# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. FINANSIA MULTI FINANCE PALEMBANG

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**


**Diajukan Oleh :**

**MARIA LARASATI**

**16.01.11.0132**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**


**2021**

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. FINANSIA MULTI FINANCE PALEMBANG

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**


**Diajukan Oleh :**

**MARIA LARASATI**

**16.01.11.0132**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**


**2021**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PALEMBANG**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

| | |
|---|---|
| Nama | : MARIA LARASATI |
| Nomor Pokok/NIRM | : 16.01.11.0132 |
| Jurusan/ Program Studi | : Ekonomi/Manajemen |
| Jenjang Pendidikan | : Strata 1 |
| Mata Kuliah Pokok | : Manajemen Sumber Daya Manusia |
| Judul Skripsi | :PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. FINANSIA MULTI FINANCE PALEMBANG |

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10/5/21 Pembimbing I: **DR. DJATMIKO NOVIANTORO, SE,M.SI**

**NIDN : 0110117204**

Tanggal 10/5/21 Pembimbing II : **VENY MAYASARI, SE,MM**

**NIDN : 0204078902**

Mengetahui :

| Dekan Fakultas Ekonomi | Ketua Program Studi Manajemen |
|---|---|
| **Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS** | **Mariyam Zanariah, SE, M.M** |
| **NIDN :0205026401** | **NIDN : 0222096301** |



093 / PS / DFE / 21

**MOTTO :**

*Bangunlah pagi hari untuk mencari rezeki dankebutuhan-kebutuhanmu. Sesungguhnyapada pagi hari terdapat barakah dan keberuntungan."*

*(HR At-Thabrani dan Al-Bazzar)*

*Apapun yang terjadi, jadikan celotehan mereka motivasi untuk tetap bangkit dan berjuang.Teruslah melangkah dan tetap semangat. Pecayalah semua akan baik-baik saja jika kamu melibatkan tuhanmu dan restu orang tua dalam setiap urusanmu*

*(MARIA LARASATI)*

*Kupersembahkan kepada :*

- *Allah SWT.*
- *Kedua orang tua tercinta bapak Syarpini dan Ibu Ashida yang telah memberikan doa dan dukungannya.*
- *Kepada Sudara tercinta Devi dan Ririn yang telah memberikan doa dan semangat*
- *Kedua Pembimbing skripsiku*
- *M. Aldiray yang selalu ada dalam segala dukungan.*
- *Teman-taman seperjuangan*
- *Sahabat-sahabatku tercinta*
- *Almamaterku tercinta*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | MARIA LARASATI |
| Nomor Pokok | : | 16.01.11.0132 |
| Angkatan | : | 2016 |
| Fakultas | : | Ekonomi |
| Program Study | : | Manajemen |
| Program Pendidikan | : | Strata 1 (S1) |
| Skripsi | : | PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. FINANSIA MULTI FINANCE PALEMBANG |

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, April 2021

Penulis,

METERAI TEMPEL

EEBEDAJX165080005

MARIA LARASATI

## 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 Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Palembang".Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarnakan 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 inipenulis 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 DR. Djatmiko Noviantoro, SE,M.SI. Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.

4. Ibu Veny Mayasari, SE,MM 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 Kepada orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat
7. Kepada kedua saudara perempuan saya yang senantiasa memberikan doa dan semangat
8. Kepada seluruh karyawan PT. Finansia Multi Finance PalembangYang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian

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, Aamin Yarobball Alamin.

Palembang, April 2021

Peneliti,

MARIA LARASATI

## 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**

I.I Latar Belakang..... 1

1.2 Rumusan Masalah ..... 7

1.3 Tujuan Penelitian ..... 7

1.4 Manfaat Penelitian ..... 8

**BAB IITINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Kajian Teoritis..... 9

2.2 Kepuasan Kerja ..... 9

2.2.1 Kategori Kepuasan Kerja……..... 10

2.2.2 Teori – Teori Kepuasan Kerja..... 13

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..... 17

2.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja ..... 18

2.2.5 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja ..... 19

2.3 Lingkungan Kerja……. 21

2.3.1 Jenis Lingkungan Kerja..... 21

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... .23

2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja ..... 27

2.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja ..... 28

2.4 Pelatihan..... 29

2.4.1 Jenis – Jenis Pelatihan..... 30

2.4.2 Metode Pelatihan..... 31

2.4.3 Dimensi dan Indikator Pelatihan..... 33

2.5 Kompensasi ..... 34

2.5.1 Jenis – Jenis Kompensasi ..... 36

2.5.2 Manfaat Kompensasi..... 38

2.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi ..... 39

2.5.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi ..... 41

2.6 Penelitian Yang Relevan ..... 42

2.7 Kerangka Berfikir ..... 44

2.8 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 Pengumpulan Data..... 47

3.2.1 Sumber Data..... 47

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data..... 47

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling ..... 48

3.3.1 Populasi..... 50

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling ..... 50

3.4 Rancangan Penelitian..... 50

3.5 Variabel dan Definisi Operasional ..... 50

3.5.1 Variabel Penelitian ..... 51

3.5.2. Definisi Operasional Variabel ..... 51

3.6 Instrumen Penelitian..... 52

3.6.1 Uji Validitas..... 55

3.6.2 Uji Reabilitas ..... 56

3.7 Teknik Analisis Data ..... 57

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif ..... 57

3.7.2 Analisis Statistik Inferensial ..... 58

3.7.3 Uji Asumsi Klasik ..... 58

3.7.4 Regresi Linear Berganda ..... 58

3.7.5 Koefisien Korelasi (r) ..... 61

3.7.6 Koefisien Determinasi ($R^2$) ..... 62

3.8 Uji Hipotesis Penelitian ..... 63

3.8.1 Uji Simultan (Uji F) ..... 63

3.8.2 Uji Parsial (uji t) ..... 63

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambar Umum Perusahaan ..... 66

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan ..... 66

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan ..... 67

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas ..... 67

4.1.3.1 Struktur Organisasi ..... 67

4.1.3.2 Uraian Tugas ..... 68

4.2 Pembahasan ..... 74

4.2.1 Deskripsi Profil Responden ..... 74

4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur ..... 74

4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 75

4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... 76

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas ..... 77

4.3.1 Uji Validitas ..... 77

4.3.2 Uji Reliabilitas ..... 82

4.4 Teknik Analisis Data ……. ..... 83

4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif …… ..... 83

4.4.2 Analisis Statistik Inferensial……..... 85

4.4.2.1 Uji Asumsi Klaisk ……..... 85

4.4.2.2 Analisi Linier Berganda ..... 87

4.4.2.3 Koefisien Korelasi..... 89

4.4.2.4 Koefisien Determinasi..... 90

4.5 Uji Hipotesis Penelitian ..... 91

4.5.1 Uji Simultan ( Uji F ) ..... 91

4.5.2 Uji Parsial ( Uji t ) ..... 92

**KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan ..... 96

5.2 Saran..... 97

DAFTAR PUSTAKA ..... 98

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

**Halaman**

Tabel 1.1 Presentase pencapain target ..... 6

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan ..... 42

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian ..... 46

Tabel 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi operasional..... 52

Tabel 3.3 Skala Likert ..... 56

Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi ..... 62

Tabel 4.1 Krakteristik Responden Berdasarkaan Umur..... 75

Tabel 4.2 Krakteristik Responden Berdasarkaan Jenis Kelamin ..... 75

Tabel 4.3 Krakteristik Responden Berdasarkaan Pendidikan Terakhir ..... 76

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)..... 78

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2) ..... 79

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3) ..... 80

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) ..... 81

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas ..... 83

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif ..... 84

Tabel 4.10 Hasil uji Analisi Linier Berganda ..... 88

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefesien Korelasi ..... 90

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefesien Determinasi ..... 90

Tabel 4.13 Hasil Uji F..... 91

Tabel 4.14 Hasil Uji t..... 92

# DAFTAR GAMBAR

**Halaman**

Gambar 2.1Kerangka Berfikir……..... 44

Gambar 3.1Regresi Linear Berganda..... 60

Gambar 4.1Struktur Organisasi ..... 68

# ABSTRAK

**MARIA LARASATI, Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Finansia Multi Finance Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak DR. DJATMIKO NOVIANTORO, SE,M.SIdan Ibu VENY MAYASARI, SE,MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Finansia Multi Finance Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dari seluruh Karyawan Pt. Finansia Multi Finance 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 Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Finansia Multi Finance Palembang. Dengan signifikan F sebesar 0,000 < 0,005 .Persamaan regresi linier berganda Y = 4,821+ 0,116 X1 + 0,421 X2 + 0,223 X3Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Finansia Multi Finance Palembang, 0,000 < 0,005 .Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Finansia Multi Finance Palembang.. dengan nilai signifikan sebesar 0,000< 0,005 .TerdapatPengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Finansia Multi Finance Palembang. dengan nilai signifikan sebesar 0,000< 0,005

***Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kompensasi***

## RIWAYAT HIDUP

**MARIA LARASATI**, lahir dipalembang pada tanggal 27 Maret 1997 anak kedua dari tiga bersaudara dari Bapak Syarpini dan Ashida Puspita..

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 79 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negri 1 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMK Negri 1 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

MARIA LARASATI

# BAB I

# PENDAHULUAN

## I.I Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas – tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Karena SDM adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan, sebab mereka adalah orang – orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada suatu perusahaan. Sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seseorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah karyawan karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai, untuk memberikan hasil yang maksimal tentunya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan harus diperhatikan, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang

kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan kerja pelanggan dan konsumen akan berkurang. Menciptakan kepuasan kerja tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel – variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti Lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Robbins dan Judge (2011:114 dalam Kasmir:2015) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, Memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kurang ideal dan semacamnya, dalam hal ini kepuasan kerja mengacu kepada promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan, kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan kerja. Nitisemito dalam Sugiati (2012) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembannya. Suatu perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, jika dalam bekerja lingkungan sekitar tempat kerja

memberikan kesan yang tidak nyaman pegawai merasa malas untuik melakukan pekerjaanya. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja dimana jika keadaan atau situasi di sekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja ditempat tersebut.

Definisi Pelatihan menurut Menurut Kasmir (2016:126) merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan, dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat di identifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka, peningkatanh keterampilan yang didapat ketika mengikuti pelatihan merupakan bagian penting dari materi yang diberikan instruktur pelatih, penguasaan materi bagi instruktur merupakan yang paling penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang disampaikan dan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja. Salah satu

faktor variabel paling penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja adalah kompensasi. Pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan, dalam hal ini adapun bentuk kompensasi yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi financial yang terdiri dari gaji, bonus dan insentif. Sering kali pemberian bonus/insentif terhadap pencapaian karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan dan akhirnya menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan.

PT. Finansia Multi Finance atau yang lebih dikenal dengan Kreditplus didirikan pada tanggal 09 Juni 1994 mempunyai 125 cabang yang tersebar diseluruh indonesia merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang pembiayaan dana tunai, dengan berbagai jaringan bank yang sudah bekerja sama menjadi jaminan kemudahan yang akan didapatkan PT. Finansia Multi Finance. Kecepatan pelayanan dalam pengaduan aplikasi, kemudahan syarat dan pembayaran diperhatikan sampai saat ini sehingga menjadi unggulan di PT. Finansia Multi Finance untuk bersaing dengan perusahaan pembiayaan lainnya dengan visi perusahaan " Menjadi salah satu perusahaan pembiayaan dan pelayanan konsumen terbesar di Indonesia ".

Permasalahan yang terjadi pada kondisi kantor Kreditplus Palembang khususnya kepuasan kerja ternyata belum memeunuhi standar ketetapan perusahaan ini harus menjadi perhatian perusahaan. Karena dalam meningkatkan kepuasan kerja faktor pendukung yang menjadi kepuasan kerja seperti lingkungan kerja yang masih kurang memadai dengan kondisi kerja yang kurang nyaman karena suhu ruangan

sering kali panas karena pendingin ruangan (AC) mati karena kurangnya perawatan seperti pencucian yang dilakukan setiap bulan yang mengakibatkan ruangan menjadi panas sedangkan karyawan di setiap ruangan devisi diisi lebih dari 20 orang membuat suasana kantor menjadi kurang nyaman dan melakukan pekerjaan terganggu.

Tidak hanya lingkungan kerja yang seharusnya pelatihan menjadi perhatian khusus untuk meningkatkan kreatifitas dan pengetahuan karyawan tetapi jarang dilakukan evaluasi terhadap pelatihan untuk marketing, pelatihan yang dilakukan hanya diberikan pada saat pertama masuk kerja sebagai bekal pengetahuan sistem kerja dan tugas yang menjadi tanggung jawab sebagai posisi yang diterima. Tetapi pelatihan untuk mengevaluasi meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dilakukan hanya mengisi ujian soal evaluasi pengetahuan produk saja ketika perpanjangan masa kontrak kerja.

Pengatahuan yang didapat pada saat pelatihan pertama masuk kerja menjadi bekal dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan, target yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan kompensasi yang diberikan haruslah sesuai dengan target yang diberikan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mencapai target dapat dihitung akumulasi menurut berapa lama masa kerja karyawan senior atau junior dalam hal ini pemberian insentif pada karyawan junior dinilai terlalu kecil tidak sesuai dengan pengali untuk target yang diberikan. Berikut ini diuraikan pada tabell 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**
**Presentase pencapain target**
**Januari-Februari 2020**

| Team | Target Januari | Pencapaian Januari | % | Target Februari | Pencapaian Februari | % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kmb 1 | 440,000,000 | 445,415,011 | 101,23% | 338,000,000 | 278,601,512 | 82,43% |
| Kmb 2 | 460,000,000 | 493,809,457 | 107,35% | 400,000,000 | 468,504,473 | 117,13 % |
| Kmob | 2,900,000,000 | 3,120,0477,965 | 107,59% | 2,900,000,000 | 2,930,173,505 | 101,04 % |

Sumber :PT. Finansia Multi Finance, 2020

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa terjadi penurunan pencapaian target yang dilakukan pada bulan januari-Februari 2020, terdapat target yang dicapai team Kmb 1 pada januari mencapai target sebesar 445,415,011 dengan presentase 101,23% , Kmb 2 pada Januari mencapai target 493,809,457 dengan presentase 107,35% dan Kmob mencapai target 3,120,0477,965 dengan presentase 107,59% sedangkan untuk target bulan Februari team Kmb 1 mencapai target 278,601,512 dengan presentase 82,43% , ,Kmb 2 mencapai target sebesar 468,504,473 dengan presentase 117,13% dan Komb mencapai target 2,930,173,505 dengan presentase 101,04%.

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“**Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance

Palembang ” dengan demikian diharapkan kinerja professional dan kepuasan kerja karyawan tentunya menjadi perhatian khusus.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Finansia Multi Finance?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Finansia Multi Finance?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Finansia Multi Finance?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Finansia Multi Finance?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance.
2. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance

3. Untuk menganalisa pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance.
4. Untuk menganalisa pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan konsep teoritis tentang lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menjadi sarana belajar praktis dalam mempraktekan teori – teori yang telah diperoleh serta memperkaya wawasan berpikir dan menganalisa.
3. Bagi Perusahaan

   Manfaat penelitian bagi PT. Finansia Multi Finance Palembang diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang dapat nantinya dijadikan masukan dan pertimbangan berbagai upaya untuk memecahkan masalah lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi melalui pengambilan langkah – langkah menerapkan perusahaan dengan mutu tinggi.
4. Bagi Penulis

   Untuk menambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan penulis dengan berbagai faktor penting untuk mendapatkan kepuasan kerja agar mencapai target yang diharapkan organisasi atau perusahaan.

# DAFTAR PUSTAKA


Afifudin. 2013. ***Dasar – Dasar Manajemen***.Bandung.Alfabeta".

Aziz, Ongki 2017.***Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Departement Operasi PT. Pupuk Sriwijaya Palembang***.UniversitasTridinanti Palembang.

Citraningtyas, Nuridha 2017.***Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengen kepuasan kerja sebagai variabel intervening..*** Diponegoro journal of management 2017.

DonniJuniPriansa, 2014. ***Perencanaandan Pengembangan SDM.*** **Bandung**. Alfabeta

Eddy Sanusi Silitonga, 2020. ***Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, komitmen dan Lingkungan Kerja.***Yogyakarta, Penebar Media Pustaka.

Farda dwi cresida, 2014, ***Pengaruh kompensasi , lingkungan kerjadan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Asahan Kuala Tajung Asahan*** , Universitas Andalas, Sumatera Barat.

Hana, D.golung, 2015, Hubungan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada hotel Sedona disurabaya, Universitas Ciputra, Surabaya.

Hafifah. Nasution, 2013, *Hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap karyawan pada UKM Bembie Digital Printing Surabaya*, Universitas UBAYA, Surabaya.

Hadinata, Himawan Chandra 2014.***Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik genteng Massokka***. Universitas Negeri Yogyakarta.

Himawan Chandra. Hardinata, 2018, Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik genteng massoka, Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta.

J. Winardi, 2011. ***Teori Organisasi dan Pengorganisasian***. Jakarta PT. Raja Gravindo Persada.

Kadarisma. 2016. ***Manajemen Kompensasi*** . Jakarta PT. RajagrafindoPersada

Kasmir. 2015. ***Manajemen Sumber daya Manusia( Teori dan praktik )*** Jakarta Selatan. Penerbit salemba empat.

Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2019. ***Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi.*** **Jakart**a. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Rivai, Veithzal, ella segala. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan***. Jakarta PT Rajagrafindo Persada.

Sedarmayanti. 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil***. Bandung. Refika Aditama.

Shintia, Afni 2020. ***pengaruh kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pandawa Karya Palembang***. Universitas Tridinanti Palembang.

Sugiarti, Gita 2012**.** ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai***. *Universitas 17 Agustus 1945. Semarang.*

Sugiyono, 2013.***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif***. Alfabeta : Bandung

Sumarauw, 2015, ***Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna Tbk***, Universitas Medan Area, Medan.

Surajiyo,Nasruddin 2020. ***Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For windows)*** Yogyakarta. Penerbit CV. Budi Utama.

Suwatno, Dan Donni Juni Priansa. 2011. ***Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan bisnis.***Bandung. Alfabeta.

Wahab,Burhanudin2012.***Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk Makassar***.UniversitasHasanuddin Makassar.

Wibowo, 2013. ***Manajemen Kinerja.*** **Edisi ketiga**, Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.