

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PADI MULYA KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

NURUL WULANSARI

NIM : 2121100084

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JUNI 2024

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PADI MULYA KLATEN**

Diajukan Oleh :

NURUL WULANSARI

NIM : 2121100084

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan penguji
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Universitas Widya Dharma Klaten

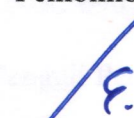
Pada tanggal 25 Juni 2024

Pembimbing I



Dr. H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd
NIK. 690 098 194

Pembimbing II



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si.
NIK. 690 301 251

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen



Dr. Hj. Anis Marjukah, S.E., M.M.,
NIK. 690 994 143

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PADI MULYA KLATEN**

Diajukan oleh :

NURUL WULANSARI

NIM : 2121100084

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen
Pada tanggal.....²⁵ Juni 2024

Ketua

Dr. H . Arif Julianto SN., S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

Sekretaris

Dr. Hj. Anis Marjulah, S.E., M.M.,
NIK. 690 994 143

Penguji Utama

Dr. H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd
NIK. 690 098 194

Penguji Pendamping

Jarot Prasetyo, S.E., M.Si.
NIK. 690 301 25

Disahkan
Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. H . Arif Julianto SN., SE., M.Si
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Wulansari
NIM : 2121100084
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Padi Mulya Klaten

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul di atas adalah benar-benar asli karya tulis saya, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Klaten, Juni 2024

Yang membuat pernyataan,



Nurul Wulansari

MOTTO

“Konsistensi adalah kunci kesuksesan”.

”Siapapun yang tidak mau berubah, ia tidak akan berkembang.”

”Allah cinta kepada orang-orang yang berserah diri”.

PERSEMBAHAN

1. Kedua orang tua saya yang selalu tanpa henti memberikan dukungan, semangat, serta doa kepada saya untuk bisa menyelesaikan S1 dengan baik sampai akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini tanpa halangan apapun”
2. Suami dan anak-anakku yang selalu memberikan support hingga skripsi ini selesai.
3. Kepada teman-teman saya yang selalu memberikan arahan selama mengerjakan skripsi ini”
4. Bapak Dr. H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd, dan Bapak Jarot Prasetyo, S.E., M.Si. yang telah sabar membimbing saya untuk menyelesaikan skripsi ini dan selalu menyempatkan banyak waktu mengajari dan memberi saya arahan dalam semua hal yang berkaitan dengan tugas akhir ini

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Padi Mulya Klaten”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Ibu Dr. Hj, Anis Marjukah S.E, M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen yang banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Dr. H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd. selaku pembimbing pertama, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya

Dharma Klaten.

5. Bapak Jarot Prasetyo, S.E., M.Si. selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
6. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini
7. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen extension Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul	5
1.3 Penegasan Judul	5
1.4 Pembatasan Masalah	6
1.5 Rumusan Masalah	7
1.6 Tujuan Penelitian	7
1.7 Manfaat Penelitian	8
1.8 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Kepuasan Kerja	15
2.3 Kompensasi Kerja.....	21
2.4 Lingkungan Kerja	23

2.5 Kinerja Karyawan	33
2.6 Penelitian Terdahulu	39
2.7 Rerangka Pemikiran	40
2.8 Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Variabel Penelitian	43
3.2 Sumber Data	43
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.4 Metode Pengumpulan Data	45
3.5 Skala Pengukuran Variabel	46
3.6 Uji Instrumen	47
3.7 Teknik Analisis Data	49
3.9 Sejarah Umum PT Padi Mulya	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Deskripsi Data Responden	60
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	64
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	72
4.4. Analisis Data	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	89
5.1. Simpulan	89
5.2. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan usia	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan.....	64
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden mengenai kepuasan kerja	65
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden mengenai kompensasi kerja.....	67
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden mengenai lingkungan kerja.....	68
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden mengenai kinerja karyawan	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	73
Tabel.4.11 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4.14 Hasil Uji T	79
Tabel 4.15 Hasil Uji F	87
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Rerangka Pemikiran	41
Gambar 3.1. Daerah Penolakan dan Penerimaan pada HO	51
Gambar 3.2. Daerah Penolakan dan Penerimaan pada HO pada t	52
Gambar 3.3. Daerah Penolakan dan Penerimaan pada HO pada F	54
Gambar 3.4. Daerah Penolakan dan Penerimaan pada HO pada F	54
Gambar 3.5. Struktur Organisasi	58

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (X_1)
- Lampiran 3 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kompensasi Kerja (X_2)
- Lampiran 4 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X_3)
- Lampiran 5 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 Reliability Statistik Per Variabel
- Lampiran 8 Correlations Per Variabel
- Lampiran 9 Tabel R, T, F

ABSTRAK

Nama : NURUL WULANSARI NIM : 2121100084 Skripsi dengan judul: “PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PADI MULYA KLATEN” Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2024.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Padi Mulya Klaten 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Padi Mulya Klaten 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Padi Mulya Klaten, 4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Padi Mulya Klaten,

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan di PT. Padi Mulya Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : kepuasan kerja (X_1), kompensasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) serta variabel terikat (Y) : kinerja. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara 1) kepuasan kerja terhadap kinerja karena t hitung kepuasan kerja = 2,250, 2) kompensasi kerja terhadap kinerja karena t hitung kompensasi kerja = 4,116, hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih besar dari t tabel 1,985 Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan terbukti. Sedangkan lingkungan kerja tidak terbukti karena t hitung = - 0,011 lebih kecil dari t tabel 1,985.

Kata kunci: *kepuasan kerja, kompensasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan apapun bentuknya memiliki tujuan yang sama yaitu mencari laba dan bertahan hidup. Dalam menjalankan setiap kegiatan operasionalnya suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal dan teknologi. Sumber Daya manusia merupakan salah satu kunci dari kesuksesan suatu perusahaan. Oleh karena itu suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Iklim organisasi sebagai pendukung juga ikut menentukan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dengan indikasi kenyamanan kerja dengan dukungan rekan-rekan kerja, sistem kompensasi yang baik, kesesuaian pekerjaan, kualitas supervisi dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pegawai yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian pegawai terhadap perasaan menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki seorang pegawai.

Kepuasan kerja sendiri merupakan variabel yang dilatarbelakangi faktor kepercayaan dalam organisasi. Pada sisi lain, “kepuasan” merupakan salah satu kunci utama dalam dunia bisnis maupun institusi pelayanan publik. Keberhasilan suatu organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang sangat dipengaruhi oleh kepuasan yang muncul pada seluruh kegiatan organisasinya. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai, salah satu yang menjadi acuan adalah berhubungan dengan kompensasi kerja.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk mendorong kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan juga merupakan faktor penting suatu perusahaan untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Besarnya kompensasi biasanya sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Besarnya kompensasi mencerminkan status dan tingkat jabatan seorang karyawan, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi dan statusnya semakin baik. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Maka

perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap pemberian kompensasi yang tepat, karena kompensasi sangat menunjang karyawan agar melakukan kinerjanya dengan baik. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa karyawan tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan maka akan menjadikan karyawan malas bekerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan, yang kemudian akan memberi dampak buruk pada kelangsungan perusahaan.

Selain kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan juga akan berjalan dengan baik. Karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan berkonsentrasi menyelesaikan tugasnya dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang nyaman maka akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja karyawannya.

Manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang. Manusia seperti halnya semua makhluk hidup berinteraksi dengan lingkungan hidupnya. Ia mempengaruhi lingkungan hidupnya dan sebaliknya ia dipengaruhi oleh lingkungan hidupnya. Karena lingkungan yang memberikan kenyamanan kepada karyawan juga akan memberikan semangat pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja, misalnya: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, suhu, udara, penerangan, dll.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PADI MULYA KLATEN”

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul di atas antara lain:

1. Alasan Obyektif
 - a. Kinerja yang baik dapat tercapai apabila pemberian kompensasi dilakukan secara adil, layak dan kompetitif.
 - b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.
 - c. Keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi dipengaruhi oleh pemberian kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang adil, layak, kompetitif.
2. Alasan Subyektif

Peneliti tertarik untuk meneliti masalah kepuasan kerja, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Penegasan Judul

Untuk memperjelas judul skripsi tersebut perlu adanya penegasan agar tidak terjadi kekaburan arti. Adapun penegasan judul yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. (Edy Sutrisno, 2019).

2. Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. (Dessler dalam Sadili Samsudin 2019).

3. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisasmito, 2012).

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2004).

1.4 Pembatasan Masalah

Mengingat sangat luas dan kompleksnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka perlu dibatasi permasalahan dengan maksud agar pembahasan dapat lebih mengena sasaran. Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada pengaruh kepuasan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Kepuasan kerja pada kebiasaan yang berlaku di PT. Padi Mulya Klaten.

2. Kompensasi dibatasi pada bagaimana hubungan antara pemberian kompensasi dan kinerja.

3. Lingkungan kerja dibatasi pada suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kondisi ruang tempat kerja.

1.5 . Rumusan Masalah

Dalam pemaparan dari latar belakang tersebut, maka dapat diperoleh rumusan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Padi Mulya Klaten ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Padi Mulya Klaten?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Padi Mulya Klaten?
4. Apakah pengaruh kepuasan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Padi Mulya Klaten?

1.6 Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Padi Mulya Klaten
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Padi Mulya Klaten
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Padi Mulya Klaten
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Padi Mulya Klaten.

1.7 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan terutama dalam memberikan kompensasi yang lebih tepat dan untuk memberikan saran pada perusahaan untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja di perusahaan.

2. Bagi pihak lain

Untuk memberikan tambahan informasi pihak lain yang akan melakukan penelitian, khususnya pada permasalahan yang sama dan untuk menambah wawasan atau pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk menggambarkan alur pemikiran penulis dari awal hingga kesimpulan akhir. Adapun rencana sistematika pembahasan dari awal hingga akhir kesimpulan adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan. Pada bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka. Bab ini menguraikan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja, kompensasi kerja lingkungan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir serta hipotesis.

BAB III: Metode Penelitian. Pada bab ini menguraikan tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian. bab ini berisi penjelasan mengenai model penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengukuran data, sumber data, variabel instrumen penelitian, pengujian instrumen penelitian dan teknis analisis.

BAB IV: Analisis Data. Bab ini berisi tentang hasil analisis dari pengelolaan data, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Analisis tersebut diinterpretasikan terhadap pengolahan data dengan menggunakan teori.

BAB V: Kesimpulan dan saran. Bab ini memaparkan simpulan, dan saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Padi Mulya Klaten. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan PT. Padi Mulya Klaten. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Padi Mulya Klaten, dengan variabel kompensasi kerja yang lebih dominan.
2. Dari hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk $X_1 = 2,250$, $X_2 = 4,116$ dan $X_3 = -0,011$ dan dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk X_1 , t hitung sebesar $2,250 > t$ tabel sebesar 2,021 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk X_2 , t hitung sebesar $4,116 > t$ tabel sebesar 2,021 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk X_3 t hitung sebesar $-0,011 < t$ tabel sebesar

- 2.021 sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini mengungkapkan variabel kepuasan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif yang ditunjukkan melalui t hitung kepuasan kerja $2,250 > 2,021$. serta kompensasi kerja $4,116 > 2,021$. Berarti dapat disimpulkan kepuasan kerja dan kompensasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Padi Mulya Klaten.
 4. Dari hasil pengujian didapat F hitung sebesar 11,448 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi F hitung lebih kecil dari signifikansi 0,05. Untuk itu F hitung $11,448 >$ dari F tabel 6,26 sehingga H_0 ditolak. Jadi hipotesis diterima maka dinyatakan variabel kepuasan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
 5. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas kepuasan kerja (X_1), kompensasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi (adjusted R^2) yang diperoleh sebesar 0,447. Hal ini berarti 44,70% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 55,30% kinerja karyawan PT. Padi Mulya Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran-saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. PT. Padi Mulya Klaten dapat mempertahankan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti memenuhi upah kerja, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Apabila itu semua dipenuhi karyawan berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan pada akhirnya pekerjaan akan cepat terselesaikan.
2. Lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Demi menjaga suasana hati dan pikiran karyawan agar tetap baik dan senang, sehingga pekerjaan dapat cepat terselesaikan. Kebersihan lingkungan juga harus diperhatikan, untuk menjaga kesehatan karyawan selama bekerja, lingkungan kerja harus dibuat nyaman mungkin, selama lingkungan kerja nyaman pekerjaan akan cepat terselesaikan. Lingkungan kerja yang memadai dalam arti nyaman dan aman dapat ikut meningkatkan semangat gairah kerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang sesuai akan menambah motivasi kerja bagi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kompensasi kerja terbukti memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. PT. Padi Mulya Klaten dapat memperhatikan sistem pemberian kompensasi, lebih-lebih mempertahankan hal-hal yang telah dijalankan yang bisa mencegah terjadinya kesenjangan sosial. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor yaitu, kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. (Rachmawati, 2008), untuk pemberian kompensasi yang telah berjalan harus dipertahankan jika perlu ditingkatkan.
4. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel kepuasan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan dan menambah jumlah respondennya lebih dari 100 responden, semakin banyak responden akan lebih melengkapi penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan..

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Addina Fitriyani (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Irian Group Medan Skripsi Universitas Muhammadiyah Medan*.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakary
- Devi Febrianti (2023). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTT Nafasindo Aceh Singkil. Skripsi Universitas Muhammadiyah Medan*.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Endang Lis Warni. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko. Skripsi Prodi Manajemen Unwidha Klaten*
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Insan Cendekia
- Gujarati, Damodar N, dan Dawn, C. Porter. (2005). *Dasar-dasar Ekonometrika (edisi 5). Terjemahan Eugenia Mardanugraha*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mardiana. 2012. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan IPWI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisasmito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rivai, dan Basri. 2004. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rachmawati, I.K. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Riduwan. 2004. *Metode observasi dan penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Shalazandyan Krena Jumelano (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Skripsi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta*
- Syafrina, N. (2018). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. Jurnal Benefita, 3(3)*.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Subroto Bambang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Elekmedia, Jakarta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Suprihanto, dkk 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, 2016. *Prilaku Dalam Organisasi*. (Edisi Ke-2) Yokyakarta: Rajawali Pers.
- Setiyo Purwanto (2021). “WThe Effect Of Compensation And Performance Assessment On Employee Satisfaction Through Competency As A Mediation Variable (Case Study At Pt. Vindo International) *Dinasti International Journal of Digital Business Management* vol 2 No. 5 2021
- Maulana Almeyda (2022). “The Influence of Compensation, Work Environment and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction . *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)* Vol 2 No. 4 Desember 2022