan kerja,kompensasi,kepuasan kerja

ABSTRACT

Odi Ariansyah / 212015137 / 2018-2019 / Effect of Work Environment and Compensation on Job Satisfaction of Employees of PT. Berlian Maju Motor. Palembang / Human Resources Management.

The formulation of the problem in this study is to determine whether there is an influence of the Work Environment and Compensation for Employee Job Satisfaction at PT. Berlian Maju Motor Palembang. the purpose of this study was to determine the Effect of Work Environment and Compensation on Employee Job Satisfaction at PT. Berlian Maju Motor Palembang. This research includes associative research. There are two independent variables (work environment and compensation) and one dependent variable (job satisfaction). The population of this research is all employees of PT. Diamond advanced motorized Palembang. 88 respondents were taken as samples with a random sampling technique. Data is needed as a basis for analysis, while the method of collection is a questionnaire. The analysis technique used multiple linear regression. Simultaneous hypothesis test (F) and partial (t). The results of the analysis show that multiple linear regression has an influence on the work environment and compensation for employee job satisfaction at PT. Diamond advanced Palembang motorbike. The results of the hypothesis test together showed that the work environment and compensation had a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Berlian Maju Motor Palembang. The results of the partial analysis show that the work environment and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Berlian Maju Motor Palembang.

Keywords: work environment, compensation, job satisfaction

PRAKATA

Assalamualaikum wr.wb

Puji syukur kehadirat allah swt atas limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Berlian Maju Motor Palembang dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan penulis sampaikan terimakasih terutama kepada orang tua tercinta, ayahanda Firdaus dan ibunda Mulyani yang mana doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuri, S.E., M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang
2. Bapak Drs. H Fauzi Ridwan, M.M selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Palembang
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si., selaku ketua studi manajemen universitas muhammadiyah Palembang
4. Ibu DR. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M selaku pembimbing I dan ibu Zaleha Trihandayani, S.E., MSi selaku pembimbing II, yang tidak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabaran dan keiklasan dengan memberikan yang terbaik
5. Ibu DR. Hj Sri Rahayu, S.E., M.M selaku pembimbing akademik

6. Sahabat dan teman seperjuanganku (irshadi,wahyu,dwi,juanda,dandi,adhe,andes,rahman)
7. Karyawan yang terpilih sebagai responden yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan pihak-pihak yang lain tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan guna menyelesaikan tulisan penulis menyadari, meskipun banyak usaha penulis lakukan akan tetapi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi ini tetap ada manfaat yang di peroleh amin.

Palembang, agustus 2019

Odi Ariansyah

DAFTAS ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PESEMBAHAN DAM MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
HALAMAN ABSTRAK INDONESIA.....	xii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS.....	xiii

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	34
C. Kerangka Penelitian.....	36

D. Hipotesis.....	37
-------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Operasional Variabel.....	39
D. Populasi dan sampel.....	40
E. Data yang diperlukan.....	41
F. Metode Pengumpulan Data.....	42
G. Analisa Data dan Teknik Analisa.....	43

BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pembahasan.....	53
B. Pembahasan.....	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua perusahaan pada hakekatnya didirikan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting untuk dapat menjalankan perananan tugas-tugas, mengoperasionalkan teknologi yang tersedia serta memberikan pemikiran yang inovatif dan kreatif.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, SDM perlu dikelola secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas SDM yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi aset organisasi dalam memenangkan persaingan bisnis.

Perusahaan dalam usaha untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dapat berupa penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan berdampak pada kondisi psikologi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik dan benar. lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Oleh karena itu untuk mewujudkan kepuasan kerja perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja, pemberian kompensasi pun harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai balas jasa perusahaan kepada para karyawan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa dari perusahaan kepada karyawan. Pemberian balas jasa ini dimaksudkan untuk mendorong aktivitas dan kreativitas karyawan sehingga menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan. Apabila perusahaan tidak mampu mengembangkan dan mengaplikasikan imbalan yang layak atau memuaskan, perusahaan tidak hanya kehilangan tenaga profesional, tetapi juga kalah bersaing dengan pasar tenaga kerja, dan jika terus terjadi maka bukan tidak mungkin perusahaan kalah bersaing dengan perusahaan lain karena tujuan perusahaan yang tidak tercapai.

Sumber daya manusia (SDM) adalah modal utama perusahaan yang tidak dapat tergantikan dengan teknologi apapun, semewah-mewahnya dan selengkap-lengkapnyanya fasilitas lingkungan kerja tidak akan berarti jika tidak adanya manusia yang mengatur, mengelola dan memeliharanya. Maka berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan bergantung dari faktor manusianya.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi pekerjaan seperti ini melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungannya. Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah kondisi lingkungan kerja yang kondusif karena dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja.

Menurut Yulharsari (2012:3) kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan

adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

Dalam hubungannya dengan kepuasan karyawan pada PT Berlian Maju Motor Palembang dilihat dari karyawan yang bekerja kurang menyenangkan pekerjaannya dan mencintai pekerjaannya dikarenakan kurangnya pengawasan dari atasan terhadap bawahan. Moral kerja karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. menurunnya kedisiplinan kerja dikarenakan gaji yang diterima dari atasan jumlahnya kurang memuaskan karena tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman. pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti yang dikatakan oleh NitiSemito dalam Sugiarti (2012:75) yakni lingkungan kerja sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang Bagian Service Departmen kurang merasa puas dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja ini ditunjukkan kurang melaksanakan secara optimal diantaranya adalah toilet yang kecil dan tempatnya terlalu jauh, musholla yang kecil dan dianggap kurang, dan seringnya dilakukan perubahan design lay out peralatan sehingga sering terjadi kesulitan dalam menemukan beberapa peralatan dengan cepat yang menurut mereka mengganggu

kinerja karyawan. Kurang diperhatikannya lingkungan kerja yang sehat seperti beban kerja yang terlalu berat atau berlebihan dapat mempengaruhi kesehatan karyawan dan juga kurang diperhatikan dalam kebersihan ruangan kerja yang banyak terdapat bekas-bekas oli, gas, uap, asap, kabut dll., kurang diperhatikannya keamanan kerja dapat mempengaruhi keselamatan karyawan seperti kurangnya pengawasan dari atasan, kurangnya peralatan kerja, terkadang karyawan salah atau lupa menggunakan alat, peralatan rusak, kebisingan, kurang diperhatikannya alat pengaman atau pelindung untuk karyawan, penerangan tidak layak sangat mempengaruhi keamanan dalam bekerja. Selain itu kurangnya kenyamanan dalam bekerja seperti kurang dihargai oleh atasan, terdapat teman kerja yang tidak sportif, fasilitas kurang memadai, kurang rapinya ruangan kantor dan tidak terlalu memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang terutama untuk karyawan yang berprestasi karena mereka sangat pantas mendapatkan promosi jabatan.

Menurut Yusnaena (2012:2) kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan.

Sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (Putranto, 2012:2). Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan

karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan (Yulharsari, 2012:2).

Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan pegawainya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan bekerja pegawai akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Menurut Putranto (2012:2) sistem kompensasi kerja yang baik yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi perusahaan.

Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012:72), Riansari (2012:80) yang menganalisis variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan terjadi hal yang sebaliknya, jika kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan maka lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak menyebabkan kepuasan kerja baik pula.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang mereka telah lakukan kepada perusahaan sehingga karyawan akan lebih giat dan loyal melakukan pekerjaannya.

Karyawan PT. Berlian Maju Motor Bagian Service Departmen kurang merasa puas dengan masalah kompensasi yang mereka terima. Ketidakpuasan terhadap kompensasi ini disebabkan karena beberapa hal, diantaranya adalah karena pemberian gaji yang tidak tepat waktu, jumlah pemberian insentif tidak benar-benar langsung diberikan ke karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan, kurangnya penghargaan dari perusahaan seperti bonus untuk karyawan yang sudah bahkan lebih mencapai target pekerjaan mereka, kurang diperhatikannya tunjangan jabatan karyawan. Sehingga berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka pada kesempatan kali ini penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang.**

B.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang terjadi permasalahan dalam penelitian adalah Adakah Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan penulis diatas,maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang.**

D. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat lebih bisa memahami keselarasan dan kesesuaian antara ilmu teori yang telah didapat ketika kuliah dengan kenyataan sebenarnya dimasyarakat.

2. Bagi objek penelitian

Hasil penelitian yang dibust oleh penulis bisa bermanfaat dan menjadi saran juga masukan sebagai salah satu informasi dalam membuat segala kebijakan

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini penulis berharap bisa dapat menjadi bahan tambahan referensi untuk kajian mahasiswa dan dosen pada penulisan berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Yulharsari. (2012). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero*. Jurnal Manajemen Ekonomi, 1(1), Hal. 1-14.
- Yusnaena. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. Jurnal Manajemen Ekonomi, 1(1), Hal. 1-11.
- Robbins (2010a). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jakarta Pt.bumi aksara*
- Handoko dan asa'ad. (2014b). *Pengaruh kepuasan kerja karyawan edisi ketujuh erlangga jakarta*
- Jewel dan siegal (2014a). *pengaruh komitmen dan kepuasan kerja karyawan*, Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Sinambela (2012) *pengaruh kepuasan kerja karyawan*, jakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2014b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu. (2013) *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Media Kom.
- Suparyadi (2015) *pengaruh kepuasan kerja karyawan*
- sedarmayanti. (2012). *Faktor yang mempengaruhi kerpuasan kerja karyawan Jakarta* .
- irwanto. (2009), *pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Brays & rue. (2010). *pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, Dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta.
- sugiyono. (2014). *Metode Penelitian bisnis: dilengkapi penelitian bisnis edisi ke 11* alfabeta
- supardi (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- sumanto (20114). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Iqbal hasan (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group