

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT PACIFIC LELANG
INTERNASIONAL CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat- Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

PUTRI AYU ANGRAENI

NPM. 1601110556

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**


2020


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : PUTRI AYU ANGRAENI
Nomor Pokok/NIRM : 1601110556
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT
PACIFIC LELANG INTERNASIONAL
CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 17/10/2020 Pembimbing I: 
Syaiful Sahri, SE, M.Si
NIDN : 0220085901


Tanggal 17/10/2020 Pembimbing II : **Hi. Noviarni, SE, M.Si**
NIDN : 0221116101

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 17/10/2020



Dr. Msy. Mikial, SE, MM, Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401



Motto:

“Hai orang-orang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, Sesungguhnya Allah beserta orang-orang penyabar”

(Q.S. AL Baqarah : 153)

“Teruslah berjalan dan berjuang hingga kau bisa melewati satu persatu semua yang kau inginkan dalam hidupmu”

(Putri Ayu Angraeni)

Kupersembahkan Kepada:

* *Kedua orang tua tercinta*

Bapak Sahabuddin Bado (Alm) dan ibu

Murni atas doa dan kasih sayangnya

* *Kedua mertua tercinta*

Bapak sulaiman dan ibu Maryam atas

doanya dan dukungannya

* *Kepada suami tercinta Agung Wibowo*

atas doa dan dukungannya

* *Kepada anak tercinta Muhammad*

Alvino Ramadhan Sebagai

Penyemangat dihidupku

* *Saudara tercinta Andi Riyan Saputra*

Atas doa dan dukungannya

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Ayu Angraeni
NPM : 160 111 0556
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa penulisan skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri dan bukan merupakan hasil pejiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ditemukan pernyataan penulis ini tidak benar, maka penulis siap dan sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2020



KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang,

Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang

Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “Pengaruh kompensasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pt Pacific Lelang Internasional Cabang Palembang”

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen

3. Bapak Syaiful Sahri, S.E. M.Si. Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
4. Ibu Hj. Noviarni, S.E., M.Si Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
6. Kepada seluruh karyawan Pt Pacficik Lelang Internasional cabang Palembang Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
7. Kepada orang tua, Suami, anak dan kakak yang senantiasa memberikan doa dan semangat

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, September 2020

Peneliti,

Putri Ayu Anggraeni

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PALGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kepuasan kerja karyawan	13
2.1.1 Kepuasan Kerja	13
2.1.2 faktor-Faktor Kepuasan Kerja	15
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	15

2.1.4	Kesimpulan Kepuasan Kerja	17
2.2	Kompensasi	17
2.2.1	Pengertian Kompensasi	17
2.2.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	19
2.2.3	Jenis-Jenis Kompensasi	23
2.2.4	Tujuan Pemberian Kompensasi	24
2.2.5	Indikator Kompensasi	25
2.2.6	Kesimpulan Kompensasi	25
2.3	Budaya kerja	26
2.3.1	Pengertian Budaya Kerja	26
2.3.2	Terbentuknya Budaya Kerja	28
2.3.3	Unsur-unsur Budaya Kerja	28
2.3.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja	29
2.3.5	Pendekatan-pendekatan Budaya Kerja	31
2.3.6	Indikator Budaya Kerja	32
2.3.7	Kesimpulan Budaya Kerja	33
2.4	Lingkungan kerja	33
2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja	33
2.4.2	Jenis Lingkungan Kerja	36
2.4.3	Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	36
2.4.4	Indikator Lingkungan Kerja	40
2.4.5	Kesimpulan Lingkungan Kerja	41
2.5	Peneliti Lain Yang Relevan	42

2.6	Kerangka Berfikir	44
2.7	Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.1.1	Tempat Penelitian	46
3.1.2	Waktu Penelitian	46
3.2	Sumber dan Teknik Peumpulan Data	47
3.2.1	Sumber Data	47
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	48
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	49
3.3.1	Populasi	49
3.3.2	Sampel	50
3.4	Rancangan Penelitian.	50
3.5	Variable dan Devinisi Operasional	51
3.5.1	Variable Penelitian	51
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	52
3.6	Instrumen Penelitian	52
3.6.1	Uji Validitas	55
3.6.2	Uji Reliabilitas	56
3.7	Teknik Analisa Data	56
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	57
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial	57
3.8	Ui Hipotesis Penelitian	57

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)	61
3.8.2 Uji Simultan (Uji F).....	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar Umum Perusahaan	64
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	64
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	65
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	66
4.1.3.1 Struktur Organisasi	66
4.1.3.2 Uraian Tugas	67
4.2 Pembahasan	69
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	69
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	70
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	72
4.3.1 Uji Validitas	72
4.3.2 Uji Reliabilitas	78
4.4 Teknik Analisis Data	79
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif	79
4.4.2 Analisis Statistik Inferensial	81
4.4.2.1 Uji Asumsi Klasik	81
4.4.2.2 Analisis Linier Berganda	84

4.4.2.3 Koefisien Korelasi	87
4.4.2.4 Koefisien Determinasi.....	88
4.5 Uji Hipotesis Penelitian	89
4.5.1 Uji Parsial (Uji t)	89
4.5.2 Uji Simultan (Uji F)	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan	2
Tabel 1.2 Tingkat absensi karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	42
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	47
Tabel 3.2 Skala Likert	52
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	70
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X2)	75
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)	76
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	77
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif	80
Tabel 4.10 Hasil uji Analisis Linier Berganda	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefesien Korelasi	88
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefesien Korelasi dan Koefesien Determinasi	89
Tabel 4.13 Hasil Uji t	90
Tabel 4.14 Hasil Uji f.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	44
Gambar 3.1 Regresi Linear Berganda	59
Gambar 3.2 Koefisien Determinasi	61
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	67

ABSTRAK

PUTRI AYU ANGRAENI, Pengaruh Kompensasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pacific Lelang Intrnasional Cabang Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, SE,M.Si dan Ibu Hj Noviarni, SE, M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kompensasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pacific Lelang Intrnasional Cabang Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 20 orang dari seluruh karyawan PT Pacific Lelang Internasional Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kompensasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pacific Lelang Intrnasional Cabang Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$.Persamaan regresi linier berganda $Y = 24.726 + (0,714) X_1 + 0,501 X_2 + 0,528 X_3$ Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$.Terdapat Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,005$.Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,005$

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja

RIWAYAT HIDUP

PUTRI AYU ANGRAENI, lahir dipalembang pada tanggal 17 septemper 1995 anak kedua dari dua bersaudara dari Bapak Sahabbuddin bado (Alm) dan Ibu Murni.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2007 di SD Negeri 30 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010 di SMP Negri 13 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2013 di SMK PGRI 1 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2019

Putri Ayu Angraeni

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaku bisnis yang semakin hari semakin meningkat menyebabkan terjadinya persaingan yang kompetitif dalam dunia bisnis. Mereka dituntut melakukan suatu inovasi atau perubahan yang dapat membantu eksistensi perusahaannya. Mereka juga dihadapkan dengan perubahan teknologi yang semakin maju. Perubahan-perubahan tersebut otomatis akan merubah pola pikir, perilaku, dan cara kita dalam menghadapi masalah yang cenderung lebih kompleks. Kita harus pintar dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi agar tidak tergerus oleh perubahan itu sendiri. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia yang memegang peran penting dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.(Supatmi dan Nimran,2014:27). Pegawai yang bergabung dalam organisasi akan membawa keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berkaitan

dengan pekerjaan yang disediakan sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja yang bersifat dinamik (Sugiyarti,2013 :75).

PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelelangan .Berikut dapat dilihat pada Table 1.1 jumlah karyawan yang ada di PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang.

Adapun jumlah karyawan PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang pada tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan PT Pacific Lelang Internasional pada tahun 2020

No	Bidang	Jumlah Karyawan (orang)
1	Kepala Cabang	1
2	Administrasi/ Pembukuan	4
3	Driver	5
4	Bagian Transaksi	4
5	Security	6
Jumlah		20 Orang

Sumber PT Pacific Lelang Internasional –Palembang

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan pada PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang pada tahun 2020 adalah 20 orang. Kondisi ini perlu diperhatikan karena dengan sebagian jumlah pegawai untuk perusahaan PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang terancam adanya indikasi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja (8 jam), maka perusahaan harus mempertahankan kinerja tiap karyawan dan menjaga kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Gatot (2010), Purnomo dan Cholil (2010:122), Siregar (2012:132), dan Parwanto (2011:112) menyatakan kepuasan kerja (job statification) adalah wujud dari persepsi karyawan yang tercermin dalam sikap dan fokus pada perilaku pekerjaan. Ini juga merupakan suatu bentuk interaksi antara manusia dengan lingkungan pekerjaannya, Selain itu dalam bekerja ditunjukkan dengan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan perilaku yang efektif sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan beberapa dampak negatif seperti mangkir kerja, mogok kerja, kerja lamban, pindah kerja, dan kerusakan yang disengaja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pekerjaan, sikap kepemimpinan di dalam kepemimpinannya, sikap pekerja yang monoton atau tidak. (Supadmi dan Nimran 2014:29). Widyono (2013:122) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondidi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang yang sudah bekerja dengan baik dan sudah lama mengabdikan diri di PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang pembagian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan masih kurang dan pembagiannya yang tidak merata. Dalam hal pembagian pekerjaan seringkali karyawan harus melakukan pekerjaan di luar bidangnya ataupun merangkap seperti, driver yang menjadi pengawas pada saat pelelangan dikarenakan pekerjaan yang ada melebihi SDM yang tersedia sehingga timbul kesulitan dan kesenjangan kerja di dalam perusahaan. Hal lain yang menjadi keluhan karyawan adalah mereka bekerja melebihi jam kerja (8 jam) akibat dari SDM yang kurang di dalam perusahaan.

Berikut tabel yang menunjukkan adanya indikasi kepuasan kerja karyawan pada PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang dilihat dari tingkat absensi karyawan PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang.

Tabel 1.2
Tingkat absensi karyawan PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang
Tahun 2019

No	Bulan	Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Seterusnya (Orang)	Absensi (Hari)	Hari Masuk (Hari)	(%)
	(1)	(2)	(3)	(4) = (2) x (3)	(5)	(6) = (4-5)	(7) = (5 :4) x 100
1	Jan	20	24	480	5	475	1,04
2	Feb	20	19	380	2	378	0,53
3	Mar	20	21	420	1	419	0,24
4	Apr	20	22	440	1	439	0,28
5	Mei	20	23	460	2	458	0,43
6	Juni	20	15	300	1	299	0,33
7	Juli	20	23	460	6	454	1,3
8	Agst	20	22	440	3	437	0,68
9	SePT	20	21	420	2	418	0,48
10	Okt	20	23	460	5	455	1,09
11	Nov	20	21	420	3	417	0,71
12	Des	20	21	420	6	414	1,43
Jumlah			255	5100	37	5063	8,54
Rata-rata			21,25	425	3,08	421,91	0,7

Berdasarkan Tabel 1.2 maka dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang , dengan presentasi 0,7. Ini diartikan bahwa masih adanya tingkat absensi karyawan yang cenderung meningkat, dengan kondisi ini maka akan menyebabkan tujuan pemasalahan tidak akan tercapai secara optimal. Menurut Mudiarta,dkk (2010:93) mengatakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen per bulan dianggap baik, absensi 3 persen ke atas menunjukkan kepuasan yang buruk dan tidak layak di dalam suatu

perusahaan. Dengan rata-rata tingkat absensi 0,7 per bulan, ini menunjukkan bahwa terdapat indikasi cukup dengan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi Dhermawan (2012: 174), Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial rewards) yang diterima 13 oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Anas, 2014:2). Kompensasi itu sendiri bagi organisasi dan perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Adapun tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan (Sugiyarti, 2013:30). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan pada PT Pacific Lelang Internasional, diperoleh temuan bahwa pembagian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan masih kurang dan pembagiannya yang tidak merata.

Secara historis, ada definisi tak terhitung jumlahnya tentang budaya organisasi, yang didefinisikan dalam berbagai cara (Sun, 2011:122), budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat keyakinan, nilai-nilai, dan asumsi yang dimiliki oleh anggota organisasi (Gregory et al, 2011:11). Menurut Koskinen et al (2010) Budaya organisasi adalah dasar, asumsi dan pola dalam makna bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi sering disebut sebagai alasan utama atas kegagalan pelaksanaan program perubahan organisasi (Griffiths, 2010:122). Budaya organisasi dapat menjadi sebuah instrumen keunggulan yang kompetitif yang utama, bila budaya organisasi dapat mendukung strategi dari

sebuah organisasi, dan bila budaya organisasi mampu menjawab serta mengatasi tantangan lingkungan secara tepat dan cepat (Satyawati, 2014:128).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aluko (2013:111) yang berjudul *The Impact Culture On Organizational Perfomance in Selected Textile Firmsin Nigeria*. Semakin menjelaskan bahwa budaya adalah sebuah konsep yang berakar dalam Antropologi dan Sosiologi, di mana itu adalah istilah kunci dalam menjelaskan keberadaan dan sifat tatanan sosial. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Ratnawati, 2012). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan pada PT Pacific Lelang Internasional, diperoleh temuan bahwa karyawan di perusahaan ini banyak yang mengeluhkan dalam hal pembagian pekerjaan seringkali karyawan harus melakukan pekerjaan di luar bidangnya ataupun merangkap seperti, driver yang merangkap menjanji pengawas lelang dikarenakan pekerjaan yang ada melebihi SDM yang tersedia sehingga timbul kesulitan dan kesenjangan kerja di dalam perusahaan. Hal lain yang menjadi keluhan karyawan adalah mereka bekerja melebihi jam kerja (8 jam) akibat dari SDM yang kurang di dalam perusahaan.

Mulyanto dalam (Plangiten, 2013:145) menjelaskan lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat

menyebabkan suatu kegagalan di dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif atau negatif. Apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang positif, maka pekerja tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik melakukan pekerjaannya, dan ini berarti akan meningkatkan efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan. Sedangkan apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang negatif, maka pekerja tersebut akan mengalami kemerosotan moral dalam bekerja dan akibatnya akan terjadi suatu pemborosan-pemborosan atau pengeluaran biaya yang lebih banyak dibandingkan dengan biaya yang semestinya dikeluarkan.

Sumber daya manusia akan bekerja secara maksimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanthi, 2010:27). Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik apabila karyawan tersebut menyukai bidang pekerjaannya dan lingkungan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya apabila karyawan kurang disiplin dalam pekerjaannya ini bisa terjadi karena karyawan tersebut kurang menyukai bidang pekerjaan dan lingkungan kerjanya Chandrasekar (2011).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pacific Lelang internasional cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pacific Lelang internasional cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pacific Lelang internasional cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pacific Lelang internasional cabang Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya kerja dan lingkungan secara simultan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pacific Lelang internasional cabang Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai faktor yang mempengaruhi kompensasi ,budaya kerja serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pacific Lelang internasional cabang Palembang

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat faktor yang mempengaruhi kompensasi ,budaya kerja serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pacific Lelang internasional cabang Palembang.

3. Bagi almamter

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam

bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, budaya kerja serta lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab yang satu sama lainnya berkaitan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dipisahkan, yang mencerminkan susunan materi yang akan dibahas. Agar memberikan gambaran yang jelas, berikut diuraikan sistematika penulisan penelitian ini secara singkat yaitu :

1. BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan dijelaskan tentang pernyataan tentang masalah penelitian. Pernyataan masalah dalam pendahuluan tentunya tidak datang secara tiba-tiba dan dinyatakan secara sendiri. Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta manfaat penelitian.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdapat empat unsur yang perlu diuraikan, yaitu : kajian teoritis, penelitian lain yang relevan, kerangka berfikir dan serta hipotesis yang digunakan sebagai landasan dalam menganalisis permasalahan yang ada yaitu mendukung penulisan proposal ini.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas pernyataan tentang tata laksana strategi membuktikan kebenaran ilmiah terhadap jawaban sementara atas masalah penelitian yang dinyatakan dalam kalimat hipotesis, yang diuraikan dalam : tempat dan waktu penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, rancangan penelitian, variable dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan sistematika penulisan.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini diuraikan tentang data yang terkumpulkan dan hasil pengolahan data yang dipaparkan secara deskriptif dan pembahasan atau analisis terhadap permasalahan penelitian dengan menggunakan teknik analisis secara kuantitatif atau kualitatif serta dilakukan penafsiran terhadap hasil-hasil analisis yang dilakukan.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis menarik kesimpulan dari analisis pembahasan pada bab IV yang dinyatakan secara singkat dan tepat dari hasil penelitian atau pembahasan dan memberikan masukan kepada pihak perusahaan berupa saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno (2014:73). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada MediaGroup, Jakarta
- Hasibuan, H. Malayu S.P (2012:86), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Nurhadijah (2017:175). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan.
- Noto Atmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-2, Penerbit Reneka CiPTa, Jakarta.
- Rivai (dalam Khoiri, 2013:114), *Studi tentang lingkungan kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara*. ejournal Administrasi Negara, Vol.V, No.1.
- Satyawati, (2014:128)., *Pokok Manajemen Sumber Manusia*, Penerbit Insan Cendekiawan, Surabaya.
- Schein (2014:17). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sedarmayanti (2011:166) *Lingkungan kerja perusahaan* Cetakan empat Penerbit Reneka jaya, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Primer dan Skunder dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.
- Taliziduhu Ndraha (2012:209). *Manajemen Sumber daya Manusia dan Budata Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Triguno, (2011:7), *Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan* (studi kasus pada RS. Roemani Semarang). Thesis Universitas Diponegoro.
- Universitas Tridinanti Palembang, Fakultas Ekonomi.2014.*Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*: Edisi Cetakan Kelima

Usman (201-:128). *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sector industry pengolahan kayu skala menengah* di Jawa Timur. Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya

Wilson Bangun (2012 ; 327). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama

Yukl (2010:221). *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Yogyakarta: Mediaterra