

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT. ANUGERAH PANGAN PRIMA LESTARI**

SKRIPSI

OLEH :

TASYA

20200500173

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT. ANUGERAH PANGAN PRIMA LESTARI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar

Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

OLEH :

TASYA

20200500173



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tasya
NIM : 20200500173
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Anugerah Pangan Prima Lestari.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

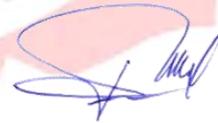
Tangerang, 26 September 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Anugerah Pangan Prima Lestari.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Tasya
NIM : 20200500173
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana (S.M.)**.

Menyetujui,

Pembimbing,



Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206

Tangerang, 03 Januari 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fx. Pudjo Wibowo,S.E.,M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Tasya

NIM : 20200500173

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Anugerah Pangan Prima Lestari.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Fx. Pudjo Wibowo,S.E.,M.M.
NIDN : 0430067206

Tangerang, 03 Januari 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E.,M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Tasya
NIM : 20200500173
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Anugerah Pangan Prima Lestari

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Rabu, 28 Februari 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101

Penguji I : Dr. Sutrisna, S.E., SH., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

Penguji II : Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

6. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
7. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
8. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
9. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
10. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 3 Januari 2024
Yang membuat pernyataan,



Tasya
NIM : 20200500173

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20200500173
Nama : Tasya
Jenjang Studi : Strata 1
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma. Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Anugerah Pangan Prima Lestari", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 3 Januari 2024
Penulis



Tasya

NIM : 20200500173

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.
ANUGERAH PANGAN PRIMA LESTARI**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui permasalahan yang terjadi di PT. Anugerah Pangan Prima Lestari, khususnya permasalahan mengenai pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan disebar secara acak terhadap 64 responden. Program yang digunakan adalah SPSS versi 25

R Square untuk model 1 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,794, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 79,4 % sedangkan $(100\% - 79,4\% = 20,6\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* untuk model 2 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,827, pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 82,7 % sedangkan $(100\% - 82,7\% = 17,3\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* untuk model 3 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,857, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 85,7 % sedangkan $(100\% - 85,7\% = 14,3\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk nilai t diketahui bahwa t_{hitung} lingkungan kerja (X_1) adalah 3,022 dari t_{tabel} 1,670, t_{hitung} pengembangan karir (X_2) adalah 3,822 dan t_{hitung} kompensasi (X_3) adalah 3,544, dengan signifikansi 0,000 dibawah 0,05 artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk F_{hitung} untuk model 1 adalah 238,703 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $238,703 > 2,76$. Untuk model 2 adalah 145,870 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $145,870 > 2,76$. Untuk model 3 adalah 119,864 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $119,864 > 2,76$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi,
Kepuasan Kerja Karyawan**

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, CAREER DEVELOPMENT
AND COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT.
ANUGERAH PANGAN PRIMA LESTARI**

ABSTRACT

This research aims to analyze and find out the problems that occur at PT. Anugerah Pangan Prima Lestari, especially issues regarding the influence of the work environment, career development and compensation on employee job satisfaction. Data analysis was carried out by randomly distributing 64 respondents. The program used is SPSS version 25.

The R Square for model 1 shows an R Square figure of 0.794, the influence of the work environment on employee job satisfaction is 79.4%, while (100% - 79.4% = 20.6%) is influenced by other factors. The R Square for model 2 shows an R Square figure of 0.827, the influence of career development on employee job satisfaction is 82.7%, while (100% - 82.7% = 17.3%) is influenced by other factors. The R Square for model 3 shows an R Square figure of 0.857, the influence of compensation on employee job satisfaction is 85.7%, while (100% - 85.7% = 14.3%) is influenced by other factors.

For the t value, it is known that t calculated work environment (X_1) is 3.022 from t table 1.670, t calculated career development (X_2) is 3.822 and t calculated compensation (X_3) is 3.544, with a significance of 0.000 below 0.05, meaning that partially there is a significant influence between the environment, work, career development and compensation on employee job satisfaction.

For F count for model 1 it is 238.703 with a significance level of 0.000 where the number 0.000 < 0.05 and also F count > F table or 238.703 > 2.76. For model 2 it is 145.870 with a significance level of 0.000 where the number 0.000 < 0.05 and also F count > F table or 145.870 > 2.76. For model 3 it is 119.864 with a significance level of 0.000 where the number 0.000 < 0.05 and also F count > F table or 119.864 > 2.76. Thus Ho is rejected and Ha is accepted, meaning it can be said that the work environment, career development and compensation jointly or simultaneously influence employee job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Career Development, Compensation, Employee Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan penulis kekuatan dan kelancaran dalam menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Anugerah Pangan Prima Lestari”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E, M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing materi yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.

6. Bapak Setiawan Kalip selaku Direktur PT. Anugerah Pangan Prima Lestari, terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi saya.
7. Kedua orang tua, yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
8. Kepada 64 responden PT. Anugerah Pangan Prima Lestari, terima kasih telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi penulis ini.
9. Seluruh karyawan PT. Anugerah Pangan Prima Lestari yang telah membantu terselesainya tugas akhir penulis.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan penelitian ini jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kepada pembaca agar dapat menuangkan kritik dan saran yang membangun guna memberikan arahan yang baik pada laporan penelitian ini dan diadakan perbaikan untuk penyusunan berikutnya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 3 Januari 2024


Tasya
NIM : 20200500173

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

LEMBAR KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

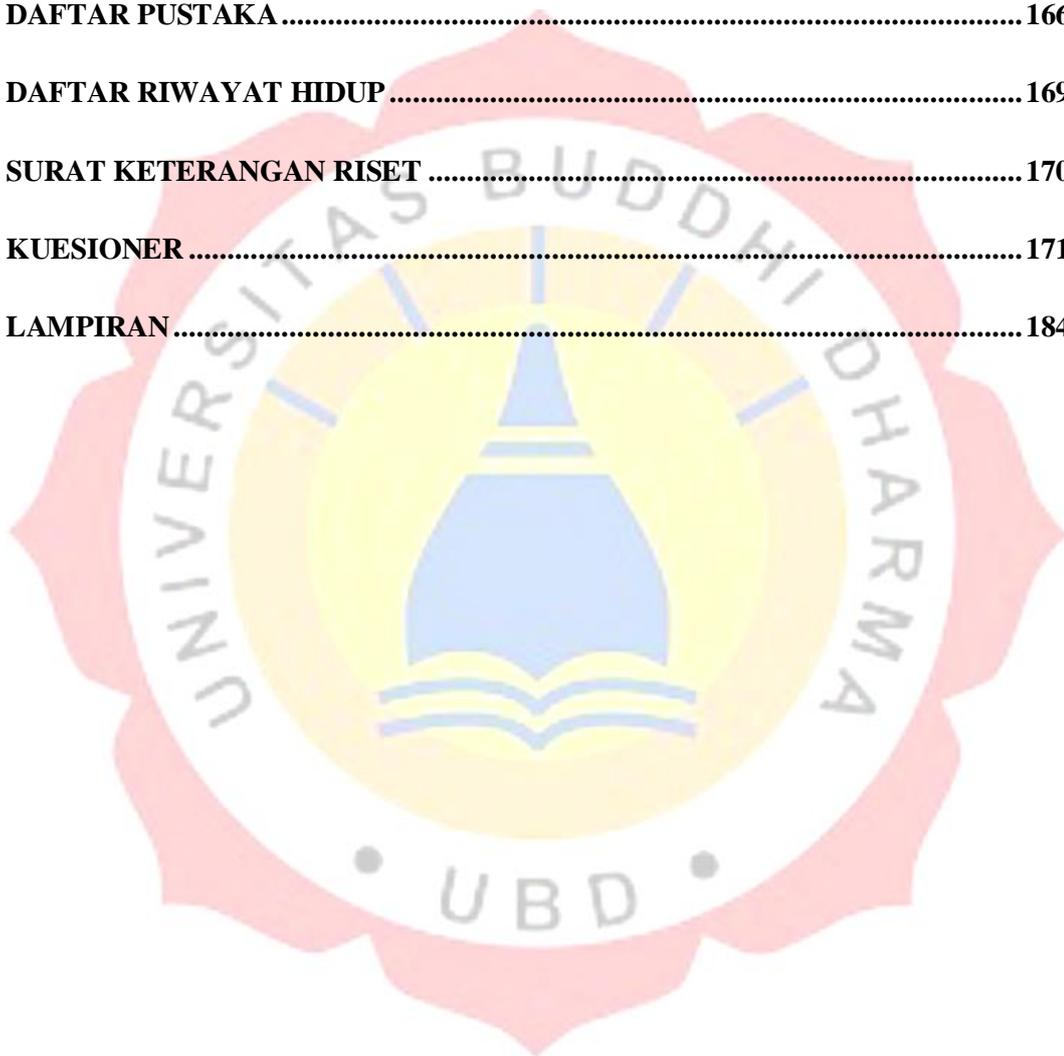
ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D.Tujuan Penelitian.....	5
E.Manfaat Penelitian	6

F. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Gambaran Umum Teori.....	9
B. Lingkungan Kerja.....	13
a. Manfaat Lingkungan Kerja.....	14
b. Faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	16
c. Aspek lingkungan kerja.....	21
C. Pengembangan Karir.....	22
a. Tujuan Pengembangan Karir.....	23
b. Faktor - Faktor pengembangan karir.....	24
c. Prinsip Pengembangan Karir.....	27
D. Kompensasi.....	27
a. Tujuan Kompensasi.....	28
b. Jenis - jenis kompensasi.....	29
c. Faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	30
E. Kepuasan Kerja Karyawan.....	31
a. Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.....	34
b. Indikator - indikator kepuasan kerja karyawan.....	39
F. Penelitian Terdahulu.....	39
G. Kerangka Berpikir.....	52
H. Perumusan Hipotesis.....	53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	54

A. Jenis Penelitian.....	54
B. Objek Penelitian	55
1. Sejarah Singkat PT. Anugerah Pangan Prima Lestari	56
2. Visi & Misi PT. Anugerah Pangan Prima Lestari	58
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	58
4. Wewenang dan Tanggung Jawab	59
C. Jenis dan Sumber Data.....	61
1. Data Primer	62
2. Data Sekunder	62
D. Populasi & Sample	63
1. Populasi.....	63
2. Sample	63
E. Teknik Pengumpulan Data	64
F. Operasional Variabel Penelitian.....	65
G. Teknik Analisa Data	69
1. Uji Validitas	69
2. Uji Reliabilitas.....	70
3. Uji Asumsi Klasik	71
4. Analisis Korelasi Berganda.....	72
5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
6. Koefisien Determinasi	74
7. Uji Hipotesis.....	75

8. Uji T.....	75
9. Uji F.....	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	80
A.Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	80
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
2. Data Responden Usia Perusahaan	81
3. Data Responden Tingkat Pendidikan.....	82
B. Hasil Uji Frekuensi	83
a. Uji frekuensi untuk variabel lingkungan kerja (X_1).....	83
b. Uji frekuensi untuk variabel pengembangan karir (X_2).....	94
c. Uji frekuensi untuk variabel kompensasi (X_3).....	104
d. Uji frekuensi untuk variabel kepuasan kerja karyawan	114
C. Analisis hasil penelitian	124
1. Uji validitas dan reliabilitas	124
2. Uji asumsi klasik	136
D. Pengujian hipotesis	139
1. Analisa korelasi berganda	139
2. Analisa regresi linier berganda.....	142
3. Analisa koefisien determinasi	144
4. Uji T.....	147
5. Uji F.....	151
E. Pembahasan	153

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	156
A.Kesimpulan	156
B.Implikasi.....	161
C.Saran	163
DAFTAR PUSTAKA	166
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	169
SURAT KETERANGAN RISET	170
KUESIONER	171
LAMPIRAN.....	184



DAFTAR TABEL

TABEL II.1 Penelitian Terdahulu.....	39
TABEL III.1 Tabel Operasional Variable	64
TABEL III.2 Pedoman untuk memberikan interprestasi koefisien korelasi	70
TABEL IV.1 Jenis Kelamin	76
TABEL IV.2 Usia Perusahaan.....	76
TABEL IV.3 Tingkat Pendidikan.....	77
TABEL IV.4 Tanggapan responden mengenai variabel X_1 untuk pernyataan 1	79
TABEL IV.5 Tanggapan responden mengenai variabel X_1 untuk pernyataan 2	80
TABEL IV.6 Tanggapan responden mengenai variabel X_1 untuk pernyataan 3	81
TABEL IV.7 Tanggapan responden mengenai variabel X_1 untuk pernyataan 4.....	82
TABEL IV.8 Tanggapan responden mengenai variabel X_1 untuk pernyataan 5	83
TABEL IV.9 Tanggapan responden mengenai variabel X_1 untuk pernyataan 6	84
TABEL IV.10 Tanggapan responden mengenai variabel X_1 untuk pernyataan 7	85
TABEL IV.11 Tanggapan responden mengenai variabel X_1 untuk pernyataan 8	86
TABEL IV.12 Tanggapan responden mengenai variabel X_1 untuk pernyataan 9	87
TABEL IV.13 Tanggapan responden mengenai variabel X_1 untuk pernyataan 10	88
TABEL IV.14 Tanggapan responden mengenai variabel X_2 untuk pernyataan 1	89
TABEL IV.15 Tanggapan responden mengenai variabel X_2 untuk pernyataan 2	90
TABEL IV.16 Tanggapan responden mengenai variabel X_2 untuk pernyataan 3	91
TABEL IV.17 Tanggapan responden mengenai variabel X_2 untuk pernyataan 4	92
TABEL IV.18 Tanggapan responden mengenai variabel X_2 untuk pernyataan 5	93

TABEL IV.19	Tanggapan responden mengenai variabel X_2 untuk pernyataan 6	94
TABEL IV.20	Tanggapan responden mengenai variabel X_2 untuk pernyataan 7	95
TABEL IV.21	Tanggapan responden mengenai variabel X_2 untuk pernyataan 8	96
TABEL IV.22	Tanggapan responden mengenai variabel X_2 untuk pernyataan 9	97
TABEL IV.23	Tanggapan responden mengenai variabel X_2 untuk pernyataan 10	98
TABEL IV.24	Tanggapan responden mengenai variabel X_3 untuk pernyataan 1	99
TABEL IV.25	Tanggapan responden mengenai variabel X_3 untuk pernyataan 2	100
TABEL IV.26	Tanggapan responden mengenai variabel X_3 untuk pernyataan 3	101
TABEL IV.27	Tanggapan responden mengenai variabel X_3 untuk pernyataan 4	102
TABEL IV.28	Tanggapan responden mengenai variabel X_3 untuk pernyataan 5	103
TABEL IV.29	Tanggapan responden mengenai variabel X_3 untuk pernyataan 6	104
TABEL IV.30	Tanggapan responden mengenai variabel X_3 untuk pernyataan 7	105
TABEL IV.31	Tanggapan responden mengenai variabel X_3 untuk pernyataan 8	106
TABEL IV.32	Tanggapan responden mengenai variabel X_3 untuk pernyataan 9	107
TABEL IV.33	Tanggapan responden mengenai variabel X_3 untuk pernyataan 10	108
TABEL IV.34	Tanggapan responden mengenai variabel Y untuk pernyataan 1.....	109
TABEL IV.35	Tanggapan responden mengenai variabel Y untuk pernyataan 2.....	110
TABEL IV.36	Tanggapan responden mengenai variabel Y untuk pernyataan 3.....	111
TABEL IV.37	Tanggapan responden mengenai variabel Y untuk pernyataan 4.....	112
TABEL IV.38	Tanggapan responden mengenai variabel Y untuk pernyataan 5.....	113
TABEL IV.39	Tanggapan responden mengenai variabel Y untuk pernyataan 6.....	114
TABEL IV.40	Tanggapan responden mengenai variabel Y untuk pernyataan 7.....	115

TABEL IV.41 Tanggapan responden mengenai variabel Y untuk pernyataan 8.....	116
TABEL IV.42 Tanggapan responden mengenai variabel Y untuk pernyataan 9.....	117
TABEL IV.43 Tanggapan responden mengenai variabel Y untuk pernyataan 10.....	118
TABEL IV.44 Uji Validitas lingkungan kerja (X_1)	119
TABEL IV.45 Uji Reliabilitas lingkungan kerja (X_1).....	120
TABEL IV.46 Item Total Statistic lingkungan kerja (X_1).....	121
TABEL IV.47 Uji validitas pengembangan karir (X_2).....	122
TABEL IV.48 Uji Reabilitas pengembangan karir (X_2)	123
TABEL IV.49 Item Total Statistic pengembangan karir (X_2)	124
TABEL IV.50 Uji validitas kompensasi (X_3).....	125
TABEL IV.51 Uji Reabilitas kompensasi (X_3).....	126
TABEL IV.52 Item Total Statistic kompensasi (X_3)	127
TABEL IV.53 Uji validitas kepuasan kerja karyawan (Y).....	128
TABEL IV.54 Uji reabilitas kepuasan kerja karyawan (Y).....	129
TABEL IV.55 Item Total Statistic kepuasan kerja karyawan (Y).....	130
TABEL IV.56 Uji Normalitas	131
TABEL IV.57 Uji Autokorelasi.....	132
TABEL IV.58 Uji Multikolonieritas.....	133
TABEL IV.59 Uji Heteroskedastisitas	134
TABEL IV.60 Analisis Korelasi Berganda	136
TABEL IV.61 Regresi Linier Sederhana	137
TABEL IV.62 Analisa Regresi Linier Berganda	139

TABEL IV.63 Analisa Koefisien Determinasi	140
TABEL IV.64 Uji T	144
TABEL IV.65 Uji F	147



DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II.1 Kerangka Pemikiran.....50



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner.....	167
LAMPIRAN 2 Tabulasi Jawaban Responden	182
LAMPIRAN 3 Data responden.....	190
LAMPIRAN 4 Uji Frekuensi (X_1).....	191
LAMPIRAN 5 Uji Frekuensi (X_2).....	194
LAMPIRAN 6 Uji Frekuensi (X_3).....	197
LAMPIRAN 7 Uji Frekuensi (Y).....	199
LAMPIRAN 8 Uji Reabilitas dan Reabilitas (X_1).....	202
LAMPIRAN 9 Uji Normalitas.....	206
LAMPIRAN 10 Uji Autokorelasi	207
LAMPIRAN 11 Uji Multikolonieritas	207
LAMPIRAN 12 Uji Heteroskedastisitas.....	208
LAMPIRAN 13 Analisa korelasi berganda.....	208
LAMPIRAN 14 Analisa regresi linier berganda.....	209
LAMPIRAN 15 Tabel T.....	211
LAMPIRAN 16 Tabel F.....	212
LAMPIRAN 17 Tabel R	213

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Ini karena tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan, sarana, dan prasarana canggih, tetapi lebih tergantung pada orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut (Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa :

“Sumber daya manusia (SDM) adalah kunci untuk meramalkan kesuksesan masa depan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan perusahaan mana pun sehingga mereka tidak dapat dianggap independen dari perusahaan itu sendiri. Organisasi menggunakan sumber daya manusia mereka sebagai pelaku, ahli strategi, dan manajer untuk melaksanakan tujuan mereka.”

Oleh karena itu, setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, karena akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat menghasilkan produktivitas tinggi yang dapat memajukan perusahaan.

Menurut (Agus Kusnawan, 2021) mengatakan bahwa :

“Sumber daya manusia berperan didalam merelisasikan pelaksanaan organisasi disebuah perusahaan.”

Banyak upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mempertahankan karyawannya. Menurut Mangkunegara (2015 : 121) Jika karyawan menerima apa yang dia dapat ternyata lebih besar dari apa yang di harapkan akan menyebabkan karyawan puas dengan hasil mereka. Di dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di tempat kerja diperlukan lingkungan kerja karyawan yang nyaman harus diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja merupakan keadaan segala sesuatu di sekitar tempat kerja karyawan yang mungkin berdampak pada pekerjaannya di perusahaan Nitasemito (2006:106).

Dalam hal meningkatkan kepuasan kerja karyawan, peneliti melakukan riset pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari. Pada perusahaan ini tempat kerja yang nyaman memberikan karyawan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik. Ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, mereka akan mengerjakan pekerjaan mereka secara efisien dan memanfaatkan waktu kerja mereka sebaik-baiknya. Disisi lain, kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Selain lingkungan kerja, Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karier. Perencanaan dan

pengembangan karier yang jelas dalam organisasi akan memiliki kapasitas untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengembangan Karir yang dilakukan oleh PT Anugerah Pangan Prima Lestari ada 5 Tahap yaitu :

- a. Tahap Pertumbuhan (Growth) : 0 – 4 tahun
- b. Tahap Eksplorasi (Exploratory) : 5 – 14 tahun
- c. Tahap Pembentukan (Establishment) : 15 - 34 tahun
- d. Tahap Pemeliharaan (Maintenance) : 35 – 54 tahun
- e. Tahap Kemunduran (Decline) : diatas 55 tahun

Selain itu, di dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut diperlukan pemenuhan kebutuhan karyawan itu sendiri oleh manajemen perusahaan, salah satunya dengan cara pemberian kompensasi.

Salah satu hal terpenting perlunya pemberian kompensasi terhadap karyawan dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009 : 142) bahwa bagi karyawan sebagai individu, kompensasi sangat penting karena memiliki dampak langsung pada motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja mereka di tempat kerja pegawai. Jika kompensasi yang diberikan dengan benar dan efektif, karyawan akan merasa puas dalam pekerjaan mereka dan di dorong untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Kompensasi yang dilakukan oleh PT Anugerah Pangan Prima Lestari adalah finansial langsung termasuk dari bayaran yang diterima karyawan dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.

Kepuasan kerja karyawan pada PT Anugerah Pangan Prima Lestari meliputi : lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir, dan pemberian kompensasi yang cukup.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan variabel yang akan di teliti adalah Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kompensasi (X3) sebagai variabel independen, serta Kepuasan Kerja Karyawan (Y1) sebagai variabel dependen dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan, maka masalah dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja di PT. Anugerah Pangan Prima Lestari masih belum melaksanakan K3 yang dapat menunjang kenyamanan kerja karyawan.
2. Pengembangan Karir di PT. Anugerah Pangan Prima Lestari tidak memiliki kepastian dan kejelasan pada struktur organisasi yang ada.
3. Pemberian Kompensasi kepada karyawan tidak memiliki standar dan aturan yang jelas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah penulis tentukan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari?
2. Apakah pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari?
3. Apakah pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari?
4. Apakah pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diterapkan, maka penelitian ini memiliki tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari?
3. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari?

4. Untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari?

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini di jelaskan menjadi dua bagian yaitu manfaat teoristis dan praktis, berikut uraiannya.

1. Manfaat Teoristis

Peneliti dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai sumber pengetahuan dan informasi untuk proyek penelitian di penelitian selanjutnya atau sebagai sumber daya untuk materi yang berhubungan dengan pendidikan. Sebagai sumber daya bagi manajer, perguruan tinggi, auditor, dan bisnis terkait untuk melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah teori, referensi, dan pertimbangan organisasi, khususnya untuk kemajuan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagi peneliti pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun menjadi 5 (lima) bab, untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini maka disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang, masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang tinjauan pustaka yang berisikan penjelasan teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia seperti lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Dan terdapat rangkuman penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang pemaparan sejarah singkat perusahaan serta struktur organisasi, jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, dan teknik analisis data.

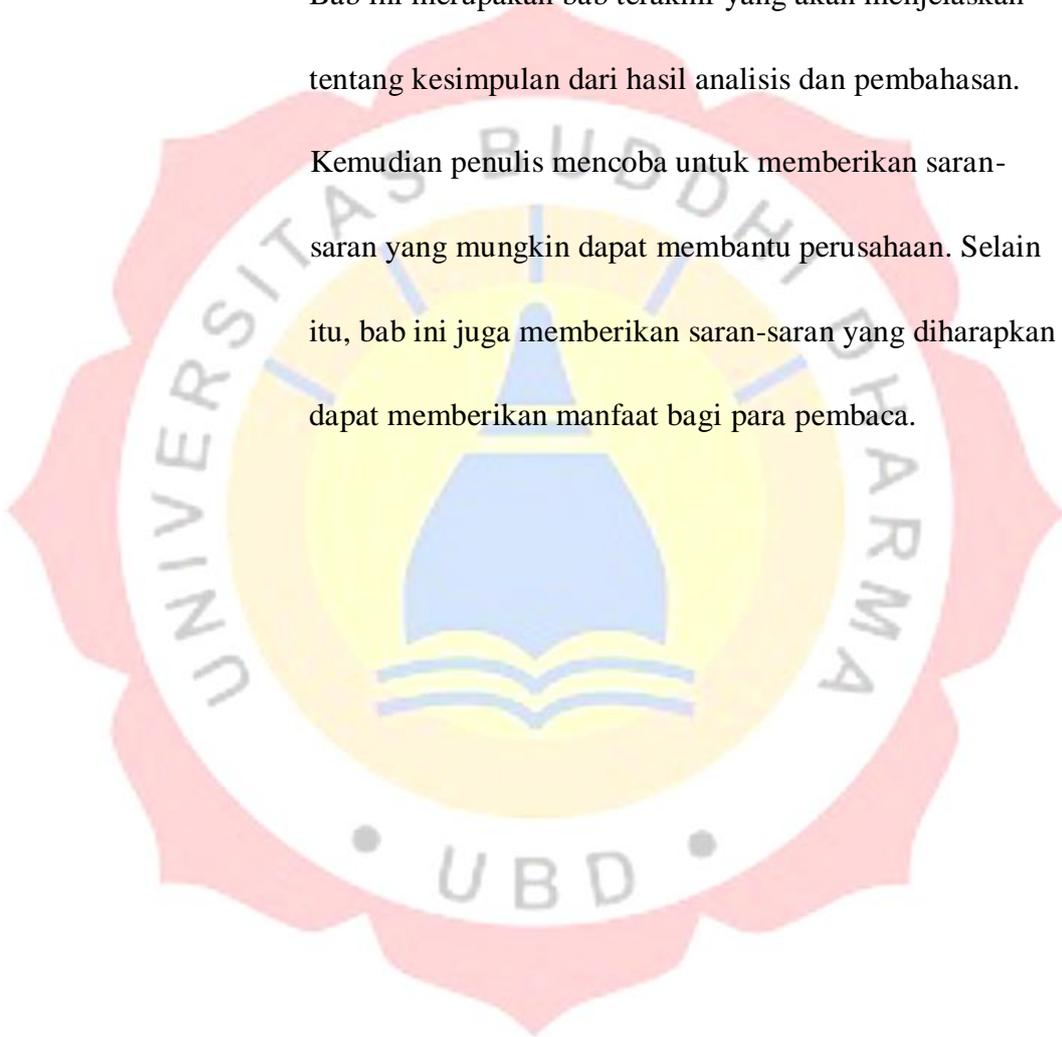
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang deskripsi hasil penelitian masing-masing variabel, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang akan menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan.

Kemudian penulis mencoba untuk memberikan saran-saran yang mungkin dapat membantu perusahaan. Selain itu, bab ini juga memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, merupakan ilmu atau metode untuk mengelola hubungan dan fungsi sumber daya individu (tenaga kerja), yang dapat dimanfaatkan sebaik mungkin untuk memaksimalkan pencapaian tujuan (goals) dengan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dasar dari MSDM adalah gagasan bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin atau hanya sumber daya bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pendekatan untuk pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan manager dan pemimpin.

Menurut Handoko (2014 : 4) mengatakan bahwa :

“manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan memilih, perekrutan, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan.”

Menurut Hasibuan (2017 : 10) mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur bagaimana tenaga kerja agar efektif dan efisien dan berinteraksi dengan dirinya sendiri dan berperan dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya individu. Untuk mencapai tujuan organisasi dan mendorong pertumbuhan individu, manajemen dan penggunaannya dikembangkan di tempat kerja secara efektif.”

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya mewakili tujuan manajemen senior, juga perlu mempertimbangkan populasi yang terkena dampak dan tantangan organisasi dari departemen SDM. Kegagalan dalam melakukan pekerjaan dapat merusak kinerja, produksi, pendapatan dan bahkan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi.

Ada empat tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia merupakan untuk meminimalkan dampak negative yang dimiliki harapan masyarakat terhadap bisnis sambil memegangnya secara etis dan sosial, bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

2. Tujuan Organisasional.

Tujuan organisasional departemen sumber daya merupakan target yang dirancang untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia didirikan untuk memberikan bantuan kepada manajer dalam mencapai tujuan perusahaan. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara berikut :

- a. Dengan meningkatkan produktivitas perusahaan dengan cara memperkerjakan karyawan yang terlatih dan termotivasi dengan sangat baik.
- b. Memanfaatkan pekerja dengan efektif dan efisien sekaligus mengelola biaya pekerja.
- c. Menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif (*work life*) dengan memberikan kesempatan untuk mencapai kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan.
- d. Memastikan jika perusahaan mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang sesuai dengan hak-hak karyawan, menawarkan kesempatan kerja yang adil, dan mempertahankan tempat kerja yang aman.
- e. Membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.
- f. Dengan menyediakan organisasi dalam perusahaan bagi karyawan yang termotivasi dan terlatih dengan sangat baik.

- g. Mengkomunikasikan kepada karyawan tentang kebijakan sumber daya manusia.
- h. Membantu menjaga kebijakan dalam perusahaan dan perilaku yang bertanggung jawab secara sosial

3. Tujuan Fungsional.

Tujuan fungsional adalah untuk menjaga kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut untuk membangun pelatihan dan pengembangan kreatif dan inovatif serta menemukan pendekatan manajemen yang akan mempertahankan dan mendorong individu untuk melakukan hal-hal yang terbaik.

4. Tujuan Pribadi.

Tujuan pribadi adalah semua karyawan di perusahaan memiliki tujuan pribadi yang ingin mereka capai melalui keterlibatan mereka dalam kelompok. Karyawan dapat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan jika tujuan mereka dengan perusahaan tidak cocok atau tidak harmonis. Ketika tujuan karyawan dan organisasi berbeda, itu dapat mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah, ketidakhadiran, dan bahkan sabotase. Penerimaan tujuan bisnis oleh karyawan merupakan prasyarat bagi tujuan perusahaan manapun untuk berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen memberikan pertimbangan yang cermat terhadap lingkungan kerja dalam organisasi mereka.

Menurut (Agus Kusnawan, 2021) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologis, dan fisik diperusahaan yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.”

Sementara lingkungan kerja itu sendiri tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, itu memang memiliki dampak langsung pada personil yang melakukannya. Lingkungan di mana pekerja melakukan tugas sehari-hari mereka.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, mereka akan melakukan tugas mereka secara efisien dan memanfaatkan waktu kerja mereka sebaik-baiknya. Di sisi lain, kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Menurut (Agus Kusnawan, 2021) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja yang mendukung dapat memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman dan maksimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, tentunya karyawan tersebut merasa

nyaman sehingga waktu kerjanya dapat digunakan secara efisien dan percaya diri dalam bekerja.”

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Nitasemito (2019:97) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang mungkin berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka, seperti memiliki pendingin ruangan (AC), pencahayaan yang cukup, dan fasilitas lainnya.”

Menurut Isyandi (2004:134) mengatakan bahwa “Faktor-faktor seperti suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai adalah contoh lingkungan kerja yang dapat memengaruhi pekerjaan karyawan”

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja ini juga mencakup fasilitas kerja yang membantu karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka sehingga mereka dapat meningkatkan hasil kerja mereka.

a. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah selain meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja. Namun, manfaat bekerja dengan orang yang termotivasi

memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerjaan diselesaikan dengan benar dan dengan tepat waktu. Semangat juangnya yang tinggi dan kinerjanya akan dipantau oleh orang yang bersangkutan dan tidak membutuhkan banyak pengawasan.

Ada 8 manfaat lingkungan kerja:

- a. Menciptakan semangat untuk pekerjaan karyawan, meningkatkan produktivitas dan prestasi karyawan
- b. Dapat bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat dalam waktu yang ditentukan dan sesuai dengan standar kerja.
- c. Tidak perlu banyak pengawasan karena setiap orang dapat mengawasi pekerjaan orang lain untuk memastikan bahwa itu selesai.
- d. Dapat menciptakan semangat dalam bekerja.
- e. Dapat membuat suasana hati semua karyawan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya maka dapat membantu mereka menghasilkan pekerjaan yang berkualitas
- f. Ciptakan lingkungan kerja seperti keluarga dengan jalur komunikasi terbuka antara bawahan dan atasan untuk mencegah perselisihan yang berlarut-larut.
- g. Berkontribusi pada pengembangan visi, misi, dan tujuan bersama untuk pengembangan dan kemajuan perusahaan.
- h. Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja menjadi suatu hal yang penting bagi yang memiliki perusahaan baik sekala besar atau pun sekala kecil dan menengah. Menjadi hal yang penting juga saat harus memperhatikan mengenai cara preventif untuk mencegah serta memelihara kesehatan lingkungan serta juga mengendalikan faktor-faktor yang menyebabkan kerusakan terjadi.

2. Ruang kerja yang lega

Ruang kerja yang lega membuat kegiatan bekerja juga menjadi jauh lebih nyaman, jika memilih tata ruang kantor yang tepat.

3. Ventilasi pertukaran udara

Ventilasi adalah proses pertukaran udara dengan cara mengeluarkan udara terkontaminasi dari suatu ruangan atau tempatkerja melalui saluran buang atau memasukkan udara segar melalui saluran masuk. Ventilasi yang efektif dan dirancang dengan baik menawarkan solusi untuk masalah-masalah ini di mana perlindungan pekerja diperlukan. Ventilasi juga dapat berfungsi untuk mengontrol bau, kelembaban, dan kondisi lingkungan yang tidak diinginkan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2011 : 26) Mengatakan bahwa “secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.”

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

a. Pewarnaan

Tidak dapat dipungkiri, bahwa warna ruangan berdampak pada lingkungannya. Warna lembut hampir diperlukan untuk menciptakan suasana ideal di tempat kerja, terutama ketika melihat ke dinding kantor.

b. Penerangan

Jika pencahayaan yang tidak memadai dapat memberikan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Selain itu, karyawan mungkin menjadi terlalu asyik dengan lingkungan atau bahkan malas. Mengingat hal itu, kita harus mengatur pencahayaan terbaik yang memungkinkan karyawan tampil di level tertinggi mereka.

c. Udara

Karyawan harus memiliki sirkulasi udara yang memadai agar dapat mendukung fisik karyawan. Suhu udara ruangan juga harus diperhitungkan. Hindari suhu terlalu panas atau dingin karena kondisi ini juga dapat mengganggu kinerja karyawan.

d. Suara bising

Jaga tingkat kebisingan cukup rendah sehingga karyawan tidak terganggu dari pekerjaan mereka. Dengan demikian, suasana yang tenang diruangan harus ditekankan. Ada juga kemungkinan kebisingan diluar

mengganggu ruangan. Inilah yang perlu diperhatikan oleh bisnis dengan membatasi kebisingan.

e. Ruang gerak

Karyawan harus dapat bergerak di sekitar ruang kerja dengan nyaman. Jangan memberi ruang terlalu banyak ruang. Jika berlebihan, area yang tersedia untuk mobilitas akan dibatasi dan mungkin tidak nyaman itu.

f. Keamanan

Semua orang menginginkan perasaan aman. Petugas keamanan yang berkinerja baik diperlukan untuk ini. karyawan juga harus dapat menjaga keamanan masing-masing. Harus ada rasa aman di sekitarnya. Ketidaknyamanan karyawan di tempat kerja juga akan dihasilkan dari kurangnya keamanan.

g. Kebersihan

Di lingkungan kerja harus dipenuhi. Dengan kebersihan yang ada, maka karyawan bisa merasa nyaman dalam bekerja.

Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan yang terdapat disekitar karyawan dalam suatu perusahaan. Kondisi di lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, meliputi :

a. Rancangan Ruang Kerja

Meliputi Penempatan dan organisasi alat kerja yang tepat secara signifikan memengaruhi seberapa nyaman dan profesional karyawan memandang pekerjaan mereka.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi Kesehatan hasil kerja karyawan akan dipengaruhi oleh peralatan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, prosedur pekerjaan, metode pekerjaan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Kenyamanan karyawan dalam bekerja berkorelasi langsung dengan tingkat kebisingan dan pencahayaan. Kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka secara signifikan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pencahayaan yang tepat, sirkulasi udara, dan suhu udara.

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Struktur kerja

Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan juga.

2. Tanggung jawab kerja

Karyawan menyadari kewajiban mereka ketika bekerja untuk organisasi ketika datang untuk bekerja. Dimulai dengan

tugas pekerjaan mereka, output mereka, dan sikap internal mereka.

3. Perhatian dan dukungan pemimpin

Sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.

4. Kerja sama antar kelompok

Karyawan perlu merasa adanya kolaborasi kelompok yang positif. Inilah yang memudahkan penyelesaian pekerjaan yang lebih lancar dan mudah.

5. Kelancaran komunikasi

Komunikasi yang efektif sangat penting untuk bekerja. Karyawan harus percaya bahwa ada komunikasi yang jelas, mudah, dan terbuka antara bawahan dan atasan dengan cara ini.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011 : 163) mengatakan secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

3.Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis mencakup aspek interaksi sosial dan keorganisasian. Kondisi psikologis berikut yang mempengaruhi kepuasan karyawan di tempat kerja :

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Keadaan pekerjaan yang terlalu berlebihan dalam jangka waktu yang terbatas atau mendesak akan membuat karyawan

merasa tekanan dan stress, yang pada akhirnya mengurangi hasil yang kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Ketidakstabilan lainnya seperti ketidakstabilan politik dan kurangnya umpan balik tentang kinerja pekerjaan, dapat disebabkan oleh sistem pengawasan yang tidak efisien dan buruk.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat menghambat upaya untuk mendapatkan tujuan perusahaan, misalnya, jika ekspektasi perusahaan tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan, maka karyawan akan menjadi frustrasi jika hal ini berlanjut.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Cara orang bekerja akan dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi di tempat kerja, seperti perubahan lingkungan kerja, perubahan organisasi, dan perubahan kepemimpinan di perusahaan.

c. Aspek Lingkungan Kerja

1. Kondisi Kerja

Untuk memberikan rasa aman bagi para karyawannya, manajemen perusahaan harus berusaha memberikan kondisi kerja sebaik mungkin bagi karyawannya. Kondisi ini harus mencakup pencahayaan yang cukup, suhu udara yang sesuai, kebisingan yang terkendali, pengaruh warna, ruang yang diperlukan, dan keselamatan karyawan.

2. Hubungan karyawan

Untuk dapat menghasilkan produktivitas karyawan harus adanya hubungan karyawan yg terjalin dengan baik maka akan sangat penting

untuk menghasilkan produktivitas kerja karena ada hubungan antara motivasi, semangat, dan kegairahan kerja dengan hubungan yang baik antar sesama karyawan. hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja, ketidakserasian hubungan karyawan dapat menurunkan motivasi dan semangat, yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja.

C. Pengembangan Karir

Pengembangan karier adalah proses meningkatkan kemampuan kerja karyawan untuk mengejar karir yang disukai.

Menurut (Agus Kusnawan, 2021) mengatakan bahwa :

“ Pengembangan karir merupakan suatu proses dimana seseorang pegawai merencanakan karir dan mengimplementasikan untuk tujuan karirnya dan bagaimana sebuah perusahaan merancang dan mengimplementasikan.”

Tujuan dari program karir secara keseluruhan adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan karyawan sesuai dengan peluang karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Berikut ini ada beberapa pengertian karir dan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Mondy (Badriyah 2018:195) pengembangan karier meliputi aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan.

a. Tujuan Pengembangan Karir

1. Dapat membantu dalam mencapai tujuan individu dan karir, mencapai tujuan perusahaan dan individu. Ketika karyawan bekerja dengan baik, mereka akan menduduki posisi yang lebih tinggi, yang menunjukkan bahwa tujuan perusahaan dan individu tercapai.
2. Dapat memperlihatkan hubungan kesejahteraan karyawan, dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan loyalitas mereka, perusahaan dapat mempersiapkan karir mereka.
3. Membantu karyawan dalam mewujudkan kemampuan mereka. Pengembangan karier membantu karyawan memahami bagaimana mereka dapat memenuhi posisi yang sesuai dengan keahlian dan potensi mereka.
4. Meningkatkan hubungan antara karyawan dengan perusahaan, pengembangan karir akan meningkatkan hubungan antara karyawan dengan perusahaan nya
5. Membuktikan tanggung jawab sosial, pengembangan karier adalah cara untuk meningkatkan kesehatan mental karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
6. Dapat membantu dalam pelaksanaan program perusahaan. Program pengembangan karier membantu pelaksanaan program perusahaan lain dalam mencapai tujuan mereka.
7. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

8. Meningkatkan pemikiran (pandangan) yang berkaitan dengan jarak waktu yang panjang. Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini disebabkan fakta bahwa setiap posisi membutuhkan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan posisinya.

b. Faktor – faktor pengembangan karir

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan karier pegawai, antara lain :

1. Kinerja dan Produktivits Kerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tanggung jawab mereka selama periode waktu tertentu yang produktif. Prestasi karyawan di tempat kerjanya diukur dari produktivitas kerja karyawan. Dari sisi lain produktivitas kerja di definisikan sebagai pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

2. Pengalaman

Pengalaman kerja biasanya merujuk pada pekerjaan penuh waktu yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Dalam pengalaman kerja, seseorang bekerja sebagai karyawan atau pekerja lepas dan menerima bayaran atau gaji sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu, pengalaman kerja dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas dan

mendalam dalam industri tertentu, misalnya seperti membangun hubungan, dan mempelajari dinamika di tempat kerja.

Pengalaman kerja memungkinkan seseorang untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman tentang bagaimana perusahaan bekerja, apa yang diharapkan dari karyawan, serta bagaimana cara memperbaiki kinerja dan produktivitas. Selain itu, pengalaman kerja dapat membantu seseorang mengembangkan keterampilan kepemimpinan, keterampilan interpersonal, serta keterampilan komunikasi.

3. Kompetensi dan Profesionalisme

Kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Sedangkan Profesionalisme yang di maksud adalah bagaimana seorang karyawan bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja. Bagaimana seorang karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu dan memiliki nilai integritas.

4. Pendidikan

Banyak perusahaan tidak akan menerima karyawan tanpa pendidikan. Perusahaan dapat mempertimbangkan latar belakang pendidikan saat memilih karyawan. Salah satu metode paling mudah untuk menilai kemampuan seseorang adalah pendidikan.

Menurut (Agus Kusnawan, 2021) mengatakan bahwa :

“Pendidikan merupakan kondisi yang tercipta dari lingkungan dalam pengalaman tersebut bisa diperoleh mengenai bagaimana cara bersikap, meningkatkan kemampuan, keahlian serta pengetahuan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.”

Menempuh pendidikan tinggi demi mendapatkan gelar yang diimpikan tentu tidak salah. Karena, pendidikan memang menjadi salah satu tolak ukur yang dilihat oleh perusahaan-perusahaan di mana kita akan melamar pekerjaan. Karena, dunia pekerjaan tidak hanya selalu tentang teori, akan tetapi juga butuh praktik secara langsung.

5. Prestasi

Prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan yang berhasil/sukses, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Pimpinan

Pemimpin sering dianggap sebagai komponen terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Akibatnya, setiap pimpinan bertanggung jawab untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membangun, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungan perusahaan agar mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Salah satu cara yang dapat dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kesempatan bagi tiap pegawai untuk mencapai karir yang mantap.

7. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang saling melengkapi keterampilan dan kualitas di tempat kerja. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

8. Karyawan dengan Posisi Lebih Rendah

Karyawan yang mengalami posisi lebih rendah akan mengalami perubahan posisi jabatan. Perubahan tersebut disertai dengan kenaikan jabatan dan tanggung jawab

c. Prinsip Pengembangan Karir

Ada beberapa prinsip pengembangan karier, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karier.
2. Permintaan pekerjaan tertentu menentukan jenis pengembangan keterampilan yang diperlukan.
3. Pengembangan hanya terjadi jika individu belum memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk posisi tersebut.
4. Dengan mengidentifikasi rancangan penempatan kerja individu yang efektif, waktu yang di gunakan untuk pengembangan dapat dikurangi.

D. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai bukti bahwa apa yang mereka lakukan selama bekerja tidak sia-sia karena dapat

dinilai dengan sebuah imbalan dan sebagai tanda bukti bahwa mereka bekerja bukan cuma karena gaji akan tetapi sebagai prestasi kerja dan kepuasan kerja dapat terpenuhi.

Menurut (Gregorius Widiyanto, 2024) Upah adalah kompensasi atau pembayaran untuk pelayanan yang diberikan kepada karyawan. Pembayaran gaji pada umumnya diberikan dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas merupakan ide-ide gaji dan upah yang biasanya berupa finansial dan non finansial.

Menurut Hasibuan (2019 : 118) mengatakan bahwa Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Kompensasi dapat berupa uang secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

a. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017 : 121) tujuan pemberian kompensasi yaitu :

1. Adanya kerja sama dengan pemberi kompensasi. Ini adalah suatu bentuk kerja sama yang formal antara atasan dan karyawan, atasan bertanggung jawab untuk membayar karyawannya dan karyawan harus melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
2. Kepuasan Kerja dengan pemberian kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistic mereka sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka.

3. Pengadaan Efektif, perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan yang berkualitas jika program kompensasi dibuat cukup besar.
4. Motivasi, manajer akan lebih mudah mendorong karyawan mereka jika mereka menerima kompensasi yang cukup besar.

Menurut (Agus Kusnawan, 2021) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah dorongan atau keinginan pegawai untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menghadapi situasi atau kondisi tertentu “

5. Stabilitas Karyawan, program kompensasi berdasarkan atasprinsip yang adil dan layak dan konsisten eksternal yang kompetitif menjamin stabilitas karyawan karena turnover yang lebih rendah.
6. Disiplin, karyawan lebih disiplin ketika mereka menerima kompensasi yang cukup. Mereka akan memahami dan mentaati peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh, adanya program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka.

b. Jenis – Jenis Kompensasi

Jenis - Jenis Kompensasi Menurut Kismono (2011 : 178), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu:

a) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terbagi menjadi 2 bagian, yaitu:

1. Kompensasi secara langsung, gaji yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, gaji yang dibayarkan secara tetap atau bulanan dan insentive atau bonus. Pada umumnya, nilai pekerjaan yang disandangnya menentukan gaji bulanan yang ditetapkan. Tidak peduli seberapa baik kinerjanya. Gaji yang diterima sesuai dengan nilai pekerjaan atau jabatan. Evaluasi pekerjaan dilakukan untuk menentukan nilainya sebaliknya besar kecilnya gaji insentive atau bonus bergantung pada seberapa baik karyawan di perusahaan. Walaupun mereka bekerja di posisi yang sama, seseorang yang menunjukkan kinerja yang lebih baik berhak atas kompensasi yang lebih besar.
2. Kompensasi tidak langsung, memberikan pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti beasiswa pendidikan, tempat tinggal, tempat rekreasi, liburan, cuti dan bantuan finansial.
 - b) Kompensasi Non Finansial
Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:
 1. Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri terdiri dari pekerjaan yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
 2. Kepuasan karyawan dari lingkungan kerja yang terdiri dari kebijakan yang sehat, supervisi yang berpengalaman, kerabat kerja yang menyenangkan dan tempat kerja yang nyaman.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut

(Notoatmodjo, 2009: 144) antara lain sebagai berikut :

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi didasarkan pada seberapa produktif karyawan untuk perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi output perusahaan, semakin besar pula kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan nya.

Menurut (Sutrisna, 2021) mengatakan bahwa :

“ Perusahaan dapat dikatakan produktif apabila dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan untuk memproduksi barang atau jasa dengan cara menghasilkan output yang sama dengan jumlah input yang sama”

2. Kemampuan Perusahaan

Kemampuan untuk membayar kompensasi karyawan secara logis sangat tergantung pada kemampuan perusahaan untuk membayar kompensasi. Ini karena tidak mungkin bagi perusahaan untuk membayar lebih dari apa yang dapat mereka bayar.

3. Kesediaan Perusahaan

Kesediaan untuk membayar, bahkan jika perusahaan memiliki kemampuan untuk membayar kompensasi, perusahaan mungkin tidak akan mau membayar kompensasi dengan cara yang adil dan layak.

4. Penawaran dan Permintaan Tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja memengaruhi pembayaran kompensasi. Perusahaan dengan banyak tenaga kerja cenderung memberikan kompensasi yang tinggi, sementara perusahaan dengan

sedikit tenaga kerja cenderung memberikan kompensasi yang lebih rendah.

E. Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu masalah yang menarik bagi manajemen organisasi atau perusahaan adalah kepuasan kerja karena memiliki dampak yang signifikan baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Menurut (Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa :

“ Ringkasan sentiment terhadap karyawan yang telah mengalami unsur-unsur pekerjaan mereka disebut kebahagiaan kerja. Ketika keuntungan dari tenaga kerja lebih besar daripada biaya kecil yang dianggap memadai oleh individu, hasil kepuasan.”

Bagi karyawan, kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan ditempat kerja, sedangkan bagi perusahaan, kepuasan kerja akan membantu meningkatkan produktivitas, sikap dan tingkah laku karyawan Suwatno (2017 : 263) kepuasan kerja adalah gambaran dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Sutrisna (Hal ini terlihat dalam bagaimana karyawan melihat pekerjaan mereka dengan cara yang positif yang dihadapi dan lingkungan. tetapi, karyawan yang merasa tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Perusahaan seharusnya dapat mengetahui adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Menurut Hani Handoko (2000 : 193), “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.” Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ditunjukkan oleh kepuasan kerja mereka. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan semua yang mereka temui di lingkungan kerja mereka. Karena kepuasan kerja memengaruhi semangat kerja, absensi, perputaran tenaga kerja, keluhan dan masalah personalia penting lainnya, departemen personalia atau manajemen SDM harus selalu memantau tingkat kepuasan karyawan.

Sementara menurut Robbins (2003 : 78), kepuasan kerja adalah istilah yang mengacu pada bagaimana seseorang melihat pekerjaannya. Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas biasanya memiliki sikap yang negative terhadap pekerjaannya.

Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, seringkali yang dimaksud adalah kepuasan kerja mereka. Selain itu, konsep ini melekat pada gagasan bahwa pekerjaan itu membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dalam lingkungan kerja yang seringkali tidak ideal dan banyak hal lain selain pekerjaan itu sendiri.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari sumber eksternal.

Dari berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

- a. Karakteristik Individu
- b. Lingkungan Kerja
- c. Karakteristik Pekerjaan

Masing-masing kelompok dijelaskan lagi menjadi:

1. Karakteristik Individu

- a. Kebutuhan-kebutuhan individu

kebutuhan-kebutuhan yang mendasar sangat memengaruhi kepuasan kerja. Seberapa jauh seseorang merasa bahwa kebutuhannya dipenuhi atau tidak tergantung pada seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Adanya kebutuhan pada diri sendiri adalah sifat dasar manusia. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, manusia dapat hidup. Dua golongan utama kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan biologis, seperti makan, minum, dan udara, serta kebutuhan psikologis, seperti aktualisasi diri, kebutuhan akan harga diri, dan pengakuan kelompok. Kebutuhan ini akan memengaruhi perilaku pekerja di tempat kerja, jadi penting untuk mengetahuinya dalam kaitannya dengan pekerjaan.

- b. Ciri-ciri kepribadian

Cara seseorang berpikir, memutuskan, merasakan dan menyelesaikan tugasnya sangat dipengaruhi oleh karakteristik kepribadiannya. Ada kesesuaian antara kepribadian seseorang dan pekerjaan mereka. Orang-orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan nya yang mereka pilih harus sesuai dengan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi syarat pekerjaan mereka, meningkatkan peluang mereka untuk berhasil. Sehingga kesuksesan ini mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk menjadi sangat puas dengan pekerjaan mereka.

2.Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan. Misalnya : kebersihan, musik dan lain-lain. Karena faktor-faktor tersebut termasuk lingkungan kerja dan ternyata dapat memengaruhi pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan harus berusaha untuk membuat faktor-faktor lingkungan kerja yang berpengaruh positif.

Karyawan akan memperhatikan lingkungan kerja untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan mengerjakan tugas dengan baik. Studi-studi mengatakan bahwa karyawan lebih suka lingkungan fisik yang aman. Temperature suhu udara diruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin, penerangan nya cukup tidak terlalu terang atau gelap.

3.Karakteristik Pekerjaan

a. Kompensasi

kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka. Jika kompensasi diberikan dengan benar, karyawan akan lebih terpuaskan dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Handoko (2014 : 155) Imbalan atau balas jasa dibedakan atas imbalan intrinsik (intrinsic reward) dan imbalan ekstrinsik (extrinsic reward). Imbalan intrinsik adalah perasaan pencapaian, tanggung jawab dan otonomi pribadi, serta perasaan pertumbuhan dan pengembangan pribadi yang terjadi pada aktifitas itu sendiri dan tidak tergantung pada tindakan orang lain atau hal lain nya. imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang dihasilkan oleh sumber luar atau faktor lain dan diberikan kepada seseorang pihak eksternal atau dari luar daripada secara alami mengikuti kinerja aktifitas seseorang. Perusahaan sering menggunakan imbalan eksternal untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Ini termasuk gaji, bonus, tunjangan, pengakuan dan pujian dari atasan, promosi, dan posisi yang lebih baik.

Perusahaan dapat memberikan kompensasi dalam berbagai bentuk, bukan hanya upah dan gaji. Beberapa diantaranya adalah :

1. Upah dan gaji

Upah dan gaji adalah suatu bentuk penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada karyawan untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan, atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut perjanjian.

2. Insentif

Insentif merupakan istilah yang sering disebut-sebut dan digunakan dalam pekerjaan. Insentif memiliki arti sebagai sebuah kompensasi atau penghasilan tambahan yang diberikan oleh perusahaan bagi para karyawannya karena sudah mencapai bahkan melebihi target yang diingat. Insentif dibagi menjadi 2 yaitu insentif material dan insentif non material.

a. Insentif Material

Insentif material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berbentuk uang atau barang. seperti :

1. Bonus

Bonus adalah gaji tambahan yang diberikan kepada karyawan karena mereka melakukan pekerjaan yang baik dan menguntungkan perusahaan. Bonus dapat digunakan sebagai penghargaan atas pencapaian tujuan perusahaan atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

2. Komisi

Komisi adalah imbalan uang atau persentase tertentu yang dibayarkan atas jasa yang diberikan dalam jual-beli dan sebagainya.

3. Profit Sharing

Profit sharing adalah bentuk perjanjian kerja sama antara pemodal dengan pihak yang menjalankan bisnisnya. Hal ini menjadi ikatan kontrak terhadap keduanya untuk membagikan hasil bila nantinya sudah menghasilkan keuntungan, ataupun kerugian sesuai dengan kesepakatan yang berlaku.

b. Insentif Non Material

Insentif non material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.

1. Kompensasi Pelengkap

Jaminan sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial dari perusahaan untuk menjamin seluruh karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

2. BPJS

Bpjs yang diberikan oleh perusahaan tapi pembayaran iurannya diambil dari perhitungan gaji si karyawan. Perusahaan memiliki wewenang untuk melakukan potongan terhadap gaji karyawan terkait iuran yang harus dibayarkan dengan besaran persentase tertentu.

3. Dana Pensiun

Dana pensiun adalah sekumpulan dana yang diperoleh dari iuran tetap tiap peserta ditambah penyisihan penghasilan perusahaan, serta para peserta memiliki hak mendapatkan bagian keuntungan itu setelah pensiun.

4. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua adalah program perlindungan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai ketika memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia

b. Indikator-indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Berikut indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji adalah jumlah uang yang diterima seseorang untuk melakukan pekerjaannya, apakah itu adil dan sesuai dengan kebutuhan.
2. Lingkungan tempat kerja, yang mencakup lingkungan yang fisik atau psikologis.
3. Pekerjaan itu sendiri, yaitu jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
4. Rekan kerja, teman-teman dengan siapa seseorang selalu berinteraksi saat mengerjakan tugasnya. Seseorang dapat menganggap rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
5. Atasan adalah seseorang yang selalu memberi perintah atau petunjuk tentang bagaimana melakukan tugas. Perilaku atasan dapat tidak menyenangkan atau menyenangkan dan jika perilaku atasan tidak menyenangkan dapat menyebabkan seseorang tidak puas dengan pekerjaannya.
6. Promosi adalah peluang untuk naik pangkat. Seseorang mungkin merasa ada peluang besar untuk naik pangkat atau tidak dan proses kenaikan jabatan mungkin kurang transparan.

F. Penelitian Terdahulu

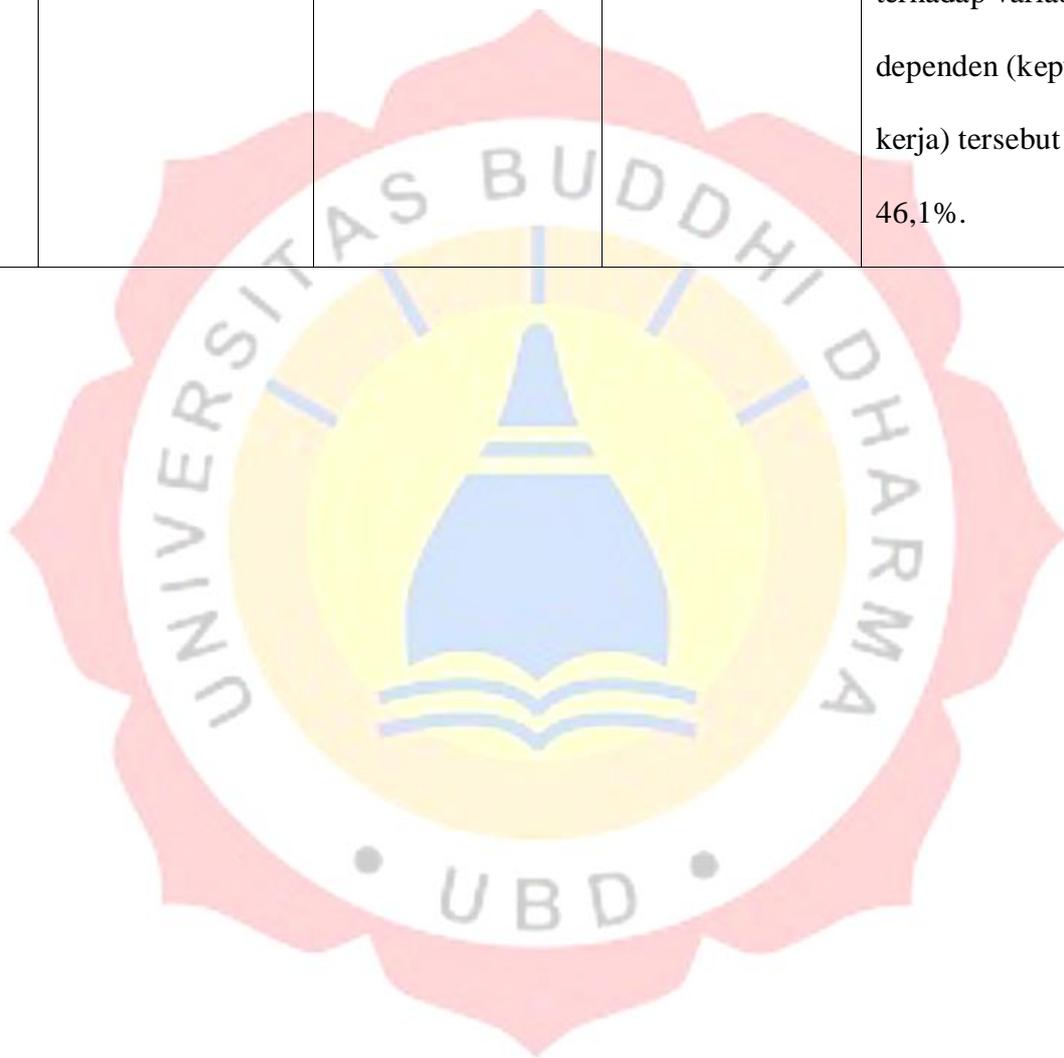
Dalam penelitian skripsi ini, penulis menggunakan penelitian sebelumnya sebagai dasar perbandingan, dan temuan penelitian tersebut berkaitan dengan subjek Manajemen Sumber Daya Manusia. Rangkuman

referensi dari buku dan jurnal yang digunakan sebagai bahan penelitian dapat ditemukan dalam tabel II-1.

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

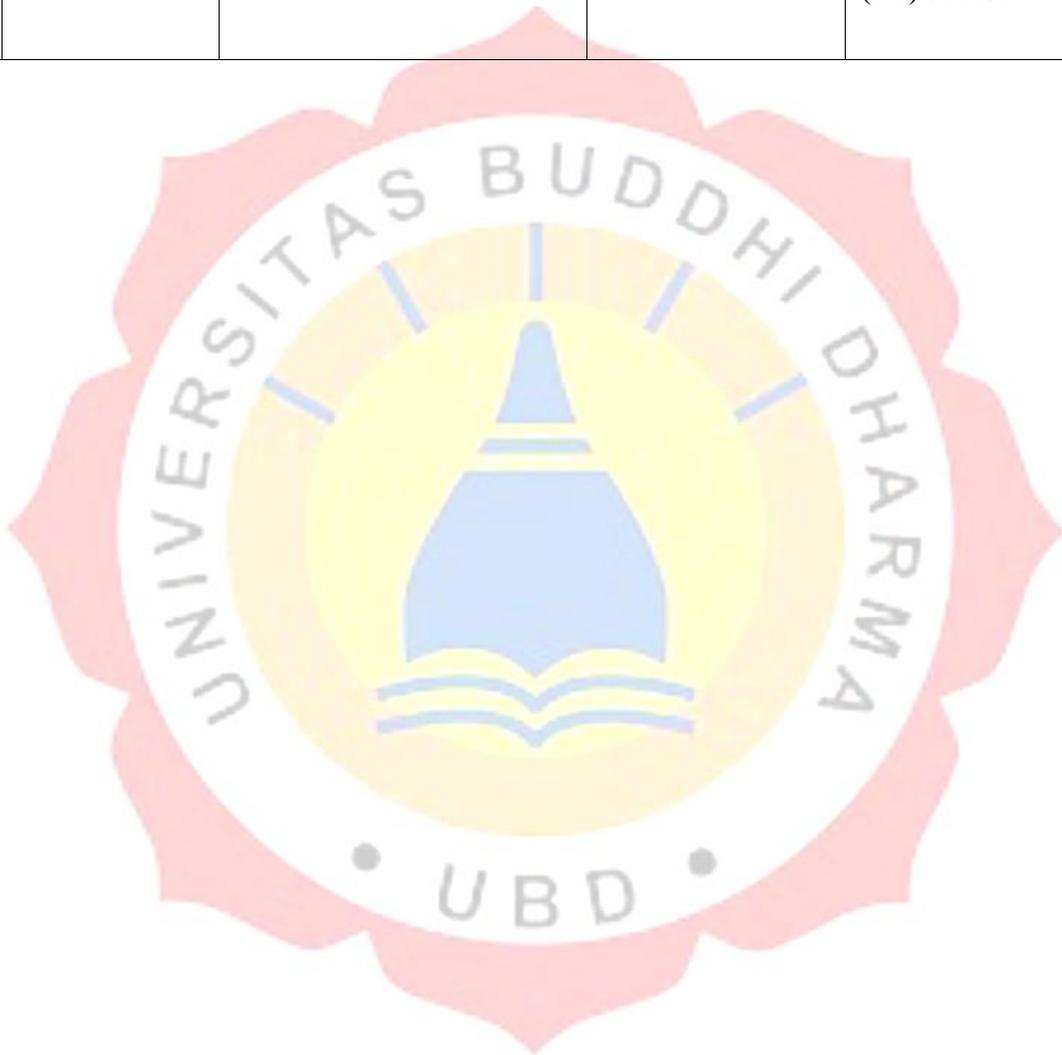
No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Jurnal	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1	Cici Astrika, 2017	Pengaruh Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang	Pengembangan Karir (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel independen. Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.	Berdasarkan hasil penelitian yang diambil dengan metode analisis data yang digunakan pada Uji Realibitas, Uji Normalitas, Uji Heterokdastisitas diketahui bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya sumbangan pengaruh

				<p>kedua variabel independen (pengembangan karir dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) tersebut adalah 46,1%.</p>
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



2	Siti Khuzaimah, 2017	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru	Pengembangan Karir (X_1), Kompetensi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) sebagai variabel independen. Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.	Berdasarkan hasil penelitian yang diambil dengan Metode analisis data yang digunakan pada uji T, uji F, dan uji koefisiensi determinasi (R^2). Hasil uji T didapatkan bahwa pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 1.995. Pada uji F menunjukkan secara bersama-sama variable pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan sebesar
---	----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

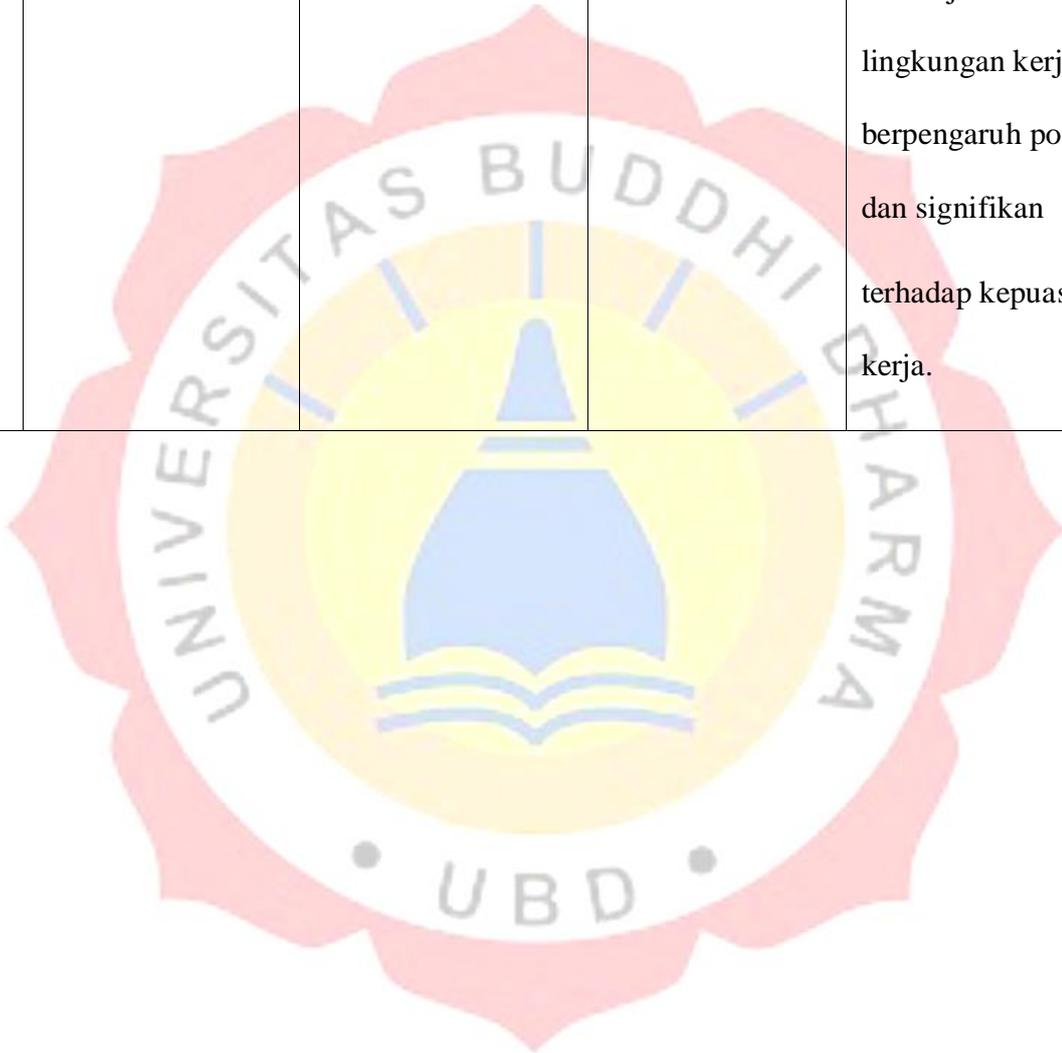
				80.975 terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil koefisien determinasi (R ²) sebesar 77,9 %
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



3	Mohammad Jon Tasrif, 2021	<p>Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Prima Sejahtera Indonesia</p>	<p>Pengembangan Karir (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel independen. Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang diambil dengan Metode analisis data yang digunakan pada uji T. Hasil pengujian pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 5,693 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pada taraf signifikansi 5% maka diperoleh t tabel sebesar 1,899 lebih kecil dari t hitung yaitu sebesar 5,693. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir</p>
---	---------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 4,933 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pada taraf signifikansi 5% maka diperoleh t tabel</p>
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>sebesar 1,899 lebih kecil dari t hitung yaitu sebesar 4.933.</p> <p>Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



4	Yusron Rozzaid, 2015	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) sebagai variabel independen. Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.	Berdasarkan hasil penelitian yang diambil dengan Metode analisis data yang digunakan pada Uji T. Hasil Penelitian kompensasi menunjukkan bahwa Uji t dengan nilai signifikansi < dari $\alpha = 0,05$ ($0,036 < 0,05$), maka H_0 ditolak. berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada motivasi dengan nilai signifikansi < dari $\alpha = 0,05$ ($0,028 < 0,05$), maka H_0 ditolak
---	----------------------	-------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------



5	Raja Devi Ramadanita, 2018	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel independen. Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.	Pengumpulan data ini diambil dengan cara mengumpulkan kuesioner dan analisis data dengan menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif yang menggunakan analisis Uji F dengan software SPSS. Semua Variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji F menyimpulkan bahwa variabel bebas menyimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh secara signifikan
---	-------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				terhadap kepuasan kerja karyawan.
--	--	--	--	--------------------------------------

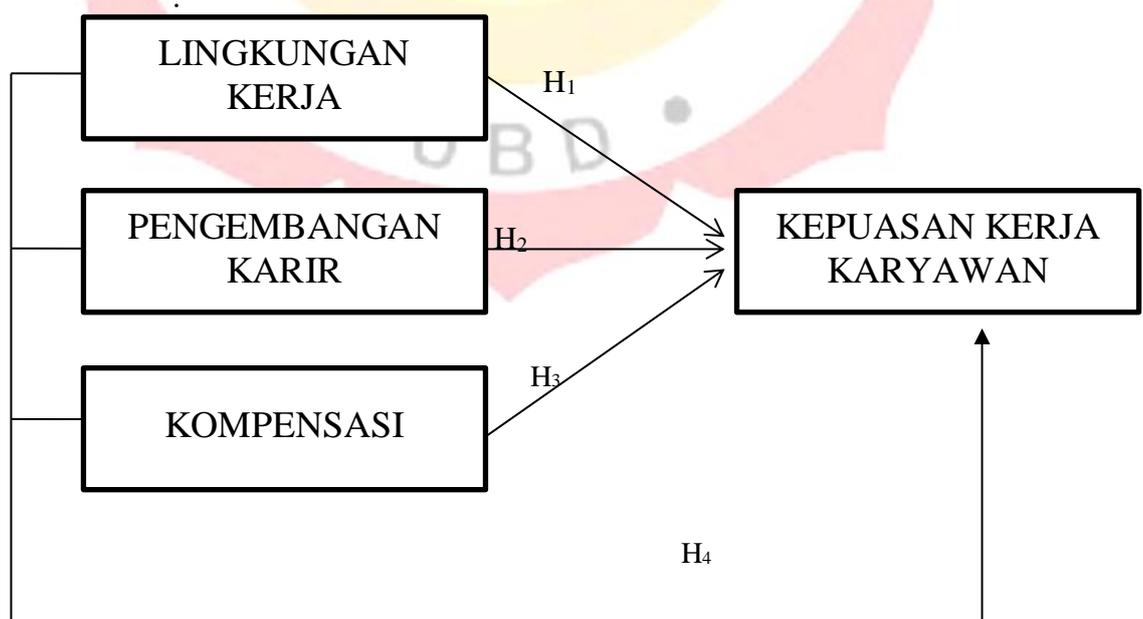


6	Kenny Yulianto Kurniawan, 2015	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global.	Pengembangan Karir (X_1), Kompensasi (X_2) sebagai variabel independen. Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 70 orang karyawan. data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap
---	-----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			kepuasan kerja karyawan serta pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

G. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori—teori telah diungkapkan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan teori ini, model konsep berikut dibuat sebagai dasar untuk pembentukan hipotesis sebagai berikut



Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

H. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang ditulis dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sementara itu, jawaban yang diberikan harus relevan bukan didasarkan pada data empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data, oleh karena itu, hipotesis juga dapat dianggap sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Sebelum jawaban empirik Berdasarkan pola kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian beserta dukungan teoritis dan empiris sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
- H2 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
- H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.
- H4 : Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi berpengaruh Positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan suatu metode dasar yang merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah yang berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Dalam penelitian ini penulis menganalisis penelitian mengenai pengaruh Lingkungan kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yaitu menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang di dalamnya menggunakan banyak angka. Mulai dari proses pengumpulan data hingga penafsirannya. Sedangkan Metode penelitian adalah studi mendalam dan penuh dengan kehati-hatian dari segala fakta. Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan pada angka. Angka tersebut diambil dari angket yang disebarakan kepada responden metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. metodologi survei mempelajari pengambilan sampel unit individu dari suatu populasi dan teknik terkait

pengumpulan data survei, seperti pembuatan kuesioner dan metode untuk meningkatkan jumlah dan akurasi tanggapan dalam survei. Metodologi survei mencakup instrumen atau prosedur yang mengajukan satu atau lebih pertanyaan. Menurut (Sugiyono 2008 , 02) mengatakan bahwa :

“Data yang pasti adalah data yang sebenarnya terjadi sebagaimana adanya, bukan data yang sekedar terlihat, terucap, tetapi data yang mengandung makna dibalik yang terlihat dan terucap tersebut.”

B. Objek Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian yang pertama kali diperhatikan adalah objek penelitian yang akan diteliti. Dimana objek penelitian tersebut terkandung masalah yang akan dijadikan bahan penelitian untuk dicari pemecahannya. Penelitian ini diutamakan pada pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari yang beralamat di Komplek Pergudangan Bandara Mas Blok F/128. Jalan Marsekal Surya Dharma, Batu Ceper, Tangerang.

Penelitian ini timbul karena adanya keterlibatan penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut yang sekaligus menjadi tempat kerja peneliti yaitu PT. Anugerah Pangan Prima Lestari Sehingga dalam penelitian ini permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan sudah dirumuskan dengan baik yang kemudian diangkat menjadi suatu judul skripsi yaitu Pengaruh

Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari.

1. Sejarah Singkat PT. Anugerah Pangan Prima Lestari

PT. Anugerah Pangan Prima Lestari merupakan sebuah Perseroan Terbatas yang didirikan di Jakarta pada bulan Juni tahun 2000 oleh Bapak Satyawan Kalip yang bertindak selaku direktur saat ini dihadapan Notaris Rachmat Santoso, S.H. dengan akte notaris nomor 255 tertanggal 27 Juni 2000. PT Anugerah Pangan Prima Lestari memiliki kantor dan gudang seluas 1200 m² yang berlokasi di Komplek Pergudangan Bandara Mas Blok F/128. Jalan Marsekal Surya Dharma, Batu Ceper, Tangerang. Tujuan didirikannya PT Anugerah Pangan Prima Lestari adalah untuk mendistribusikan produk-produk konsumsi yang mencakup wilayah Bekasi, Bogor, Tangerang, Serang, Cilegon dan area sekitarnya yang tidak terjangkau dengan baik oleh agen sebelumnya. PT Anugerah Pangan Prima Lestari merupakan salah satu dari 27 distributor yang dimiliki oleh PT Nirwana Lestari. Adapun PT Nirwana Lestari merupakan distributor tunggal yang mendistribusikan berbagai macam makanan dan minuman dari produk-produk konsumsi. Sebagai distributor tunggal, PT Nirwana Lestari mendistribusikan produknya yang diperoleh dari produsen lokal maupun internasional yang termasuk produsen lokal yang merupakan sumber dari PT Nirwana Lestari adalah PT Ceres yang memproduksi produk-produk diantaranya Ceres Hagelslag, Silverqueen, Delfi, Windmollen, Ritz, Jago, dll. Di samping itu terdapat PT General Food

Industry yang memproduksi produk-produk seperti Selamat wafer dan biskuit, Bricko, Twister, Anytime, Funtime, serta Van Houten 101 Group. Disamping itu juga terdapat PT Frey Abadi Indotama yang memproduksi coklat untuk industri dan untuk toko roti dan kue dengan merek Tulip, serta PT Ceres Meiji yang memproduksi Meiji Hello Panda dan produk Meiji grup lainnya. Selain mendistribusikan produk-produk dari produsen lokal, PT Nirwana Lestari juga mendistribusikan produk-produk impor seperti produk coklat Toblerone yang diproduksi oleh Kraft General Food dari Switzerland; kemudian Loft House of Fleetwood Ltd. dari Inggris yang memproduksi Fisherman Friends; serta Loacker, produsen wafer dari Italia yang memproduksi wafer dengan merek Loacker. Adapun tujuan berdirinya perusahaan ini selain untuk mencari laba, juga untuk menciptakan lapangan pekerjaan. Pada saat ini, perusahaan telah mempekerjakan tenaga kerja sejumlah kurang lebih 40 orang yang terdiri dari tenaga kerja tetap dan tenaga kerja harian. Selain itu perusahaan juga memiliki sumber daya untuk mendukung kegiatan operasionalnya, yakni :

1. Kekuatan penjualan yang kuat.
2. 10 buah kendaraan pengangkut
3. Gudang yang berkapasitas besar
4. Lokasi yang strategis
5. Tim kerja yang kuat
6. Pengalaman

2. Visi & Misi PT. Anugerah Pangan Prima Lestari

- a. Visi dari PT Anugerah Pangan Prima Lestari terbagi menjadi dua, yakni :

Secara Kuantitatif :

Memperoleh pengembalian Rp. 100 milyar dalam jangka waktu 10 tahun.

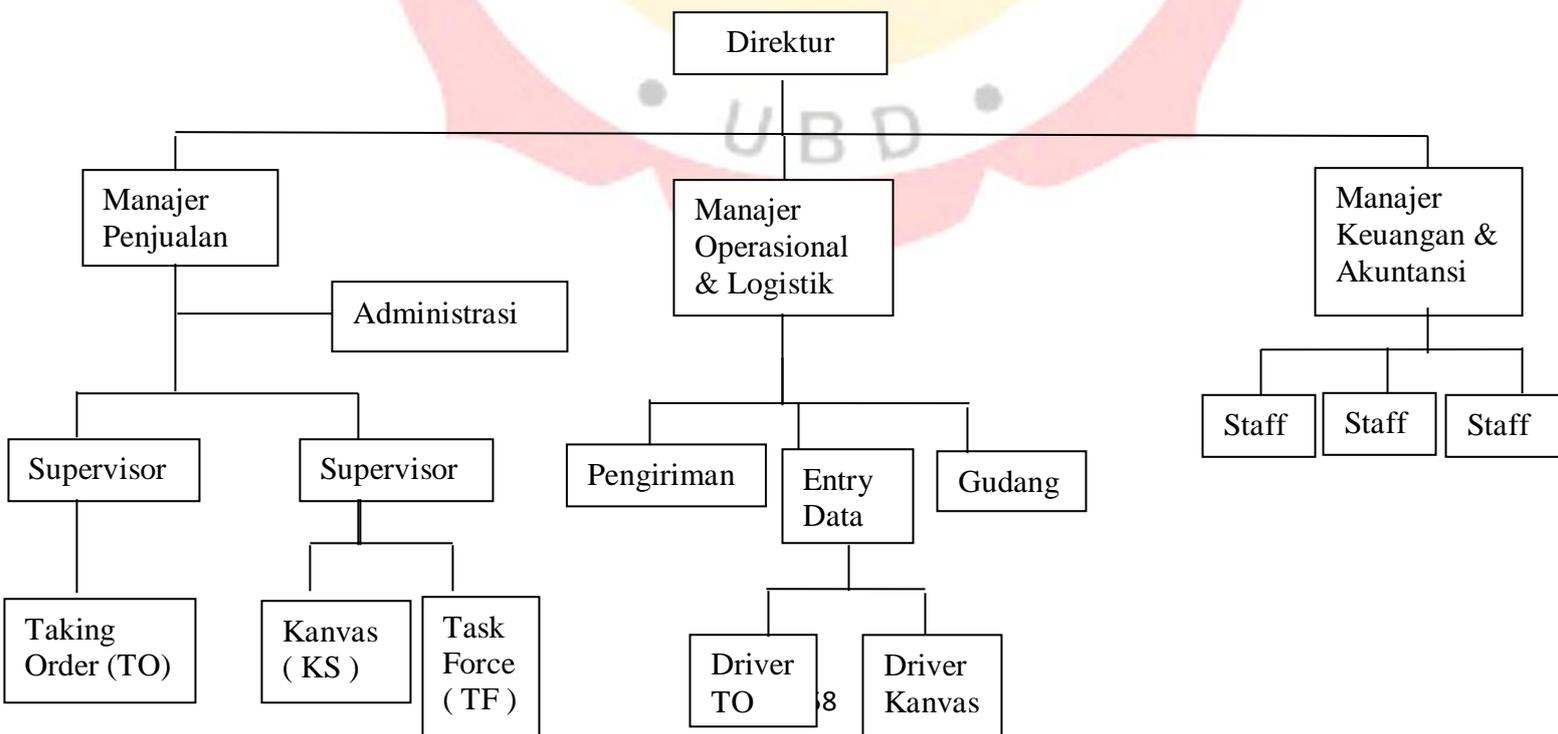
Secara Kualitatif :

Ingin menjadi sebuah perusahaan distribusi yang kuat dan dapat diandalkan.

- b. Misi PT. Anugerah Pangan Prima Lestari

Dari perusahaan ini kami mendistribusikan produk-produk yang terbaik yang dapat menghasilkan keuntungan bagi pelanggan kami, para pemegang saham dan juga memberikan kesejahteraan kepada para pekerja kami.

3. Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber Data : PT. Anugerah Pangan Prima Lestari

4. Wewenang dan Tanggung Jawab

Tugas dari masing-masing bagian yang ada distruktur organisasi adalah sebagai berikut:

1. Direktur (1 Orang)
 - a. Mengawasi kelancaran seluruh kegiatan perusahaan sesuai tujuan, kebijaksanaan, dan prosedur yang telah digariskan.
 - b. Mengawasi kinerja dan menerima laporan pertanggung jawaban dari masing-masing manajer.
2. Manajer Penjualan (5 orang)
 - a. Mengawasi kinerja dari Departemen Penjualan.
 - b. Bertanggung jawab terhadap pencapaian target penjualan dan melakukan pendistribusian secara maksimal.
 - c. Mempertanggung jawabkan hasil kerja divisi kepada Direktur.
3. Manajer Operasional & Logistik (8 orang)
 - a. Mengawasi kinerja dari Departemen Operasional.
 - b. Bertanggung jawab terhadap pengiriman dan penyediaan barang.
 - c. Merumuskan kebijakan-kebijakan yang dianggap perlu untuk meningkatkan pelayanan kepada pelanggan.
 - d. Mempertanggung jawabkan hasil kerja divisi kepada Direktur.
4. Manajer Keuangan & Akuntansi (2 orang)
 - a. Bertanggung jawab terhadap laporan keuangan perusahaan yang update setiap bulan.

- b. Bertanggung jawab terhadap cash flow perusahaan (utang dan piutang).
 - c. Mempertanggung jawabkan hasil kerja divisi kepada Direktur.
5. Aministrasi (15 orang)
- a. Bertugas untuk membuat Laporan Penjualan.
 - b. Bertugas untuk membuat Proposal barang untuk dibagikan ke pembeli.
6. Supervisor (5 orang)
- a. Bertanggung jawab mengontrol seluruh kegiatan penjualan.
 - b. Mempertanggung jawabkan kinerja para salesman kepada Manajer Penjualan.
7. Pengiriman (6 orang)
- a. Bertanggung jawab untuk memberikan barang yang dipesan kepada *Driver TO* dan *Driver Kanvas* untuk dikirimkan ke pembeli.
8. *Entry Data* (5 orang)
- a. Bertanggung jawab untuk meng-entry data pesanan pembeli.
 - b. Mencetak Invoice atau Surat jalan untuk pembeli.
9. Gudang (10 orang)
- a. Bertugas mengecek persediaan barang di gudang.
 - b. Bertanggung jawab untuk meng-update persediaan barang perusahaan.

- c. Bertugas menyerahkan barang pesanan dari gudang kepada bagian pengiriman.

10. *Taking Order* (TO) (5 orang)

- a. Bertugas untuk menerima pesanan, kemudian memberikan Form pemesanan kepada Data Entry.

11. *Kanvas* (KS) (15 orang)

- a. Bertugas untuk menjual barang secara langsung dengan menggunakan mobil boks, serta menerima pembayaran secara tunai langsung.

12. *Task Force* (TF) (10 orang)

- a. Bertugas menjual barang dengan menggunakan motor, dan langsung dibayar tunai.
- b. Hanya melayani penjualan satuan.

13. *Driver TO* (7 orang)

- a. Bertanggung jawab untuk mengirimkan barang pesanan sampai ketangan pembeli.

14. *Driver Kanvas* (6 orang)

- a. Bertanggung jawab untuk mengirimkan barang pesanan sampai ke tangan pembeli dan menerima pembayaran cash dari toko.

C. Jenis dan Sumber Data

Peneliti mengumpulkan sumber data dalam bentuk data primer dan sekunder. Tujuannya untuk menghindari kesalahan yang dibuat saat

memilih sumber data yang tidak sesuai untuk memenuhi tujuan penelitian, sangat penting untuk mengetahui hal ini.

1. Data Primer

Data Primer secara umum digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian karena jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber pertama, baik individu maupun kelompok, tanpa menggunakan perantara. Penulis mendapatkan data primer melalui metode survei dan metode observasi. Metode survei menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis untuk mengumpulkan data primer. Penulis melakukan wawancara kepada pemilik PT. Anugerah Pangan Prima Lestari untuk mendapatkan data atau informasi yang di butuhkan. Kemudian penulis menggunakan metode observasi untuk pengumpulan data. Metode ini mengumpulkan data dengan mengamati aktivitas dan peristiwa tertentu. Jadi penulis datang ke tempat PT. Anugerah Pangan Prima Lestari untuk mengamati aktivitas yang terjadi pada usaha tersebut untuk mengumpulkan data atau informasi yang relevan dan sesuai dengan keadaan sebenarnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder itu berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang disimpan dalam arsip atau data documenter disebut data sekunder. Penulis memperoleh data sekunder

ini melalui permohonan ijin untuk meminjam bukti transaksi pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari dan buku yang digunakan untuk mencatat semua transaksi yang terjadi setiap hari.

D. Populasi & Sample

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2010 , 80) mengatakan bahwa :

“populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”

Yang dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian.

Dari keterangan populasi diatas penulis mengambil responden dari PT. Anugerah Pangan Prima Lestari sebanyak 64 Orang.

2. Sample

Menurut (Sugiyono 2010 , 118) mengatakan bahwa :

“sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Pemilihan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak (*random sampling*), memungkinkan semua yang ada dalam populasi memiliki hak yang sama satu dengan yang lain untuk dapat di pilih sebagai sample di harapkan hasil sample ini obyektif.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Agus Kusnawan, 2021) mengatakan bahwa :

“Data merupakan kumpulan dari informasi yang diperoleh dari suatu pengamatan, yang dapat berupa angka, lambing dan sifat. Berikut ini ada beberapa metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini

1. Kuesioner

Menurut (Agus Kusnawan, 2021) mengatakan bahwa :

“kuesioner merupakan sebuah teknik dalam pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara memberikan karyawan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab “

Jadi kesimpulan nya Kuesioner adalah alat riset atau survei yang bertujuan untuk mengumpulkan tanggapan dari responden melalui pertanyaan tertulis.

2. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Studi kepustakaan juga dapat mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti.

3. Observasi

Observasi adalah aktivitas yang dilakukan untuk mengamati secara langsung suatu objek tertentu dengan tujuan memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek tersebut.

F. Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian ialah karakteristik, sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya.

Variabel penelitian dibagi menjadi dua bagian yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel independen merupakan penyebab dari perubahan pada variabel dependen. Apabila variabel independen diubah, maka variabel dependen juga ikut diubah. Variabel Independen dilambangkan dengan huruf (X) penelitian ini variabel (X) penulis adalah Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan objek dalam sebuah penelitian yang akan berubah apabila dalam variabel independen berubah. Selain itu variabel dependen juga disebut sebagai output dari variabel atau kata lainnya yaitu konsekuensial. Konsekuensial adalah pengaruh yang hadir akibat adanya variabel bebas. Fungsi dari adanya variabel dependen ini adalah agar dapat mengetahui pengaruh variabel independen dari sebuah pengamatan dan

pengukuran. Variabel Dependen ini disebut juga sebagai variable terikat.

Variabel terikat dilambangkan dengan huruf (Y), pada penelitian ini variabel (Y) penulis adalah Kepuasan kerja karyawan.

Tabel III.1
Tabel Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator / Item	Skala
Lingkungan Kerja (X ₁)	1. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja 2. Aspek Lingkungan Kerja	1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik 2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik 3. Kondisi Kerja 4. Hubungan Karyawan 5. Penerangan cahaya di ruang kerja 6. Sirkulasi udara di lingkungan kerja 7. Desain ruangan kerja 8. Kebersihan di ruangan kerja 9. Kerja sama tim	Likert

		10. Kelancaran komunikasi	
Sumber (Afandi, 2018 : 70) “ Manajemen Sumber Daya Manusia.”			
Pengembangan Karir (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor – Faktor Pengembangan Karir 2. Prinsip Pengembangan Karir 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja dan produktivitas kerja 2. Pengalaman 3. Kompetensi dan Profesionalisme 4. Pendidikan 5. Prestasi 6. Pimpinan 7. Rekan Kerja 8. Karyawan Dengan Posisi Lebih Rendah 9. Jaringan Kerja 10. Pekerjaan mempunyai pengaruh yang sangat besar 	Likert
Sumber (Rivai, 2015 : 97)“ Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia.”			
Kompensasi (X ₃)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis – Jenis Kompensasi 2. Faktor yang mempengaruhi kompensasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Finansial 2. Kompensasi Langsung 3. Kompensasi Tidak Langsung 	Likert

		<ul style="list-style-type: none"> 4. Kompensasi Non Finansial 5. Produktivitas 6. Kemampuan Perusahaan 7. Kesediaan Perusahaan 8. Penawaran dan permintaan tenaga kerja 9. Insentif 10. Tunjangan 	
Sumber (Sinambela, 2016 : 235) “Kompensasi Sumber Daya Manusia”			
Kepuasan kerja karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Faktor – factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan 2. Indikator – indicator kepuasan kerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik individu 2. Lingkungan kerja 3. Karakteristik pekerjaan 4. Gaji 5. Lingkungan Kerja 6. Pekerjaan 7. Rekan kerja 8. Atasan 9. Promosi 10. Bonus 	Likert
Sumber (Sudaryo, 2018 : 93) “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan			

G. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data merupakan sebuah teknik yang membahas terkait proses pengolahan data dan informasi yang sudah didapatkan selama melakukan penelitian untuk mendapatkan hasil dari penelitian tersebut.

Menurut (Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa :

“ Data harus diolah dan dianalisis sebelum bisa dipergunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan”

1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali 2018 , 151) mengatakan bahwa

“Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidak nya suatu hasil kuesioner. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.”

Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y
- N = Jumlah responden
- X = Skor tiap item

Y = Skor total

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali 2018 , 45) mengatakan bahwa

“Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.”

Reabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berbeda dalam rentang 0-1, artinya semakin mendekati angka 1 dan ≥ 0.6 maka reabilitasnya semakin tinggi. Sebaliknya, bila semakin 0 maka reabilitasnya semakin rendah. adapun pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right)$$

r_{11} = Reabilitas instrument

k = Banyak nya butir

a_t^2 = Varian total

$\sum a_b^2$ = Jumlah varian butir

Hasil perhitungan reabilitas berdasarkan rumus-rumus yang digunakan selanjutnya dipadukan dengan nilai range atau ketentuan yang telah ditentukan secara statistik.

0,0 - 0,2 = sangat tidak reliabel

0,21 – 0,4 = tidak reliabel

0,41- 0,6 = cukup reliabel

0,61 – 0,8 = reliabel

0,81 – 1,0 = Sangat reliable

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Uji asumsi klasik pada regresi linier sederhana memiliki beberapa jenis dan berikut yang penulis gunakan yaitu :

a. Uji Normalitas (Ks-1)

Menurut Singgih Santoso (2012 , 393) mengatakan bahwa :

“Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah residual data terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini penulis menggunakan uji kolmogorov smirnov.”

b. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2017 : 121) mengatakan bahwa :

“uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).”

c. Uji Multikolonieritas

Menurut (Singgih Santosa, 2012 : 234) mengatakan bahwa :

“Uji ini digunakan untuk menguji apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antar variabel bebas (independen)”

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2017 : 85) mengatakan bahwa :

“Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.”

4. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan perluasan dari analisis korelasi sederhana. Dalam analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui bagaimana derajat hubungan antara beberapa variabel independent (Variabel X_1 , X_2 , X_3) dengan variabel dependent (Variabel Y) secara bersama-sama.

Menurut (Sugiyono 2019 , 257) mengatakan bahwa :

Untuk menghitung korelasi berganda dengan dua variabel independen yaitu sebagai berikut :

$$R_{yX_1X_2} = \frac{\sqrt{(r_{yX_1})^2 + (r_{yX_2})^2 - 2(r_{yX_1})(r_{yX_2})(r_{X_1X_2})}}{1 - (r_{X_1X_2})^2}$$

Ada dua kemungkinan hasil yang akan di peroleh, yaitu :

- a. Jika $R^2 = 0$ maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang di berikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $R^2 = 1$ maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Tabel III.2

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/response (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/predictor (X_1, X_2, X_3). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variable tak bebas/response (Y) apabila nilai-nilai variable bebasnya/predictor (X_1, X_2, X_3) diketahui.

Menurut (Sugiyono 2018 , 307) mengatakan bahwa

“Regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turun nya) variabel dependen atau regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independen nya minimal dua.”

$$y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja karyawan

α = Nilai konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Pengembangan karir

X3 = Kompensasi

ε = Error

6. Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono 2012 , 172) mengatakan bahwa :

“Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama–sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai.”

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Koefisien Penentu

r = Nilai koefisien korelasi

7. Uji Hipotesis

Menurut (Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa :

“Untuk mengevaluasi arah korelasi antara variable independen dan variable dependen, dimana tidak terlalu penting apakah setiap variable independen memiliki korelasi positif atau *negative*. Yang terpenting, jika nilai variable independen meningkat atau menurun, maka akan memprediksi nilai variable dependen”

Tujuan dari hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima dari asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diuji melalui tahap-tahap pengujian hipotesis. Berikut adalah tahapan-tahapan pengujian hipotesis :

8. Uji T

Menurut (sugiyono, 2010) mengatakan bahwa :

“Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.”

Penulis menggunakan alat bantu berupa SPSS, untuk mengetahui variabel independen mempengaruhi variabel dependen atau tidak.

Lingkungan kerja sebagai (X_1), Pengembangan karir sebagai (X_2), Kompensasi sebagai (X_3), serta Kepuasan kerja karyawan sebagai (Y), untuk membandingkan tingkat signifikan variabel independen dan variabel dependen harus adanya uji hipotesis nol (H_0)

Berikut ini adalah rumus untuk melakukan uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : Pengujian hipotesis

r : koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bila nilai $T_{hitung} > \text{nilai } T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Bila nilai $T_{hitung} < \text{nilai } T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dalam pengujian menggunakan tingkat kepercayaan df sebesar 95% sedangkan $\alpha = 5\%$ $df = n-2$. Apabila uji T dilakukan dengan menggunakan signifikan level (5%). Maka penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilakukan apabila:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka koefisien regresi tidak signifikan.

Artinya secara persial, variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka koefisien regresi signifikan. Artinya secara persial, variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

9. Uji F

Menurut (Ghozali 2018 , 96) mengatakan bahwa :

“Uji F digunakan untuk melihat apakah terjadi kelayakan atau terjadinya pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam suatu penelitian.”

Dan menurut (Sutrisna, 2021) mengatakan bahwa :

“ dipergunakan dalam mengevaluasi apakah variable independen secara Uji F dilakukan dengan membandingkan anatara nilai signfikansi dengan tingkat keyakinan” yang ingin dicapai,yaitu sebesar 0,05 atau membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} .

Berikut rumus F sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{R^2}{K}}{(1-R^2)-(n-k-1)}$$

Keterangan:

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya, secara simultan variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan cara menghitung:

1. Menghitung F_{hitung} yang didapatkan melalui kolom F pada table *anova* yang didapat dari output program SPSS.
2. Menghitung nilai F_{tabel} dengan huruf signifikan tertentu menggunakan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a ditolak.

Untuk menentukan F_{tabel} digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df=n-2$.

