

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN
KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN MIKRO HAMDI JAYA KABUPATEN PASURUAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Nabila Masrurotul Aniyah

22001081309



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2024

ABSTRAKSI

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Karyawan pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya yang berada di kawasan Kabupaten Pasuruan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, variabel Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Karyawan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Karyawan dengan nilai signifikan $0,036 < 0,05$.



ABSTRACT

The results of this research aim to determine the influence of Leadership Style, Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Employee Satisfaction at the Hamdi Jaya Micro Company located in the Pasuruan Regency area. The results of this research show that the Leadership Style variable has a significant effect on Employee Satisfaction with a significant value of $0.000 < 0.05$, the Financial Compensation variable has a significant effect on Employee Satisfaction with a significant value of $0.001 < 0.05$, the Non-Financial Compensation variable has a significant effect on Employee Satisfaction with a significant value of $0.036 < 0.05$.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang tidak terlepas di kehidupan pada perusahaan. Sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai salah satu yang tidak dapat terlepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan roda penggerak yang menentukan perkembangan perusahaan. Yang mana didalamnya itu harus dapat dikembangkan dengan berbagai macam cara agar nantinya dapat mewujudkan daya saing tinggi serta dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan diluar.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan dalam perusahaan agar dapat menghasilkan karyawan-karyawan yang memiliki kualitas tinggi dan keterampilan yang bagus serta profesional dalam melakukan tugasnya. Hal ini juga sejalan dengan Wibowo (2017) dimana dia mengatakan bahwa beliau berpendapat Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan permisahan tenaga kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. Sumber Daya Manusia (SDM) atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM)

berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab Daya Pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat Intelligence Quotient (IQ) dan Emotional Quality (EQ). Salah satu persoalan yang dihadapi ialah bagaimana perusahaan tersebut dapat menciptakan karyawan sehingga mereka memiliki kinerja yang baik yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Perusahaan Hamdi Jaya merupakan usaha mikro yang terletak di Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan fenomena yang ada, bahwasanya kepuasan karyawan yang ada di Perusahaan Mikro Hamdi Jaya saat ini masih terbilang kurang stabil, dikarenakan terdapat beberapa faktor seperti lingkungan kerja. Dari hasil pra penelitian bahwasannya tempat dan fasilitas kurang memadai dalam penyelesaian pekerjaan.

Tabel 1.1 Data Karyawan Mikro Hamdi Jaya

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1.	Produksi barang	32 orang
2.	Pengiriman barang	9 orang
3.	Admin produksi	1 orang
4.	Marketing pemasaran	1 orang
5.	Ketua bagian	2 orang

Sumber data karyawan Mikro Hamdi Jaya

Selain itu ada juga faktor pemberian kompensasi finansial dan

kompensasi non finansial. Kepuasan karyawan ini perlu ditingkatkan agar mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan, dan tetap nyaman dalam bekerja, kompensasi yang diberikan adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selain membutuhkan kompensasi finansial seperti bonus, tunjangan dan lain-lain. Karyawan membutuhkan aktualisasi yang bisa menunjukkan kemampuan dan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang dapat membantu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal. Menurut Rizal dan Handayani (2021), kompensasi dalam bentuk gaji yang diberikan perusahaan pada pekerja dengan cara langsung atau tak langsung (tunjangan) sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dikerjakan pekerja merupakan definisi kompensasi finansial. Menurut Mondy (2015:4) berpendapat bahwa kompensasi non finansial ialah kepuasan yang didapatkan karyawan yang bersumber dari pekerjaan atau area psikologis/fisik dimana orang itu bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan karyawan pada perusahaan mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada perusahaan mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan karyawan pada perusahaan mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan?

4. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan karyawan pada perusahaan mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan karyawan pada perusahaan mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di perusahaan mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan karyawan di perusahaan mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan karyawan di perusahaan mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

- a. Bagi pihak intansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi,wawasan yang bisa dijadikan sebagai salah satu dasar masukan yang bermanfaat untuk perusahaan maupun intansi lainnya yang berkaitan dengan strategi dalam meningkatkan kepuasan karyawan pada pada perusahaan hamdi jaya yang ada di kabupaten pasuruan.

b. Bagi Penulis

Dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan, dan sumber daya manusia khususnya.

c. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta menjadikan acuan dan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan maka dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan Pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan.
- b. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan Pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan.
- c. Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan Pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan.

5.2 Saran

- a. Bagi perusahaan
 1. Perusahaan sebaiknya meningkatkan kenyamanan bagi pihak karyawan
 2. Perusahaan sebaiknya membuat peraturan jam kerja pada karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian lain seperti observasi sehingga meningkatkan hasil yang lebih baik.

5.3 KETERBATASAN PENELITIAN

1. Berdasarkan pada pengalaman dalam proses penelitian ini yaitu , adanya terbatas waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
2. Keterbatasan pengetahuan penulis dalam membuat dan Menyusun tulisan ini, sehingga perlu diuji Kembali kendalanya di masa depan.
3. Penelitian ini jauh dari sempurna, maka untuk penelitian berikutnya diharapkan lebih baik dari sebelumnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappebda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 732-744.
- Afandi.P 2018. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Ayu Lestari (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* (eISSN: 2614-8854) Volume 6, Nomor 5, Mei 2023 (3281-3287)
- Ayu Fitria (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Bps Provinsi Aceh *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol. 8, No. 3, 2023 Agustus : 520-534 E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696
- Fillipo (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Auto Prima Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* .ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik) Vol. 04, No. 01, Januari 2022 : hlm 107-114
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam.(2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas
Diponegoro.
- Ghozali. (2020). Reliabilitas. In A. Marzuki, C. Armereo, & P. F. Rahayu,
Praktikum Statistik (p. 66). Malang: Ahli media Press.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
21. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gunawan, A. (2019). *Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian*. Bandung:
Alfabeta.
- Hinaya, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1(1), 1-10.
- Khaq, F. N. D., Saputra, B. M., dan Nurhidayati. (2022). Pengaruh Kompensasi
Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Sumber
Rezeki. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 1(2), pp. 71–83.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap
Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah
Kabupaten Bogor*. Widia Cipta.
- Marzuki, Agustina. Armereo, Crystha. Rahayu, Pipit Fitri. (2020). *Praktikum
Statistik*. Malang: Ahlimedia Press.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (2015). *Human resource*

- management (edisi 10). Erlangga, Jakarta.
- Margo Priyatono. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels dan Resorts. *Jurnal Media Wisata*. 17(1), 150-164.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*. III(1), 60-74.
- Prasetyo, Y. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen Dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), pp. 77–86.
- Rahayu et al. (2017). Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akutansi Keuangan daerah (SAKD), Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern dan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Depok). 15 (2).
- Rizal, M., & Handayani, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:

Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Supriadi, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya', *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17(2), p. 65. doi: 10.29406/jmm.v17i2.3528.

