PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DISTRIBUTOR MINYAK FORTUNE CV. MEKAR ABADI

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh:

THEO BAGUS SAPUTRA
NPM. 17.01.11.05.35

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: THEO BAGUS SAPUTRA
Nomor Pokok/NPM	: 17.01.11.05.35
Jurusan/Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DISTRIBUTOR MINYAK FORTUNE CV. MEKAR ABADI

Pembimbing Skripsi

Tanggal 14-10-2021 Pembimbing I: Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN : 0222096301

Tanggal 14-10-2021 Pembimbing II: Nur Even, S.E, MM
NIDN : 0202076102

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 14 Oktober 2021

Dr. Msy. Milwal, S.E, M.Si, Ak,CA,CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 14 Oktober 2021

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

UTI/PS/DFE/21

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: THEO BAGUS SAPUTRA
Nomor Pokok/NPM	: 17.01.11.05.35
Jurusan/Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Mata Kuliah Pokok	: Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DISTRIBUTOR MINYAK FORTUNE CV. MEKAR ABADI

Penguji Skripsi

Tanggal 19-10-2021 Ketua Penguji : Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN:0222096301

Tanggal 19-10-2021 Penguji I : Nur Even, SE, M.M
NIDN: 0202076102

Tanggal 19-10-2021 Penguji II : Lusia Nargis, SE,M.SI
NIDN: 0222036101

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 19 oktober 2021

Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak,CA,CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 19 oktober 2021

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

077/PS/DFE/21

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Ya Allah, tambahkanlah kepadaku Ilmu Pengetahuan (Q.S Ta-Ha:114)"

"Jangan hanya diam, Waktu tak akan pernah menunggu . kejar semua impianmu, raih semua cita-citamu dengan doa dan usahamu"

"Tunggu sampai seseorang akan datang dan membuatmu tersenyum"

" Setiap orang memiliki warna dan sudut pandang yang berbeda"

" Liive a life you will remember (Theo Bagus Saputra)

"Impianku adalah ingin keliling indonesia ataupun dunia dan melihat indahnya ciptaan tuhan "(Theo Bagus Saputra)

Persembahan:

Skripsi Ini KupersembahkanUntuk**:**

- Allah SubhanahuWaTa'ala
- Ayah dan ibu tercinta
- Kedua saudara-saudaraku tersayang
- Keluarga Tercinta
- Calon Jodohku Yang Belum Ketemu
- Dosen – Dosen yang telah mengajarku
- Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Theo Bagus Saputra
NPM	: 1701110535
Program Studi	: Manajemen
Program Pendidikan	: Strata 1 (S.1)
Mata KuliahPokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sunggguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2021

METERAI TEMPEL

Theo Bagus Saputra

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah SubhanahuWaTa’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul**“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Distributor Minyak Fortune CV. Mekar Abadi”**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukkan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah SubhanahuWaTa’ala dan ucapan terima kasih yang sebesarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak,CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan serta memotivasi guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Nur Even, SE, MM . selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan, mengoreksi, serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Suharti, SE,MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/IbuDosen yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
8. Bapak,Ibu, saudara-saudariku dan keluargaku tercinta yang senantiasa telah mendidik dan memberikan do'a, semangat, serta dukungan kepadaku sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabatku Dwi puspa, Fitri Yani, Mbak Ribka, Dayat gandus, Suryadi, Nyayu, Madon dan ayukku wenny yang selalu menyemangati dalam proses pembuatan skripsi ini..
10. Teman seperjuangan manajemen angkatan 2017 yang selalu memberikan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
11. CV. MEKAR ABADI yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
12. Seluruh karyawan CV. MEKAR ABADI yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
13. Semua pihak yang sudah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SubhanahuWaTa'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, September 2021

Theo Bagus Saputra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
ABSTRAK xiv
ABSTRACT xv
RIWAYAT HIDUP xvi
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Kajian Teoritis 11
2.2 Kompensasi 11
2.2..1 Pengertian Kompensasi 11
2.2.2 Jenis- Jenis Kompensasi 12
2.2.3 Manfaat Kompensasi 13
2.2.4 Dimensi Dan Indikator Kompensasi 15
2.3 Lingkungan Kerja 18
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja 18
2.3.2 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja 19
2.3.3 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja 20
2.4 Budaya Perusahaan 22

2.4.1 Pengertian Budaya Perusahaan.....22
2.4.2 Dimensi Dan Indikator Budaya Perusahaan.....24
2.4.3 Tipe Budaya Perusahaan 26
2.4.4 Manfaat Dan Peranan Buday Perusahaan.....28
2.4.5 Cara Karyawan Mempelajari Budaya Perusahaan 31
2.5 Kepuasan Kerja.....32
2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja 32
2.5.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja 33
2.5.3 Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja.....34
2.6 Penelitian Yang Relevan.....38
2.7 Kerangka Berpikir 39
2.8 Hipotesis Penelitian 40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....42
3.1.1 Tempat Penelitian.....42
3.1.2 Waktu Penelitian 42
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 43
3.2.1 Sumber Data 43
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 43
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling 45
3.3.1 Populasi 45
3.3.2 Sampel 46
3.3.3 Teknik Sampling 48
3.4 Rancangan Penelitian.....48
3.4.1 Tipe Penelitian.....48
3.4.2 Jenis Penelitian 49
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....49
3.5.1 Variabel Penelitian 49
3.5.2 Definisi Operasional Variabel 50
3.6 Instrumen Penelitian 55
3.6.1 Uji Validitas 56

3.6.2 Uji Reliabilitas 56
3.7 Teknik Analisis Data 57
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif 57
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial 57
3.8. Uji Hipotesis 62
3.8.1 Uji F (Uji Simultan) 62
3.8.2 Uji t (Uji Parsial) 63

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan 66
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 66
4.1.2 Struktur Organisasi 68
4.1.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab 69
4.2 Hasil Penelitian 77
4.2.1 Uji Validitas 77
4.2.2 Uji Reliabilitas 79
4.2.3 Teknik Analisi Data 82
4.3 Analisis Statistik 83
4.3.1 Uji Asumsi Klasik 83
4.3.1.1 Uji Normalitas 83
4.3.1.2 Uji Multikolinieritas 83
4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas 84
4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 85
4.3.3 Hasil Koefisien Determinasi 87
4.3.4 Hasil Koefisien Korelasi 88
4.4 Uji Hipotesis Statistik 90
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan) 90
4.4.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial) 92
4.5 Pembahasan 95

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 98

5.2 Saran 98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1JadwalKegiatanPenelitian 42
Tabel 3.2 Rincian Divisi CV. Mekar Abadi 46
Tabel 3.3VariabelPenelitian dan Definisioperasional 51
Tabel 3.4Skala Likert 55
Tabel 3.5InterprestasiKoefesienKorelasi 60
Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X1) 77
Tabel 4.2 Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 78
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Perusahaan (X3) 78
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) 79
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1) 80
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 80
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Perusahaan (X3) 81
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) 81
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas 84
Tabel 4.10 Hasil Analisis Linier Berganda 86
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi 87
Tabel 4.12 Interpretasi Nilai (r) 88
Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi 89
Tabel 4.14 Hasil Uji Secara Simultan (F) 91
Tabel 4.15 Hasil Uji Secara Parsial (T) 92

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1ParadigmaPenelitian 40
Gambar 3.1 RumusSlovin 47
Gambar 3.2 Regresi Linear Berganda 59
Gambar 3.3KoefisienDeterminasi 61
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan 69
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas 84
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas 85

ABSTRAK

THEO BAGUS SAPUTRA, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Distributor Minyak Fortune CV. Mekar Abadi. (Di bawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M dan Ibu NurEven, S.E, M.M)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Distributor Minyak Fortune CV. Mekar Abadi. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan mengguna kan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 51 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Distributor Minyak Fortune CV. Mekar Abadi, dengan nilai sig F 0,000 < 0,05 dengan persamaan regresi linier berganda Y = 9,773 + 0,213X1 + 0,191X2 + 0,260X3, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Distributor Minyak Fortune CV. Mekar Abadi dengan nilai sig 0,001 < 0,05, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Distributor Minyak Fortune CV. Mekar Abadi dengan nilai sig 0,028 < 0,05, terdapat pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja pada Distributor Minyak Fortune CV. Mekar Abadi, dengan nilai dengan nilai sig 0,000 < 0,05.

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

ABSTRACT

THEO BAGUS SAPUTRA, The Influence of corporate compensation, work environment and culture on the job satisfaction of employees in Fortune oil Distributors CV. Mekar Abadi. (Under the guidance of Ms. Mariyam Zanariah, S.E, M.M. and Ms. NurEven, S.E, M.M)

The Research is basically to know the impact of compensation, the corporate environment and culture reflect the job satisfaction of employees oil distributors of fortune CV. Mekar Abadi. In writing this thesis the author uses primary data-collection techniques, which are obtained with the spread of questionnaires. The study uses double linear regression analysis techniques and uses version 22 of SPSS statistics. As for the population of 51.

Research shows that there has been an effect of corporate compensation, work environment and culture on the job satisfaction of employees distributors fortune oil CV. Mekar Abadi. With value of sig F 0,000 < 0,05 with a double linear regression equation Y = 9,773 + 0,213X1 + 0,191X2 + 0,260X3 , there's compensation effects on job satisfaction in a distributor oil fortune CV. Mekar Abadi with value a sig 0,001 < 0,05, There is an effect of work environment on the job satisfaction distributor oil fortune CV. Mekar Abadi with value a sig 0,028 < 0,05, There is an influence of corporate culture on job satisfaction in a distributor oil fortune CV.Mekar Abadi with value a sig 0,000 < 0,05.

Keyword: ***Compensation, The Work Environment, Corporate Culture, Job Satisfaction***

RIWAYAT HIDUP

Theo Bagus Saputra, dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 18 Agustus 1997 dari pasangan Bapak Saipul Bahri dan Ibu Surya Anita. Ia anak ke 2 dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 164 Kota Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 47 Kota Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMA Muhammadiyah 2 palembang.

Pada tahun 2015 Saya bekerja di PT. Sumber Alfaria trijaya Tbk atau biasa dikenal ALFAMART Sebagai Pramuniaga dan kasir Selanjutnya Saya pernah Bekerja Di PT. World innovative communication di tahun 2016 sebagai Promotor Handphone Bermerek OPPO. Dan ditahun 2017 saya bekerja di CV. Mekar Abadi perusahaan yang bergerak di bidang distributor sembako antara lain produknya (Minyak goreng Fortune, Gula Psm, Gandum Mila, Ladaku, dll) disini saya bekerja sebagai Salesman.

Pada tahun 2017 juga saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2021

Theo Bagus Saputra

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar BelakangMasalah

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang 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. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Untuk dapat *survive* perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal tersebut sama dengan apa yang dikemukakan oleh Anas (2013:2) bahwa pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terjaga. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Menurut Yulharsari (2012:3) kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk

mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasibersama.

Menurut Gorda dalam Dhermawan (2012:174) kepuasan kerjadapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasankerja.

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan secara optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan dapat berupaya dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya, pemberian kompensasi yang sesuai, perubahan budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan

berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (Putranto, 2012:2). Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan (Yulharsari, 2012:2)

Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan pegawainya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan bekerja pegawai akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Menurut Putranto (2012:2) sistem kompensasi kerja yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagiperusahaan

Selain Kompensasi, Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan

tersebut.Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012:75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelankan tugas-tugas yang diembannya.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Anorogo dan Widiyanti dalam Putranto (2012:2) yakni suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, dan rekan yang kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai 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 di tempat tersebut.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Robbins dalam Fathonah dan Utami (2012:3) bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus

diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti dalam Sugiyarti, 2012:75). Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap kepuasan bekerja karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam Dhermawan (2012:174) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Jika itu semua dapat terjalin dengan baik kepuasan bekerja karyawan juga meningkat.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah budaya perusahaan atau organisasi. Definisi organisasi menurut Gibson, dkk(2010;13) suatu organisasi adalah unit-unit yang terdiri dari sekurang kurangnya dua orang yang berperan untuk mencapai tujuan atau sekumpulan tujuan yang sama. Organisasi, identitas yang dapat berhubungan dengan masyarakat untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan secara individu

Nilai, norma, sikap, perilaku termasuk kebiasaan dan adat istiadat dan lain lain dalam organisasi menunjukan adanya budaya dalam organisasi atau perusahaan. Budaya organisai dapat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang

diberikan oleh organisasinya

Pada dasarnya budaya perusahaan merupakan hal yang sangat kompleks dan bersifat abstrak. Serta menyangkut perilaku dan kepercayaan sehingga sulit didefinisikan secara baku dan akurat. Namun budaya tersebut dapat dirasakan oleh setiap orang orang yang ada didalamnya maupun diluar organisasi. budaya perusahaan bermanfaat untuk menambah nilai-nilai yang dirasakan masih kurang bagi pengembangan bisnis atau usaha. Sehingga budaya perusahaan dapat dianggap seagai salah satu alat untuk pencapaian tujuan bagi perusahaan. Untuk itu diperlukan dukungan dari setiap pihak serta pemahaman yang dalam terhadap budaya perusahaan yang dimiliknya. Pihak perusahaan atau organisasi harus mampu mempengaruhi dan mengajak seluruh karyawan untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya perusahaan tersebut.

Indikator budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya, dimana hal ini merupakan hasil dari penelitian (Setyawati,2014).

Budaya organisasi mengacu pada organisasi terampil menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan, dan pada memodifikasi perilaku untuk mencerminkan pengetahuan dan wawasan baru. 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 penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan, dibutuhkan adanya pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta menciptakan budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Dari kerangka teori tersebut penulis tertarik menjadikan CV. Mekar Abadi sebagai objek penelitian. Adapun beberapa faktor penyebab diantaranya adalah perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor bahan-bahan pokok seperti,minyak sayur ,gula, tepung terigu, dan berbagai jenis bahan pokok lainnya. CV.Mekar Abadi Berlokasi di jl. Padang selasa no.12 kelurahan Bukit lama Palembang Provinsi Sumatera selatan.

CV. Mekar Abadi memiliki beberapa masalah yaitu terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan disbanding dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka kerjakan. Kompensasi yang diberikan perusahaan disini yaitu dalam bentuk kompensasi financial berupa gaji dan insentif. Karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan dinilai belum cukup memenuhi kebutuhan mereka, melihat kebutuhan pokok yang semakin hari semakin naik. Selain itu target pekerjaan yang ditentukan perusahaan cukup memberatkan karyawan, sehingga karyawan jarang mendapatkan insnentif sesuai sengan hasil kerjanya. Karyawan selalu meminta agar kompensasi yang diberikan perusahaan dinaikkan dan target kerja yang telat

ditentukan disesuaikan dengan jumlah dan kemampuan karyawan.

Selain kompensasi itu terdapat juga lingkungan kerja yang kurang kondusif yang ditimbulkan oleh karyawan seperti minimnya tingkat kebersihan pada gudang penyimpanan produk, ditambah dengan adanya produk yang rusak atau expired dan udara yang kurang segar yang menyebabkan karyawan yang merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan

Sementara itu terdapat juga faktor budaya perusahaan. kinerja karyawan CV.Mekar Abadi harus direformasi supaya tanggap terhadap perubahan yang semakin cepat sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang mampu bekerja secara professional. Karena CV.Mekar Abadi merupakan salah satu perusahaan yang secara konsisten melakukan perbaikan sistem mekanisme kerja guna mencapai kerja yang optimal

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mempelajari tentang Kompensasi, Lingkungan kerja, Budaya perusahaan, Dan Kepuasan kerja Di CV.Mekar Abadi. Sehingga dalam skripsi ini penulis mengambil Judul **"Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Distributor Minyak Fortune CV. Mekar Abadi"**

1.2PerumusanMasalah

Berdasarkanmasalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV.Mekar abadi?
2. Apakah ada pengaruh Kompensasi secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV. Mekar abadi?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan pada CV. Mekar Abadi ?
4. Apakah ada pengaruh Budaya perusahaan secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV.Mekar abadi?

1.3 TujuanPenelitian

Untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada CV .Mekar Abadi
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada CV .Mekar Abadi ?
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada CV. Mekar abadi
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja

karyawan pada CV. Mekar abadi

1.4 ManfaatPenelitian

1. Bagiperusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kompensasi, lingkungan kerja, budaya perusahaan dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagikaryawan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

3. Bagipeneliti

   Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai kompensasi, lingkungan kerja,budaya perusahaan dan kepuasan kerja karyawan.

4. Bagiakademisi.

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Anas, Khaidir.2013. ***Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Mud****a*. Jurnal Manajemen-ejournal.unp.ac.id

Anwar.Sanusi , 2011, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama***, Prenada Media Group : Bandung

Bangun, Wilson. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Erlangga

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. ***Pengaruh Motivasi Kerja,kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei hei international wiratama indonesia)*** jurnal manajemen dan kewirausahaan. Vol 10 september; 124-135

Dawal, Siti Zawiah Md and Zahari Taha. 2007. ***The Effect of Job Organizational Factors on Job Satisfaction in Two Automotive Industries in Malaysia***. Journal Human Ergol., 36: 63-68

Dessler garry. 2001**.** ***Manajemen sumber daya manusia*** .jilid 2. PT. Prenhalindo jakarta

Dhermawan. 2012. ***Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.*** *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan.* 6(2): h: 173-184

Dwi Priyatno, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Salemba Empat : Jakarta

Dwijayanti, Made Nensy. A.A Sagung Kartika Dewi.2015."***Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja***

Fathonah, Siti dan Ida Utami. 2010. ***Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderas****i*. E-Journal STIE AUB Surakarta.

Gibson et al ,2006. ***Organisasi dan manajemen.*** Edisi keempat ,Erlangga, jakarta

Gorda,2012, ***Manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi. Denpasar.*** Asrtabata bali bekerja sama dengan STIE satya dharma singaraja

Handoko, T. Hani. 2001. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya***. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi.***

Hasibuan, Melayu SP. 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Koentjoroningrat, 2004. ***Kebudayaan, mentalitas dan pembangunan***. Jakarta : PT. Gramedia pustaka utama

Kuncoro, mudrajat. 2013. ***Mudah memahami & menganalisis indikator ekonomi***. Yogyakarta : UPP STIM YKPN

Lewa, Eka Idham Iip K., Subowo. 2005. ***Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon*.** Kajian Bisnis dan Manajemen. Edisi Khusus on Human Resources, 2005. Hal. 129-140

Luthans, freed. 2005. ***Perilaku organisasi edisi sepuluh yogyakarta***: penerbit andi

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Matutina. (2011). ***Manajemen sumber daya manusia***, Jakarta: gramedia widia sarana indonesia

Naibaho, Hastuti., Firmanto Adi, dan Veryco & Sugiarto. 2010. ***Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya)*.** Jurnal Manajemen Pemasaran, Vol 5, No 1, April 2010:22-26

Nitisemito, 2012, ***Efektivitas Pelatihan dan Lingkungan Kerja***. Cetakan 1 EGC :Jakarta

Nitisemito, 2014, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***, Muri Kencana: Jakarta.

Nawawi, 2011 ***manajemen sumber daya manusia ; untuk bisnis yang kompetitif***, gajah mada university press, yogyakarta

Prabu, Anwar. 2005. ***Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*.Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya**. Vol.3, No.6

Putranto, Danang Indra. 2012. ***Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Kimia Farma Plant Semarang.***, Diponegoro Journal of Social and Politic.1-9.

Ratnawati. 2012. ***Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja***

Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi.* 19(2): h: 170-187.

Riansari, Titi., Achmad Sudiro, dan Rofiaty. 2012. ***Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)***. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 10 No. 4, Desember 2012

Rivai, Veithzal. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*** *: Dari Teori ke Praktek.* Jakarta: RajaGrafindo persada

Robbins & Coulter. 2007. ***Manajemen***. Jakarta: Salemba Empat.

Salanova, Marisa and Sonia Agut, Jose Maria Peiro. 2005. ***Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Costumer Loyalty: The Mediation of Service Climate*****. Journal of Applied Psychology.** Vol. 90 No. 6. 1217-1227

Sarwono, Sarlito Wirawan. 2005. ***Psikologi Lingkungan***. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Grasindo

Sedarmayanti, 2014, ***Lingkungan Kerja Perusahaan,*** Pustaka Pelajar : Yogyakarta.

Sedarmayanti. 2007. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***. Bandung: Penerbit Mandar Maju

Siagian,2013, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta

Simamora, Henry. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*****.Yogyakarta :** STIE YKPN

Sudarmanto,2009. ***kinerja dan pengembangan kompetensi SDM***, yogyakarta: pustaka pelajar,

Sugiyarti,2013.***Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai***. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.* 2(3): h:73-80.

Sugiyarti, Gita. 2012. ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi***,

Sugiyono, 2013, ***Metode Penelitian Bisnis***, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.

Sugiyono. 2009. ***Metode Penelitian Bisnis***. Bandung: CV. Alfabeta. 2009. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung***: CV. Alfabeta

.

Sukmawati, Ferina. 2008. ***Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (PERSERO)***

UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. Jurnal Ekonomi & Bisnis. Vol. 2 No. 3, November 2008. Hal. 175-194

Susanto AB ,2007 ***A strategic management approach***, CSR, the jakarta consulting group, jakarta

Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. ***Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.** Bandung: CV. ALFABETA

Wahyudi, Amin dan Jarot Suryono. 2006. ***Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*.** Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1 Desember 2006 : 1-14

Wursanto, ignasius 2009. ***Dasar-dasar ilmu organisasi,*** andi offset yogyakarta

Yulharsari, Febrina Dewi. 2012. ***Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan***. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, Jakarta