PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

TIAS NESTI NOOR'AINI
NPM: 19.1.02.02.0290

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023

Skripsi oleh

HAS NESTI NOOR'AINI
NPM. 19.1.02.02.0390

Judul

PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal.

Pembimbing I	Pembimbing II
Dhivan Septa Wihara, M.M.	**Rony Kurniawan, M.M.**
NIDN. 0730098401	NIDN. 0730076804

Skripsi oleh:

TIAS NESTI NOOR'AINI
NPM: 19.1.02.02.0290

Judul:

PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 14 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M.
2. Penguji I : Poniran Yudho Leksono, M.M.
3. Penguji II : Rony Kurniawan, M.M.

Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama	: Tias Nesti Noor'aini
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/tgl. lahir	: Trenggalek/ 19 Februari 2001
NPM	: 19.1.02.02.0290
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,
Yang Menyatakan

Tias Nesti Noor'aini
NPM. 19.1.02.02.0290

Motto:

Tidak ada yang terlalu cepat ataupun terlambat. Semua berjalan sesuai dengan ketentuan waktu takdir yang tepat.
Mungkin proses mu memang tidak cepat, tetapi rencana Allah pasti tepat.

“Allah tidak akan membebani seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(Q.S AL-Baqarah: 286)
Kuncinya, Libatkanlah Allah dalam setiap persoalan apapun.

Kupersembahkan karya ini buat:

Pertama untuk diri saya sendiri, terimakasih karena telah mau berjuang dan bertahan sampai saat ini sampai mampu berada dititik ini.
Kedua skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bakti kepada kedua orang tua dan juga kakak saya tercinta Risqi Fajar, sahabat saya kinanti dan Beti, serta pasangan saya Adi Laksono dan juga teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK

Tias Nesti Noor'aini: Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci: kepuasan kerja, lingkungan, motivasi, kompensasi

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi penggerak dalam pencapaian tujuannya. Ruang lingkup dalam manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusiawi termasuk diantaranya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi atau perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode hubungan kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan, yang didapat menggunakan analisis multivariete dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows* versi 25. Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah (1) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (2) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (3) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) lingkungan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memeberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dhiyan Septa Wihara, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Rony Kurniawan, M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas segala dedikasinya selama ini.
7. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan, baik dukungan moral atau material bagi penulis.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri,

TIAS NESTI NOOR'AINI
NPM: 19.1.02.02.0290

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
HALAMAN PERNYATAAN iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN v
ABSTRAK vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii

BAB I : PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 6
C. Batasan Masalah 6
D. Rumusan Masalah 6
E. Tujuan Penelitian 7
F. Manfaat Penelitian 7

BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS 9
A. Kajian Teori 9
1. Kepuasan Kerja 9
2. Lingkungan Kerja 12
3. Motivasi Kerja 16
4. Kompensasi 18
B. Penelitian Terdahulu 22
C. Kerangka Berpikir 25
D. Kerangka Konseptual 27
E. Hipotesis 28

BAB III : METODE PENELITIAN 29
A. Variabel Penelitian 29
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian 30
1. Pendekatan Penelitian 30
2. Teknik Penelitian 30
C. Tempat dan Waktu Penelitian 31
D. Populasi dan Sampel 31
1. Populasi 31
2. Sampel 32
E. Instrumen Penelitian 32
1. Pengembangan Instrumen 33
2. Uji Kuesioner 34

F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 37
1. Sumber Data 37
2. Teknik Pengumpulan Data 37
G. Teknik Analisis Data 38
1. Teknik Analisis Deskriptif..... 38
2. Uji Asumsi Klasik..... 39
3. Analisis Regresi Linier Berganda..... 41
4. Analisis Koefisien Determinasi 41
5. Uji Hipotesis 42
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 44
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian..... 44
1. Sejarah 44
2. Lokasi 46
3. Visi dan Misi 46
4. Struktur Organisasi..... 48
B. Gambaran Umum Responden..... 50
1. Deskripsi Karakteristik Responden 50
2. Deskripsi Data Variabel..... 52
C. Analisis Data..... 58
1. Uji Asumsi Klasik 59
2. Analisis Regresi Linier Berganda..... 61
3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 63
D. Uji Hipotesis 63
1. Uji t (Parsial) 63
2. Uji F (Simultan)..... 64
E. Pembahasan 65

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN 69
A. Simpulan..... 69
B. Saran 70

DAFTAR PUSTAKA..... 72
LAMPIRAN 74

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 22
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel 29
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Kuesioner 33
Tabel 3. 3 Nilai Skala Responden 34
Tabel 3. 4 Rata-rata Distribusi Frekuensi 34
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas 35
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas 37
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden 51
Tabel 4. 2 Data Usia Responden 51
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja 52
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja 54
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja 55
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi 57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas 60
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 61
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 63
Tabel 4. 10 Hasil Uji t 63
Tabel 4. 11 Hasil Uji F 64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 27
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi 48
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas 59
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 74
Lampiran 2 Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja 78
Lampiran 3 Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja 79
Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel Kompensasi 80
Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja 81
Lampiran 6 Output SPSS Uji Validitas 82
Lampiran 7 Output SPSS Uji Reliabilitas 85
Lampiran 8 Output SPSS Uji Normalitas 86
Lampiran 9 Output SPSS Uji Multikolinieritas 87
Lampiran 10 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas 88
Lampiran 11 Output SPSS Regresi Linier Berganda 89
Lampiran 12 Output SPSS Koefisien Determinasi 90
Lampiran 13 Output SPSS Uji t 91
Lampiran 14 Outpus SPSS Uji F 92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi penggerak dalam pencapaian tujuannya. Ruang lingkup dalam manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusiawi termasuk diantaranya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang penting, karena dapat mempengaruhi berjalannya suatu organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi atau perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai

penting pekerjaan bagi seorang karyawan (Afandi, 2018). Kepuasan kerja merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan (Saputra & Adnyani, 2019). Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dimana lingkungan kerja ini merupakan faktor yang penting dalam kepuasan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Busro (2018), lingkungan kerja adalah wahana yang ada dalam organisasi lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat mempengaruhi kepuasan karyawan. Jika hal tersebut dapat terpenuhi maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan. Terdapat permasalahan yang di temukan oleh peneliti mengenai lingkungan kerja yang dimana lingkungan fisik yang sudah cukup memadai namun, terdapat beberapa hal yang berpengaruh seperti rekan kerja yang *toxic* dan membuat kelompok

dalam kelompok sehingga terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Lestari & Sinambela (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dalam memotivasi karyawan. Motivasi juga bisa dijadikan salah satu opsi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi yang tinggi di setiap karyawan organisasi/perusahaan tidak akan bisa maju dan berkembang. Menurut Winardi (2016) motivasi kerja merupakan hasil jumlah proses yang bersifat *internal* atau *eksternal* bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dengan timbulnya rasa antusiasme di setiap karyawan menimbulkan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kegiatan sehingga berdampak baik bagi perusahaan. Oleh sebab itu, untuk melaksanakan motivasi agar berjalan dengan baik maka setiap karyawan harus mempunyai komitmen dalam menjalankan setiap tugasnya. Motivasi penting karena merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Peran karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan organisasi adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seorang karyawan mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang menjadi perangsang atau mendorong bagi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya dalam rangka mencapai kinerja maksimal. Pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggung jawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi yang ada pada karyawan dalam rangka menggerakkan, mengarahkan, serta menggali potensi karyawan yang ada ke arah tercapainya kinerja karyawan. Motivasi juga dapat menjadi pemicu dalam kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Ridho & Susanti (2019), yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam pemberian motivasi juga harus disertai dengan pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka

pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2017) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi (Rahmawati, 2018). Terdapat permasalahan yang di temukan peneliti terkait kompensasi, yaitu ada beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan karena belum mampu memenuhi harapannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Prasetio (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasikan masalah yang terjadi sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang sudah nyaman, namun masih terdapat beberapa rekan kerja yang membuat kelompok dalam kelompok sehingga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan apa yang di harapkan oleh karyawan.
3. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum cukup untuk memenuhi harapan karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini agar lebih fokus dalam pelaksanaannya:

1. Penulis hanya meneliti pada faktor yang dilihat dari Lingkungan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Responden yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
4. Apakah Lingkungan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Menganalisis apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4. Menganalisis apakah Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Penulis

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai mengenai lingkungan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

   b. Bagi Perusahaan

      Hasil penelitian diharapkan bermanfaat sebagai masukan dalam mengimplementasikan mengenai lingkungan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

   c. Bagi Akademisi

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adam, A., & Efni, Y. 2021. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1).

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.

Aniversari, P. 2022. Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam, 3(1), 1-24.

Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Fatimah. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT Sriwijaya Air di Makassar. *Movere Jurnal*, *02*(2), 89–92.

Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM.SPSS) (8th ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasanuddin, R., & Kaisar, K. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Dwi Mitra Mandiri Solusindo Makassar. *Journal of Sustainable Business Hub*, *1*(1), 47–57.

Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herawan, A. H. 2019. The Effect Of Compensation, Job Stress, And Motivation On Job Satisfation . *Journal of Research in Management*, *2*(1).

Jufrizen, J. 2018. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Lestari, U. P, & Sinambela, E. A. 2020. Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *3*(2), 529–536.

Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mansoor, M., & Fida, S. 2020. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan . *Journal of Business Studies Quarterly*, *2*(3).

Prasetio, V. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT Soljer Abadi. *Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*., *2*, 1–14.

Rahmawati, Y. 2018. *Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.

Ridho, M., & Susanti, F. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.

Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. 2019. Pengaruh Stres, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *8*(1).

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sudaryo, Y. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. 2015. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.

Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, *7*(1), 25–37.

Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Tamba.

Tarigan, K. A. A. 2018. The Effect Of Compensation And Leadership On Employee Satisfaction In PT Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan . *Journal of Management Science (JMAS)*, *1*(4), 105–110.

Winardi, J. 2016. *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yuliantini, T. 2020. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajeme*n, 16(2).