

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA DI PT INTI HOSE JAYA PERKASA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Calvin
180910041**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FALKUTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA DI PT INTI HOSE JAYA PERKASA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Calvin
180910041**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FALKUTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang telah bertanda tangan dibawah :

Nama : Calvin
NPM : 180910041
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang telah saya buat dengan judul:

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam

merupakan hasil dari karya saya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya pihak lain. Sepengetahuan saya, pada naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah maupun pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain, kecuali secara tertulis yang telah dikutip didalam naskah ini dan merupakan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan bahwa terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini untuk digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses yang telah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini yang telah saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 28 July 2022



CALVIN
180910041

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA DI PT INTI HOSE JAYA PERKASA BATAM**

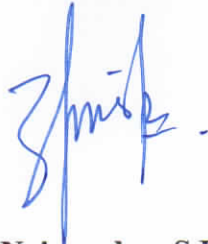
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Calvin
180910041**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 28 July 2022



**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.
Pembimbing**



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam. Populasi dari penelitian ini ialah seluruh karyawan di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam yaitu berjumlah 115 karyawan. Teknik pengambilan sampelnya yaitu sampling jenuh yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Alat pengambilan data menggunakan kuesioner yang peneliti sebarakan menggunakan *google form* di media social. Hasil dari penelitian ini melalui uji hipotesis t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.107 > 1.98157$ dan tingkat signifikansinya $0.037 < 0.05$, kemudian motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4.304 > 1.98157$ dan tingkat signifikansinya $0.000 < 0.05$, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4.795 > 1.98157$ dan tingkat signifikansinya $0.000 < 0.05$. Kemudian hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan atau secara bersama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $54.567 > 2.69$ dan tingkat signifikansinya $0.000 < 0.050$.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of Compensation, Motivation and Work Environment on job satisfaction at PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam. The population of this study were all employees at PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam, which amounted to 115 employees. The sampling technique is saturated sampling, where all members of the population are sampled. The data collection tool uses a questionnaire that researchers distribute using google forms on social media. The results of this study through the t hypothesis test showed that compensation had a significant positive effect on job satisfaction with a t count > t table of $2.107 > 1.98157$ and a significance level of $0.037 < 0.05$, then motivation had a significant positive effect on job satisfaction with a t count > t table. of $4.304 > 1.98157$ and the significance level is $0.000 < 0.05$. The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction with the t count > t table of $4.795 > 1.98157$ and the significance level is $0.000 < 0.05$. Then the results of the F hypothesis test indicate that Compensation, Motivation and Work Environment simultaneously or jointly affect Job Satisfaction with the calculated F value > F table of $54,567 > 2.69$ and the significance level is $0.000 < 0.050$

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, karunia-Nya penulis telah dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini yang merupakan salah satu dari persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

Penulis juga menyadari bahwa di dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, penulis akan senantiasa menerima kritik, saran dan usulan yang diberikan dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak lain. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. Sebagai Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
3. Ibu Mauli Siagian S.Kom., M.SI. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku selaku Pembimbing Skripsi Peneliti
5. Seluruh Dosen dan Staff Akademik Universitas Putera Batam.
6. Kepala PT Inti Hose Jaya Perkasa dan para staff yang turut membantu dalam memberikan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi
7. Kedua orang tua serta keluarga yang selalu memberikan *support*
8. Teman-teman seperjuangan Universitas Putera Batam

Semoga Tuhan yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayat serta taufik-Nya. Saddhu Saddhu Saddhu

Batam, 28 July 2022



Calvin



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.6.2 Manfaat Praktis	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Teori Dasar	7
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	7
2.1.2 Kompensasi.....	11
2.1.3 Motivasi	14
2.1.4 Lingkungan Kerja	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran	22
2.3.1 Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	22
2.3.2 Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	22

2.3.3 Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	22
2.4 Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Sifat Penelitian	25
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	25
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.3.2 Periode Penelitian	25
3.4 Populasi dan Sampel	26
3.4.1 Populasi.....	26
3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel	26
3.4.3 Teknik Sampling.....	26
3.5 Sumber Data	26
3.6 Metode Pengumpulan Data	27
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
3.7.1 Operasional Variabel	27
3.8 Metode Analisis Data	30
3.8.1 Uji Analisis Deskriptif.....	31
3.8.2 Uji Kualitas Data	31
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.4 Uji Pengaruh	33
3.8.5 Uji Hipotesis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
4.1.1 Logo Perusahaan.....	36
4.1.2 Visi & Misi Perusahaan	36
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	37
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	39

4.3.1 Variabel Kompensasi (X1)	39
4.3.2 Variabel Motivasi (X2).....	40
4.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	41
4.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Y)	42
4.4 Analisis Data	43
4.4.1 Statistik Deskriptif	43
4.4.2 Uji Kualitas Data	44
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	46
4.4.4 Uji Pengaruh	51
4.5 Pengujian Hipotesis	53
4.5.1 Uji t (Uji Parsial)	53
4.5.2 Uji F (Uji Simultan).....	54
4.6 Pembahasan	55
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam	55
4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam.....	56
4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam	57
4.6.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam	57
4.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1 Simpulan.....	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	63
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4. 1 Uji Normalitas - Uji Histogram	46
Gambar 4. 2 Uji Normalitas - Uji p-plot	47
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas - Uji Scatterplot	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rincian Kegiatan Peneliti	2
Tabel 1. 2 Rincian Keluar-Masuk Karyawan	3
Tabel 1. 3 Fasilitas Kerja	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3. 1 Periode Penelitian.....	25
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	27
Tabel 3. 3 Operasional Variabel.....	30
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden - Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden - Usia.....	37
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden - Lama Bekerja.....	38
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden - Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	39
Tabel 4. 6 Jawaban Responden - Variabel Motivasi.....	40
Tabel 4. 7 Jawaban Responden - Variabel Lingkungan Kerja.....	41
Tabel 4. 8 Jawaban responden - Variabel Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 4. 9 Uji Statistik Deskriptif	43
Tabel 4. 10 Uji Validitas Data.....	45
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Data	46
Tabel 4. 12 Uji Normalitas - One Sample K-S.....	48
Tabel 4. 13 Uji Multikolinieritas	49
Tabel 4. 14 Uji Heteroskedastisitas - Uji Glejser	50
Tabel 4. 15 Analisis Regresi Linear Berganda	51
Tabel 4. 16 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	52
Tabel 4. 17 Uji t (Uji Parsial).....	53
Tabel 4. 18 Uji F (Uji Simultan).....	54

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Validitas.....	31
Rumus 3. 2 Regresi Linear Berganda.....	34
Rumus 4. 1 Rumus r tabel	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan perbisnisan pada zaman ini tidak dapat diragukan lagi. Para pengusaha berjuang untuk menunjukkan perbedaan, layanan agar dapat menarik pelanggan atau peminat yang lebih banyak. Namun tanpa disadari sumber daya yang juga dinilai penting dalam suatu perusahaan ialah sumber daya manusia yakni karyawannya itu sendiri. Karyawan dituntut untuk kerja secara produktif, dan dapat selalu berkembang. Ada beberapa faktor yang dapat menghambat ataupun sebagai kunci perkembangan produktivitas karyawan, maka dari itu pemimpin harus turut memperhatikan dan menjadikan hal tersebut sebagai masalah utama. Tentu untuk membentuk dan mempertahankan karyawan yang berpotensi tidak mudah, namun memang itu merupakan masalah setiap pemimpin perusahaan. Ada beberapa hal yang harus pemimpin awasi yaitu kompensasi karyawannya, motivasi karyawannya dan juga lingkungan kerja itu sendiri.

Pemberian Kompensasi menjadi hal penting dalam maksud untuk mempertahankan SDM yang berkualitas. Manajemen SDM yang dapat mengatur sumber dayanya dengan baik, serta pemberian kompensasi yang sesuai atau di atas rata-rata kecukupan karyawan ataupun pemberian kompensasi yang didasari atas jabatan akan memberikan kepuasan kerja yang besar bagi masing-masing pekerjanya yang membuat karyawan akan berproduktif. Kompensasi sendiri menjadi kunci utama seseorang bekerja agar dapat mempertahankan hidupnya dalam arti untuk membiayai kebutuhan hidupnya sendiri baik yang dasar maupun sampai kebutuhan mewah.

Selain factor kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, motivasi dalam bekerja juga merupakan bibit yang penting dalam artian sebagai pendorong karyawan untuk dapat bekerja. Motivasi seseorang dapat timbul dari diri sendiri ataupun disokong oleh orang lain. Jika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya, tidak ada hambatan ataupun beban pekerjaan yang besar yang terasa tidak sanggup untuk diselesaikan, maka hal demikian bisa memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara semangat dan produktif.

Faktor paling penting yang perlu diperhatikan juga lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berbentuk suasana kerja maupun alat atau benda kerja yang berbentuk fisik maupun non fisik. Tanpa disadari, teman-teman kerja atau sesaa rekan kerja juga mengambil bagian penting dalam hal kenyamanan bekerja. Karena bagaimanapun tempat kerja merupakan rumah kedua bagi setiap karyawan. Oleh dari itu, pemimpin dharus dapat memberikan atau menyediakan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya.

Berikut tabel mengenai permasalahan kompensasi peneliti sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Rincian Kegiatan Peneliti

No	Tanggal	Keterangan	Jam OT	Insentif/ Bonus
1	3 Juni 2018	Menginstall 1 Unit Forklift	17.00-20.00	-
2	6 Des 2018	Menginstall Hose di Kapal TNI	17.00-20.00	-
3	8 Jan 2019	Menginstall Hose Beco	17.00-20.00	-
4	15 Feb 2019	Menginstall Crane Kapal	17.00-01.15	-
5	16 Feb 2019	Menginstall Crane Kapal	17.00-18.30	-
6	7 Nov 2019	Menginstall hose beco	17.00-18.00	-
7	8 Feb 2020	Menginstall Crane Kapal	17.00-18.45	-
8	6 Des 2020	Menginstall Hose di Kapal	<i>Weekend</i>	-

Sumber : Diolah peneliti 2022

Berikut juga peneliti sajikan table mengenai data keluar-masuk karyawan di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam:

Tabel 1. 2 Rincian Keluar-Masuk Karyawan

Bulan & Tahun	<i>In</i>	Out
Okt'21	-	-
Nov'21	-	-
Des'21	-	-
Jan'22	-	2
Feb'22	-	-
Mar'22	1	1
Jumlah	1	3

Sumber: Diolah peneliti 2022

Selanjutnya, berikut peneliti sajikan tabel mengenai fasilitas kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa di bawah ini:

Tabel 1. 3 Fasilitas Kerja

No	Fasilitas Kerja	Total	Penilaian
1	Pickup	2	Kurang Baik
2	Komputer	10	Baik
3	Toilet	4	Baik
4	Motor	1	Kurang Baik
5	Lampu	20	Sedang
6	Jaringan Internet	2	Kurang Baik

Sumber : diolah peneliti 2022

Objek penelitian peneliti yaitu PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam yang mana bergerak dalam bidang alat berat. Pokok kegiatan dari PT ini ialah menyalurkan berbagai macam selang hidrolik, fitting, adapter hidrolik serta peralatan lainnya. Ada berbagai pesaing perusahaan yang juga bergerak dibidang ini, antara lain PT Anflex, PT Batam Niaga Perkasa, PT Sunway Indonesia, dan lain-lain. Hal tersebut dapat menjadi masalah bagi perkembangan perusahaan apabila tidak memberikan perubahan atau perkembangan, oleh karena itu pemimpin PT Inti Hose Jaya Perkasa perlu memperhatikan kepuasan kerja

karyawannya agar karyawan senantiasa semangat bekerja, bertanggung jawab, dan dapat bekerja secara produktif. Permasalahan yang ada yang menyebabkan peneliti mengambil variabel kompensasi, ialah perusahaan tidak memberikan kompensasi lebih kepada pekerja yang telah melakukan OT sesuai waktu yang telah peneliti jabarkan di tabel 1.1, karena hal tersebut merembet kepada motivasi karyawan untuk bekerja secara semangat, dan juga peneliti mengambil variabel lingkungan kerja karena lingkungan kerja kurang memadai, *space* kerja kecil, dan kekurangan mesin alat berat.

Berpaku pada permasalahan tersebut, peneliti ingin membuat penelitian berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah utama yang membuat penulis tertarik menggunakan judul ini adalah:

1. Pemimpin yang tidak memberikan kompensasi lebih kepada karyawan yang bekerja lewat waktunya, dapat menurunkan minat kerja si karyawan sehingga kepuasan kerja menurun
2. Motivasi yang kurang pada karyawan dapat berimbas pada menurunnya produktivitas kerja dan kepuasan kerja
3. Lingkungan kerja yang tidak *supportif* dapat berpengaruh pada turunnya produktivitas kerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, batasan masalahnya adalah penelitian ini menggunakan objek di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam dengan variable

independen X1 Kompensasi, X2 Motivasi, X3 Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel dependennya.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah secara parsial Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam?
2. Apakah secara parsial Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam?
3. Apakah secara parsial Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam?
4. Apakah secara simultan Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasar pada rumusan masalah di atas adalah:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam
2. Untuk mengetahui secara Parsial pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam
3. Untuk mengetahui secara Parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam

4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Perkembangan teori pada variabel dalam penelitian ini
2. Perkembangan konsep terhadap variabel dalam penelitian ini

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

1.6.2.1 Bagi Perusahaan

Peneliti berharap perusahaan dapat menilai secara kritis dan rasional tentang isi dari penelitian ini, dan semoga penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan agar memperhatikan kepuasan kerja karyawannya

1.6.2.2 Bagi Peneliti

Peneliti berharap peneliti dapat menggali dan mendapatkan ilmu yang lebih dalam mengenai variabel yang ada dalam penelitian ini

1.6.2.3 Bagi Universitas Putera Batam

Peneliti berharap apapun hasil dari penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penerus selanjutnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

Harta berharga atau harta utama pada suatu perusahaan dapat dikatakan terletak pada karyawannya karena karyawan tersebutlah yang bertugas menggerakkan atau menjalankan perintah dari nakhoda yang ada (Hasibuan, 2021:12). Dibelakang sosok karyawan itu, terdapat Manajemen SDM perusahaan yang berfungsi untuk mengatur, memelihara dan mengelola karyawannya agar dapat bersama-sama mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017:1).

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017:117) Kepuasan Kerja merupakan suatu rasa yang secara langsung ataupun tidak langsung memberikan pengaruh pada karyawan yang mana akan berpengaruh juga pada pekerjaannya. Perasaan yang dimaksud dapat melibatkan berbagai macam hal, termasuk di antaranya upah atau gaji yang diterima, evaluasi diri, jabatan dalam perusahaan dan sebagainya. Pegawai dapat merasa puas dalam bekerja apabila kontimen-kontimen dalam pekerjaan dan dirinya dapat saling mendukung, dan sebaliknya apabila tidak ada dukungan dari aspek-aspek tersebut, maka karyawan tidak akan merasa puas.

Menurut (Sudaryo et al., 2018:76) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan mengenai senang atau tidaknya pekerjaan yang ditekuni sesuai harapan atau impian dan juga imbalan yang didapat. Suka atau tidaknya seseorang dalam pekerjaannya dapat terlihat jelas dari sikap dan tindakannya. Pekerjaan yang

menyenangkan memberi arti bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi yang menjalankannya. Dengan begitu, setiap karyawan pasti mengharapkan mereka dapat memperoleh kepuasan kerja ditempat kerjanya.

Menurut (Hasibuan, 2021:202) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional menyenangkan dan sikap mencintai pekerjaannya dengan sepenuhnya. Sikap ini dapat diukur dari prestasi kerja, disiplin kerja dan moral kerja. Tolak ukur tingkat kepuasan orang dinilai mutlak karena kepuasan masing-masing individu berbeda-beda dan tidak bisa diukur. Namun demikian hal tersebut tidak boleh dianggap atau dinilai sepele karena kepuasan kerja karyawan sangat penting.

Kesimpulan dari pengertian kepuasan kerja menurut para ahli di atas ialah kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang ada dalam setiap individu pekerja yang secara langsung atau tidak mempengaruhi kinerja dan kenyamanan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat bersumber dari diri sendiri dan juga Lingkungan luar dimana kedua sumber harus seimbang sehingga dapat membuat karyawan merasa *worth it* dalam bekerja dan tidak berpengaruh pada berkurangnya reputasi kerjanya. Variabel kepuasan kerja ini merupakan tonggak penting untuk karyawan sendiri dan juga perusahaan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan mulus tanpa kendala.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja ada 2 menurut (Mangkunegara, 2017:120), yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu terdiri dari kecerdasan, keterampilan, usia, *gender*, pendidikan, kondisi fisik, cara berpikir, emosi, masa kerja
2. Faktor pekerjaan, yaitu struktur organisasi, jabatan kerja, promosi jabatan, jenis pekerjaan dan sebagainya.

2.1.1.3 Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja

Menurut (Sudaryo et al., 2018:86) ada beberapa factor penentu kepuasan kerja, yakni:

1. Gaji atau Upah, Jika gaji yang dikontribusikan bersifat adil maka akan ada kepuasan kerja
2. Kondisi Kerja yang menunjang, perusahaan ditekankan harus dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman agar kebutuhan karyawan terpenuhi
3. Hubungan Kerja, baik antara sesama rekan atau atasan diharapkan dapat berjalan dengan baik maka akan berefek pada kepuasan kerja

2.1.1.4 Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Menurut (Sudaryo et al., 2018:84), ada 5 variabel kepuasan kerja, diantaranya:

1. Perputaran, perputaran akan rendah jika kepuasan kerja yang karyawan terima tinggi
2. Tingkat absensi, karyawan dengan kepuasan yang tinggi, tingkat absensinya akan rendah
3. Umur, karyawan dengan umur cenderung tua biasanya lebih merasa puas daripada karyawan dengan usia muda dikarenakan di usia muda, setiap individu akan menetapkan beberapa harapan atau ideal yang tinggi

sehingga jika harapan tersebut tidak didapatkan maka akan merasa mudah kecewa

4. Tingkat Pekerjaan, Idealnya seseorang akan merasa senang dan puas jika jabatannya tinggi
5. Ukuran Organisasi perusahaan, besarnya perusahaan harus menciptakan system agar semua perintah dapat terkoordinasi

2.1.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Sudaryo et al., 2018:92), terdapat 5 indikator kepuasan kerja, diantaranya:

1. Kemangkiran atau absensi, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah maka tingkat absensinya akan tinggi, dan sebaliknya
2. Keinginan Pindah, Ketidakpuasan yang dirasakan dalam bekerja akan membuat karyawan merasakan ingin pindah dan bekerja ditempat yang di idealkan
3. Kinerja Karyawan, kinerja karyawan yang tinggi dapat memberi arti bahwa karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga karyawan tersebut dapat memberikan hasil yang optimal
4. Rekan Kerja, rekan kerja yang berkekeluargaan merupakan sumber kepuasaan kerja bagi setiap individu pekerja
5. Kenyamanan Kerja Karyawan, tentunya kepuasan karyawan akan tercapai jika mendapatkan kenyamanan bekerja

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Mangkunegara, 2017:83), Kompensasi adalah suatu pemberian kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan. Perusahaan diharapkan dapat menyalurkan gaji atau upah sesuai dengan standard yang telah ada dan juga diharapkan pemimpin dapat memberikan bonus, dan tunjangan lain sesuai dengan prinsip perusahaan itu sendiri. Kompensasi dinilai amat memberikan efek kepada hasil kerja, produktivitas kerja hingga kepada kepuasan kerja.

Menurut (Hasibuan, 2021:118) Kompensasi adalah seluruh bentuk *revenue* yang bersifat materi atau non material yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan yang memberikan pekerjaan. Antar pemimpin dan juga karyawan harus saling memberikan *win-win feedback*, dalam arti pemimpin memberikan kompensasi, namun karyawan juga harus membalasnya dengan memberikan pelayanan berupa kerja yang bagus dan optimal.

Menurut (Sudaryo et al., 2018:9) Kompensasi adalah hal yang dianggap sebanding. Imbalan yang diberikan pemimpin sebagai bentuk *reward* dari jasa atau *service* yang telah karyawan itu berikan padanya. Pemberian kompensasi juga harus diberikan secara adil, layak, dan sesuai dengan peraturan perusahaan itu sendiri. Kompensasi ialah suatu faktor baik secara langsung ataupun tidak yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

Kesimpulan yang dapat peneliti Tarik dari pengertian di atas adalah kompensasi merupakan suatu bentuk apresiasi imbal jasa berupa apapun yang memberikan manfaat kepada karyawan atau orang yang telah memberikan jasa

dan pelayanan. Kompensasi dapat dianggap sebagai tonggak mengapa karyawan mau bekerja karena kompensasi yang diterima dapat digunakan untuk kehidupannya. Oleh dari itu, pemberian kompensasi harus diperhitungkan secara adil, sesuai dan berperikemanusiaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Faktor pengaruh kebijakan kompensasi menurut (Mangkunegara, 2017:84), yaitu:

1. Faktor Pemerintah

Faktor ini ialah kunci utama karena pemerintah yang menetapkan berapa standar upah yang harus diberikan perusahaan atau yang diterima karyawan bekerja

2. Penawaran Antar Perusahaan-Pegawai

Faktor ini berasal dari persetujuan antar perusahaan dengan karyawan. Biasaya tahap ini berada di tahap *interview* saat karyawan melamar.

3. Standard dan Biaya Hidup Pegawai

Pengaturan kompensasi yang ditetapkan harus sesuai dengan standard dan hidup karyawan agar karyawan dapat memenuhi keutuhan dasarnya.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Beberapa faktor yang dapat diperhatikan sebagai perbandingan upah antara lain, jabatan kerja, lulusan pendidikan karyawan, masa kerja, dan lain sebagainya.

5. Permintaan - Persediaan

Pemberian kompensasi juga didasari dari kondisi pasar ekonomi yang berlangsung.

6. Kemampuan Membayar

Selain faktor-faktor di atas, faktor terakhir ini yang merupakan akhir jalannya. Pemberian kompensasi harus ditentukan dengan benar sesuai dengan kemampuan perusahaan.

2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi Pegawai

Bentuk kompensasi pegawai menurut (Mangkunegara, 2017:85) yaitu:

1. Gaji atau Upah

Gaji adalah imbalan kerja bulanan kepada karyawan tetap, sedangkan upah adalah imbalan harian kepada karyawan tidak tetap.

2. *Benefit* dan *Service*

Benefit atau layanan adalah tunjangan lain yang diberikan karyawan berupa THR, seragam kerja, transportasi, dan sebagainya.

2.1.2.4 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut (Hasibuan, 2021:121), adalah:

1. Kepuasan Kerja

Kompensasi yang diterima pegawai dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karna dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

2. Ikatan Kerja Sama

Ikatan *feedback* antar perusahaan dan karyawan.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan yang optimal lebih mudah jika kompensasi yang diberikan besar.

4. Motivasi dan Disiplin

Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat membentuk disiplin dan motivasi kerja.

5. Stabilitas Karyawan

Stabilitas karyawan amat berpengaruh pada kompensasi yang diberikan perusahaan

2.1.2.5 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut (Sudaryo et al., 2018:33) adalah:

1. Gaji, imbalan atau uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan tetap
2. Upah, imbalan atau uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak tetap
3. Insentif, imbalan kepada karyawan berprestasi
4. Bonus, imbalan tambahan kepada karyawan yang melakukan extra kerja
5. Pelayanan, bentuk kompensasi non material

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Sudaryo et al., 2018:64), motivasi merupakan suatu kondisi psikologis dalam diri seorang individu untuk dapat bertindak atau melakukan sesuatu sehingga terjadi perubahan tindakan *emotionally*. Motivasi berasal dari kata motif, dengan artian kekuatan dalam jiwa orang itu sendiri yang mengakibatkan orang itu bertindak. Motivasi datang dari dalam diri manusia, namun dapat disebabkan oleh beberapa pertimbangan dari luar atau dari perusahaan. Oleh dari itu, seorang pemimpin harus dapat menetralkan kondisi agar motivasi kerja karyawan juga dapat bergerak

Menurut (Mangkunegara, 2017:93) , motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawannya untuk dapat mencapai tujuan motifnya, sedangkan motif merupakan dorongan akan kebutuhan dari diri masing-masing karyawan yang mesti dikabulkan agar karyawan itu dapat beradaptasi terhadap lingkungan sekitar. Motivasi dapat dikatakan juga sebagai suatu engeri untuk membangkitkan dorongan dalam diri tiap individu kerja.

Menurut (Hasibuan, 2021:143), motivasi merupakan daya penggerak yang memunculkan aksi gairah bekerja seseorang untuk dapat bekerja sama secara tersturktur dan efisien. Perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang cakap, terampil, pintar, dan sebagainya, yang penting juga disongkongi dengan kerja keras yang tinggi dan kerja giat yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama. Namun, kemampuan dan kegiatan dalam bekerja akan hangus apabila tidak didorong oleh motivasi kerja.

Kesimpulan yang dapat peneliti Tarik dari pengertian di atas, bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri manusia untuk membangkitkan gairahnya untuk dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan. Setiap orang pasti memiliki motivasi yang berbeda-beda, namun ujung-ujungnya setiap motivasi pasti selalu menghasilkan sesuatu baik bersifat baik atau tidak. Namun untuk mendorong atau mewujudkan sesuatu impian, pasti dibutuhkan sebuah motivasi.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2021:146), ada beberapa tujuan motivasi, diantaranya:

1. Menaikkan tingkat disiplin karyawan
2. Menaikkan kepuasan kerja karyawan

3. Menaikkan produktivitas kerja karyawan
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
5. Mempertahankan kestabilan karyawan

2.1.3.3 Asas-asas Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2021:146), ada 5 asas motivasi, diantaranya:

1. Asas mengikutsertakan, menerima masukan atau ide dari para bawahan
2. Asas komunikasi, mengkomunikasikan tujuan perusahaan dengan baik dan jelas
3. Asas pengakuan, memberi penghargaan kepada karyawan atas prestasi yang ada
4. Asas mendelegasikan wewenang, memberikan wewenang dan *freedom* bagi karyawan untuk membuat keputusan
5. Asas perhatian timbal balik, asas motivasi dengan membicarakan harapan tujuan perusahaan selain kebutuhannya

2.1.3.4 Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2017:101), ada 2 teknik motivasi kerja, yaitu:

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai yang dikenal dengan piramida
2. Teknik Komunikasi *persuasive*, memberikan nasihat, perhatian, keputusan.

2.1.3.5 Indikator-indikator Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2021:158), ada 5 indikator motivasi, diantaranya:

1. Prestasi atau keberhasilan, pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan
2. Pengakuan atas penghargaan, diakui prestasi kerja yang ada

3. Tanggung jawab, kewajiban seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan benar
4. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang menarik dan sesuai *passion* atau yang memberikan tantangan
5. Pengembangan potensi individu, peluang untuk memajukan segala potensi diri yang ada

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Enny, 2019:56) lingkungan kerja mencakup segala hal disekitar kantor yang dapat memberikan efek kepada motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tersedia harus baik dan nyaman, agar arahan atau perintah yang diberikan pemimpin kepada karyawannya dapat dijalankan dengan baik.

Menurut (Sudaryo et al., 2018:50) lingkungan kerja adalah kondisi yang berpengaruh secara fisik ataupun tidak pada karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa aman dan tenang dalam bekerja. Oleh dari itu, tanpa disadari, lingkungan kerja juga sangat penting diperhatikan dalam dunia perusahaan.

Menurut (Enny, 2019), lingkungan kerja mencakup segala hal yang terdapat disekeliling karyawan yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada saat menjalankan tanggungjawabnya sehingga didapati hasil kerja yang optimal, yang mana lingkungan kerja ini meliputi sarana dan prasarana kerja yang menyokong karyawannya dalam menyelesaikan kerja yang dibebankan kepadanya.

Kesimpulan yang dapat peneliti Tarik dari pengertian di atas adalah lingkungan kerja merupakan tempat, suasana, ataupun suatu kondisi yang bisa memengaruhi secara langsung ataupun tidak kepada karyawannya. Lingkungan kerja sangat penting untuk memberikan rasa aman, betah, nyaman dalam bekerja.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Sudaryo et al., 2018:48), adalah:

1. Suhu, suhu dalam ruangan harus diatur dengan baik agar semua karyawan nyaman bekerja
2. Kebisingan, konsentrasi karyawan akan terganggu dengan besarnya kebisingan yang ada
3. Penerangan, cahaya dalam kantor yang terang dan pas akan membuat karyawan lancar bekerja.
4. Mutu Udara, Udara yang tidak baik akan berpengaruh pada kesehatan karyawan

2.1.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja menurut (Enny, 2019:58) adalah:

1. Lingkungan Kerja non Fisik
Kondisi atau keadaan dalam perusahaan yang berpengaruh pada karyawan
2. Lingkungan Kerja Fisik
Berupa benda atau barang yang dapat disentuh dan dimanfaatkan

2.1.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Enny, 2019:57) manfaat Lingkungan kerja adalah untuk meningkatkan kenyamanan kerja agar karyawan dapat lebih semangat dan berproduktivitas dalam bekerja dan prestasi kerja meningkat. Jika semua karyawan dalam suatu perusahaan bekerja sama dengan baik secara motivasi, maka pekerjaan akan terasa ringan. Selain itu, hubungan antar rekan kerja juga sangat penting demi komunikasi karyawan yang lancar, tanpa perantara dan karyawan tidak merasa tertekan ketika harus bekerja.

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Sudaryo et al., 2018:51) adalah:

1. Penerangan – pentingnya cahaya yang bagus agar karyawan enak dalam bekerja
2. Pewarnaan – warna yang baik dan tepat akan membuat karyawan nyaman bekerja
3. Kebersihan – kondisi perusahaan atau kantor yang bersih tentu sangat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
4. Suara / Kebisingan – Hendaknya perusahaan memasang alat pengedap suara dalam *office* agar konsentrasi kerja tidak terganggu
5. Keamanan – perusahaan harus mampu memberikan keamanan kepada karyawan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dengan topic yang sama dengan peneliti dijabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Uji Penelitian	Hasil
1	(Nurhaiyati & Tresani, 2021) SINTA 4	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	<i>Structural Equation Model</i> dan <i>software Smart PLS.3.3.2</i>	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan
2	(Prawira, 2020) SINTA 5	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Teknik sampel jenuh, data primer, analisis regresi linear berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan
3	(Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020) SINTA 5	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Teknik Angket, Uji Asumsi Klasik, uji pengaruh dan hipotesis	Kompensasi berpengaruh positif signifikan
4	(Raysid & Tanjung, 2020) SINTA 5	Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru	Pendekatan Asosiatif	Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan, dan Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan
5	(Lestari & Rachmasari, 2021) GOOGLE SCHOLAR	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Analisi Regresi Sederhana	Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan
6	(Ginting & Siagian, 2021) GOOGLE SCHOLAR	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru	SPSS 25	Lingkungan kerja positif tidak signifikan dan motivasi positif signifikan
7	(Vahera & Onsardi, 2021) GOOGLE SCHOLAR	Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja	Test Asumsi Klasik, Analisis	Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh

		Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Linear Multiple, Koefisien Determinasi dan tes hipotesis	
8	(Andriyani, Anandita, & Mahendri, 2021) GOOGLE SCHOLAR	Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang	Uji Validitas, Uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis	Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan
9	(Ramadanita & Kasmiruddin, 2018) GOOGLE SCHOLAR	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Uji Deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis linear berganda, r ² dan uji t dan uji F	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan
10	(Tamali & Munasip, 2019) GOGGLE SCHOLAR	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Uji Asumsi Klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji r ²	Kompensasi negative signifikan dan Lingkungan kerja positif signifikan
11	(Dompok & Permatasari, 2021) DOSEN	Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Uji Validitas dan Reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis	Lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja
12	(Rizal & Aam Rachmat Mulyana, 2021) DOAJ 2021	<i>Analysis of Work Environment and Organizational Culture on Employee Satisfaction</i>	<i>Regression Linear Multiple, hypotesist Test</i>	<i>Work Environment had a positive effect</i>
13	(Rinaldi, Susita, & Handaru,	<i>The Influence of Work Environment</i>	<i>Descriptive Explanatory</i>	<i>Work Environment has a significant</i>

	2017) DOAJ 2021	<i>and Work Stress on Employee Satisfaction</i>		<i>effect</i>
--	--------------------	---	--	---------------

Sumber : Data Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah seluruh pendapatan dalam bentuk uang ataupun tidak yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi kerjanya (Mujanah, 2019:1). Pemberian kompensasi yang dinilai baik apabila mampu memberikan kepuasan kepada penerimannya sehingga dapat diartikan perusahaan dapat mempertahankan karyawan. Dalam penelitian (Azhar et al., 2020) terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi pada kepuasan kerja karyawan

2.3.2 Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi ialah suatu mobilitas yang menimbulkan gairah kerja seseorang agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2021:143). Seorang pemimpin harus mengetahui motivasi dan motif dari karyawannya agar dapat menggerakkan karyawan tersebut. Biasanya seseorang bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang berbentuk materi atau nonmateri, berbentuk fisik maupun nonfisik. Dalam penelitian (Nurhaiyati & Tresani, 2021) menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Importir Alat Berat Jakarta

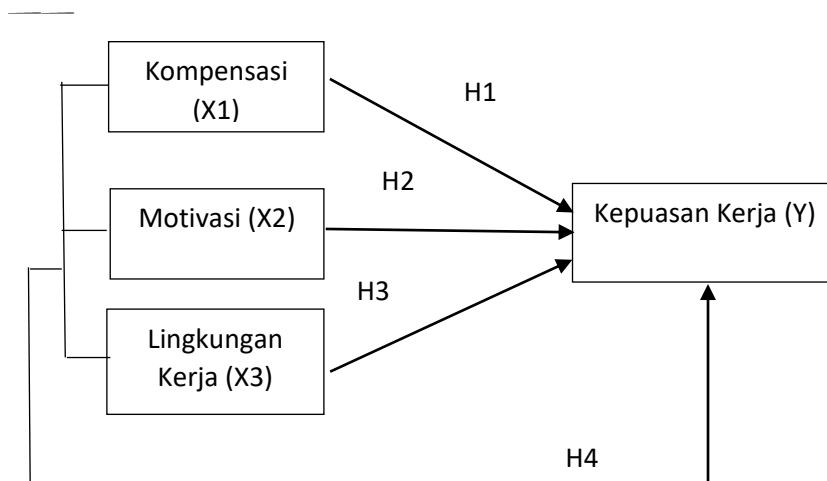
2.3.3 Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat atau kondisi atau suasana kerja karyawan (Sudaryo et al., 2018:50). Lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan memberikan pengaruh pada kelancaran kerja karyawan. Dalam penelitian (Tamali

& Munasip, 2019) menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Kerangka pemikiran berisikan kerangka yang menjelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi secara parsial atau tersendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam

H2 : Motivasi secara parsial atau tersendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam

H3 : Lingkungan Kerja secara parsial atau tersendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam

H4 : Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis kuantitatif dimana bersifat umum atau objektif dan hasil perolehannya dapat digunakan sebagai peluang bagi peneliti setelahnya (Chandrarin, 2018:2). Sedangkan, desain penelitian dalam penelitian ini adalah kausalitas dimana merupakan penelitian sebab-akibat (Sanusi, 2017:14).

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat replikasi, dengan pengertian bahwa penelitian ini mengambil beberapa variabel, indicator dan alat analisis yang sama dibandingkan dengan peneliti sebelumnya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

PT Inti Hose Jaya Perkasa merupakan objek sekaligus lokasi penelitian dalam penelitian ini. Perusahaan ini terletak di Komplek Dian Centre No.09, Kelurahan Batu Selicin, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau

3.3.2 Periode Penelitian

Periode Penelitian berjalan dari bulan Maret 2022 hingga July 2022.

Tabel 3.1 Periode Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Penyelesaian				
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Rancangan data	■				
2	Studi Pustaka data	■				
3	Menyusun Penelitian		■			
4	Menyebarkan Kuesioner			■	■	
5	Pengolahan Data				■	■

6	Penyelesaian Skripsi					
---	----------------------	--	--	--	--	--

Sumber : Peneliti, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sanusi, 2017:87), Populasi adalah seluruh perkumpulan yang memiliki ciri-ciri tertentu dalam mengolah suatu kesimpulan. Seluruh karyawan PT Inti Hose merupakan populasi di penelitian ini dengan jumlah sebanyak 115 orang.

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Sanusi, 2017:88), Sampel adalah bagian dari populasi yang ciri-ciri atau karakternya masih melekat pada induknya atau populasi. Peneliti menjadikan seluruh anggota di populasi sebagai sampel dalam penelitian ini.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*, dimana menurut (Sanusi, 2017:89), metode sampling ini mengambil sampel dengan tidak memperhatikan kesempatan bagi setiap anggota sampel

3.5 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini terdiri dari data utama dan data pendukung dimana data utama ialah data yang sumbernya didapati dari objek langsung (Chandrarin, 2018:123) seperti contoh tabel-tabel yang peneliti sajikan diawal bab I mengenai tabel jumlah absensi karyawan, jumlah fasilitas kerja karyawan, hal tersebut didapatkan langsung dari objek penelitian, sedangkan data pendukung ialah data dengan sumber didapati dari pihak ketiga (Chandrarin,

2018:124), seperti contoh buku, jurnal, responden yang nantinya akan mengisi kuesioner.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data di penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah alat yang sering dipakai oleh peneliti dengan objeknya ialah responden (Chandrarin, 2018:125). Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan kriteria:

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	STS – Sangat Tidak Setuju	1
2	TS – Tidak Setuju	2
3	N - Netral	3
4	S - Setuju	4
5	SS - Sangat Setuju	5

Sumber : (Ghozali, 2018:45)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah semua hal yang bisa digunakan sebagai informasi dan data lebih lanjut untuk memperoleh manfaat. Operasional variabel dalam penelitian ini terdiri dari Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) yang disebut sebagai variabel independen serta Kepuasan Kerja (Y) yang disebut sebagai variabel dependen.

3.7.1.1 Variabel Dependen

Menurut (Chandrarin, 2018:83) Variabel dependen adalah variable yang bersifat terikat dan dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

3.7.1.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah suatu perasaan tentang senang atau tidaknya pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang (Sudaryo et al., 2018:76). Dalam penelitian ini, Indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Sudaryo et al., 2018:92) adalah sebagai berikut:

1. Kemangkiran atau absensi
2. *resign*
3. Kinerja Kerja
4. Teman Kerja
5. Kenyamanan Kerja

3.7.1.2 Variabel Independen

Menurut (Chandrarin, 2018:83) Variabel independent adalah variabel yang bersifat bebas dan mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

3.7.1.2.1 Kompensasi

Kompensasi adalah suatu apresiasi jasa kepada karyawan atas pelayanan yang telah diberikan dengan maksimal (Sudaryo et al., 2018:10). Indikator sebagai butir pertanyaan sesuai dengan variabel lingkungan kerja di penelitian ini menurut (Sudaryo et al., 2018:33) adalah:

1. Gaji karyawan
2. Upah karyawan
3. Insentif karyawan
4. Tambahan berupa bonus karyawan

5. *Service* untuk karyawan

3.7.1.2.2 Motivasi

Motivasi ialah sesuatu nurani yang menggerakkan seseorang ataupun dalam konteks bekerja ialah pegawai untuk dapat mencapai tujuan kerjanya (Mangkunegara, 2017:93). Indikator-indikator motivasi dalam penelitian ini (Hasibuan, 2021:158) ialah:

1. Prestasi
2. Pengakuan atas penghargaan
3. Tanggungjawab
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Pengembangan potensi individu

3.7.1.2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi atau tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya (Sudaryo et al., 2018:50). Indikator sebagai butir pertanyaan sesuai dengan variabel lingkungan kerja di penelitian ini menurut (Sudaryo et al., 2018:51) adalah:

1. Penerangan kerja
2. Pewarnaan tempat kerja
3. Kebersihan tempat kerja
4. Suara / Kebisingan dalam kantor
5. Keamanan kerja

Berikut peneliti sajikan tabel operasional variabel:

Tabel 3. 3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1)	(Sudaryo et al., 2018:13) Kompensasi adalah <i>feedback</i> jasa kepada karyawan atas tanggungjawabnya	1. Gaji 2. Upah 3. Insetif 4. Bonus 5. Pelayanan	Likert
Motivasi (X2)	(Sudaryo et al., 2018:64) Motivasi ialah suatu kondisi dalam diri seseorang untuk bertindak sehingga terjadi suatu perubahan tingkah laku	1. Prestasi 2. Pengakuan atas penghargaan 3. Tanggungjawab 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Pengembangan potensi individu	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	(Sudaryo et al., 2018:50) Lingkungan kerja adalah kondisi atau tempat dimana karyawan bekerja	1. Cahaya 2. Warna 3. Kebersihan 4. Kebisingan 5. Keamanan	Likert
Kepuasan Kerja (Y1)	(Hasibuan, 2021:202) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dan sikap mendalami pekerjaannya dengan sepenuh hati	1. Absensi 2. <i>resign</i> 3. Kinerja 4. Teman Kerja 5. Kenyamanan Kerja	Likert

Sumber : Peneliti, 2022

3.8 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan sebuah program statistic bernama SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Dari program tersebut, ada beberapa analisis yang akan diproses atau diolah, yaitu statistic deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, uji uji pengaruh (uji regresi linear berganda, R²), dan uji hipotesis (t dan F). Seluruh

olahan data harus dilakukan secara berurutan dan harus lolos kriteria agar dapat menyambung ke uji selanjutnya hingga akhir.

3.8.1 Uji Analisis Deskriptif

Uji analisis deskriptif adalah uji yang menampilkan karakter-karakter dari data yang telah diolah. Nilai-nilai yang biasa tampil dalam tabel uji ini adalah nilai *min*, *max*, *mean*, dan standar deviasi (Chandrarin, 2018:139).

3.8.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdiri dari 2 macam uji lagi, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Suatu data dikatakan valid apabila data yang didapati tidak ada perbedaan dengan yang di lapangan, serta suatu data dikatakan reliable apabila data yang diperoleh bersifat general atau objektif karena hasil pengujian tidak tergantung kepada siapa yang mengeksekusinya (Sanusi, 2017:81).

3.8.2.1 Uji Validitas

Hasil kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang diajukan bisa memberikan sesuatu yang bisa dinilai dari kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Menurut (Sanusi, 2017:76) Validitas dapat dicari juga dengan rumus yaitu:

Rumus 3. 1 Rumus Validitas

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X, Y = Skor butir dan skor total butir

N = Total sample

Jika menggunakan program statistic SPSS, untuk mencari nilai validitas, dapat dibandingkan nilai r hitung dan r tabel dengan df 2 sisi dan tingkat signifikansi 0.05, kriteria dalam uji validitas adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi 0.05, maka pertanyaan dinilai valid, dan sebaliknya (Ghozali, 2018:51).

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil kuesioner dinyatakan *reliable* apabila jawaban responden selalu sama dari waktu ke waktu atau dalam arti selalu konsisten (Ghozali, 2018:45). Kriteria dalam uji reliabilitas adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.70, maka data dinilai reliabel dan sebaliknya (Ghozali, 2018:46).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah penelitian lolos uji kualitas data, maka selanjutnya adalah uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas (Chandrarin, 2018:140).

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang berguna untuk melihat apakah data bersifat normal atau tidak (Ghozali, 2018:161). Ada beberapa hasil penelitian jenis ini untuk menentukan kenormalan data dengan kriteria masing-masing, yaitu:

1. Analisis Grafik – kriteria uji ini adalah titik-titik yang terbentuk harus berdempetan dengan garis diagonal menurut (Ghozali, 2018:161).
2. Analisis Statistik – kriteria uji ini adalah nilai *asym sig* harus $>$ 0.50 (Ghozali, 2018:166).

Bentuk pengujian data dalam normalitas ini ada 3, yaitu grafik histogram, kedua p –plot ,dan yang ketiga yang paling akurat adalah *One Sample KS*.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang berguna untuk melihat kesenjangan antar variabel bebas (Ghozali, 2018:107). Kriteria dalam uji multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0.10 dan *VIF* > 0.10 . Uji ini juga harus lolos kriteria agar tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang berguna untuk melihat adakah perbedaan varian residual dari satu observasi ke observasi lain (Ghozali, 2018:137). Kriteria dalam uji heteroskedastisitas adalah:

1. Memperhatikan grafik *scatterplot*, titik-titik yang tersebar dalam gambar harus menjauhi titik sumbu, dan harus menyebar secara rata
2. Uji Glejser, nilai signifikansi yang ada harus > 0.050

Pengujian harus lolos uji kriteria ini agar data tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti menguji uji ini dikarenakan variabel independen dalam uji ini lebih dari 1 (Ghozali, 2018:8) yang mana uji ini berguna untuk melihat seberapa keterkaitan antar variabel bebas dan terikat (Ghozali, 2018:95). Bedanya dengan uji yang lain, uji ini tidak terdapat kriteria, dan uji ini berbentuk suatu rumus persamaan menurut (Chandrarini, 2018:101):

Rumus 3. 2 Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y: Kepuasan Kerja

a,b : Nilai Konstanta, koefisien regresi

X1, X2, X3 : Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja

e : *Error*

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² berguna melihat berapa besar pengaruh variabel bebas pada variabel terikat (Ghozali, 2018:97). Rentang hasil uji ini terdiri dari 0-1, dengan artian jika perolehan angka data ini mendekati 1, maka variabel bebas dinilai memiliki keterikatan yang besar pada variabel terikat. Dikarenakan variabel independen peneliti lebih dari 2, maka angka yang peneliti ambil dari hasil olah data ialah angka dari nilai *adjusted r*.

3.8.5 Uji Hipotesis

3.8.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t berguna untuk mengetahui apakah secara tersendiri variabel independen berpengaruh terhadap dependen (Ghozali, 2018:179). Meskipun uji ini merupakan pengujian terakhir namun hasil dari pengujian ini lah yang akan menjawab asal penelitian ini. Kriteria pada uji ini menurut (Ghozali, 2018:99) adalah:

1. Variabel independen dinilai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap dependen apabila nilai Sig < 0.05

2. Variabel independen dinilai berpengaruh secara parsial apabila nilai t hitung $>$ t tabel

3.8.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini juga perlu dan wajib dilakukan untuk mengetahui jawaban dari hipotesis yang ada, karena uji ini berguna untuk melihat apakah keseluruhan variabel independen berpengaruh pada dependen menurut (Ghozali, 2018:179). Sama seperti uji yang lain, uji F ini juga memiliki kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi 0.05. Kriterianya adalah berikut menurut (Ghozali, 2018:98):

1. Variabel independen dinilai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap dependen apabila nilai $Sig < 0.05$
2. Variabel independen dinilai berpengaruh secara simultan apabila nilai F hitung $>$ F tabel

