

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
BUKIT BATU HUTANI ALAM KABUPATEN
BENGKALIS**

SKRIPSI

Oleh

DESY NOVALA SARI
NIM. 11671200975

**PROGRAM STUDI (S1) MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1444/2023 M**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
BUKIT BATU HUTANI ALAM KABUPATEN
BENGKALIS**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh

DESY NOVALA SARI
NIM. 11671200975

**PROGRAM STUDI (S1) MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1444/2023 M**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DESY NOVALA SARI
 NIM : 11671200975
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)
 JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM KABUPATEN BENGKALIS

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

DR. MUHAMMAD APRIL, SH., M.Hum
 NIP. 13071207

MENGETAHUI



DEKAN

DR. HJ. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

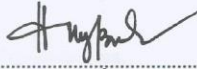
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Desy novala Sari
 NIM : 11671200975
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM KABUPATEN BENGKALIS
 Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

Tim Penguji


Ketua
 Dr.Hj. Mahyarni,SE,MM




Sekretaris
 Hijratul Aswad, SE,M.Ak



Penguji I
 Sahwitri Triandani, SE, M.Si



Penguji II
 Lusiawati, SE, MBA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : DESY NOVALA SARI
 NIM : 11671200975
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 18 Desember 1997
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Prodi : MAWAJEMEN

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam
KABUPATEN BENGKALIS.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 13 Juli 2023
 Yang membuat pernyataan


 DESY NOVALA SARI
 NIM : 11671200975

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM KABUPATEN BENGKALIS

Oleh :
DESY NOVALA SARI
NIM. 11671200975

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam yang beralamatkan di Jalan Pakning-Dumai RT. 03/RW. 03 Desa Sukajadi Kec. Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Populasi berjumlah 60 orang karyawan pada bagian lapangan, dengan metode sensus maka seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis. Sedangkan nilai adjusted R Square menjelaskan kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis sebesar 73,5% sementara 26,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. NATURAL HUTANI STONE HILLS, BENGKALIS DISTRICT

By :
DESY NOVALA SARI
NIM. 11671200975

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and the work environment on employee job satisfaction. This research will be carried out at PT. Bukit Batu Hutani Alam which is addressed at Jalan Pakning-Dumai RT. 03/RW. 03 Sukajadi Village, Kec. Bukit Batu, Bengkalis Regency. The population is 60 employees in the field, using the census method, the entire population is the sample in this study. Data analysis using multiple linear regression. The results of the study explain that compensation has a significant effect on employee job satisfaction, while the work environment has a significant effect on employee job satisfaction. Simultaneously compensation and work environment have an influence on job satisfaction of employees of PT. Bukit Batu Hutani Nature, Bengkalis Regency. Meanwhile, the adjusted R Square value explains that compensation and the work environment can affect the job satisfaction of employees of PT. Bukit Batu Hutani Alam, Bengkalis Regency, is 73.5%, while the remaining 26.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Compensation, Work Environment and Job Satisfaction.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahilahirabbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-nya kepada penulis serta shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis**". Skripsi ini di ajukan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan program studi S1 Manajemen untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini penulis persembahkan secara khusus kepada orang tua tercinta, yaitu Ayahanda Sabar dan Ibunda Siti Kholifah yang selalu memberikan do'a untuk penulis. Terimakasih atas segala dukungan dan doa kepada penulis. Proses penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta penasehat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akademik yang sudah memberikan masukan dan saran selama masa perkuliahan.

Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Mahmuzar, M. Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

8. Bapak Dr. Muhammad April, SH. M.Hum selaku pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah memberikan arahan serta motivasi dan nasehat yang sangat berharga kepada penulis mulai dari penyusunan proposal hingga pembuatan skripsi.

Bapak/Ibu Dosen Fakultas dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan.

Seluruh Dosen dan Tendik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Pimpinan dan seluruh karyawan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis yang sudah memberikan izin dan kemudahan bagi penulis selama masa penelitian.

12. Abang tersayang Roni kuswanto S,ST, Muhammad Azil Faudin dan Muhammad Fauzi yang telah memberikan banyak arahan yang baik, serta saudara perempuan saya yaitu Dewi Sumayyah, SE, khusmiati Dewi dan Roikhatul Jannah, SH yang selalu menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Teman-teman seperjuangan yang telah memberi semangat dari manajemen angkatan 16, manajemen local c, manajemen sumber daya manusia local B Bima Vanbudi, SE, Afri Yendra, SE, Zulpendri, Nur effa aditya, Nova vaziraserta teman KKN Desa Tanjung belit selatan 2019

14. Untuk Bapak Arif Fajri, SP yang sudah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam proses pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.

15. Terakhir untuk saya sendiri terimakasih untuk tidak menyerah dan tetap bertahan dalam menjalani perkuliahan hingga selesai.

Seluruh pihak yang membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih untuk segala dukungan, kebaikan dan bantuan semuanya kepada penulis. Semoga segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi nilai ibadah dan diberikan balasan berlipat ganda oleh Allah SWT. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi yang disusun ini jauh dari



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka, kritik dan saran yang berhubungan dengan skripsi ini yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan selanjutnya

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermamfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya. Amin ya rabbal'alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 17 Juni 2023

Penulis

DESY NOVALA SARI

NIM : 11671200975

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.2 Kepuasan Kerja Karyawan	15
2.3 Kompensasi	21
2.4 Lingkungan Kerja	24
2.5 Pandangan Islam	28
2.6 Penelitian Terdahulu	31
2.7 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis	35
2.8 Kerangka Pemikiran	37
2.9 Konsep Operasional Variabel	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.2 Populasi dan Sampel	39
3.3 Jenis dan Sumber Data	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data	41
3.5 Teknik Analisis Data	41
3.6 Instrumen Penelitian	41
3.7 Uji Kualitas Data	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Uji Asumsi Klasik	42
3.9 Metode Analisis Data	43
3.10 Uji Hipotesis	44
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	47
4.1 Sejarah Singkat PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis.....	47
4.2 Visi dan Misi PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis.....	48
4.3 Struktur Organisasi.....	48
4.4 Ruang Lingkup PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis.....	49
4.5 Maksud dan Tujuan PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis.....	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
5.1 Karakteristik Responden	51
5.2 Deskripsi Variabel.....	53
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	56
5.4 Uji Asumsi Klasik	57
5.5 Analisis Data Penelitian	60
5.6 Pembahasan.....	64
BAB VI PENUTUP	68
6.1 Kesimpulan	68
6.2 Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam Periode 2018 sampai 2022	2
Tabel 1.2	Data <i>Labour Turnover</i> Karyawan Bagian Lapangan PT. Bukit Batu Hutani Alam.....	3
Tabel 1.3	Kompensasi Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam.....	4
Tabel 1.4	Potensi Bahaya, Resiko dan Penanganan PT. Bukit Batu Hutani Alam	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2.2	Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.1	Daftar Sampel Berdasarkan Bagian Kerja Lapangan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam	40
Tabel 3.2	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	46
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Umur Responden	51
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kompensasi	53
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepuasan Kerja	55
Tabel 5.8	Uji Validitas Angket.....	56
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 5.10	Uji Normalitas Data One – Sample Kolmogorov Smirnov.....	58
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas.....	59
Tabel 5.12	Analisis Regresi Berganda	61
Tabel 5.13	Uji Hipotesis Parsial.....	62
Tabel 5.14	Uji F Hitung	63
Tabel 5.15	Koefisien Determinasi.....	64

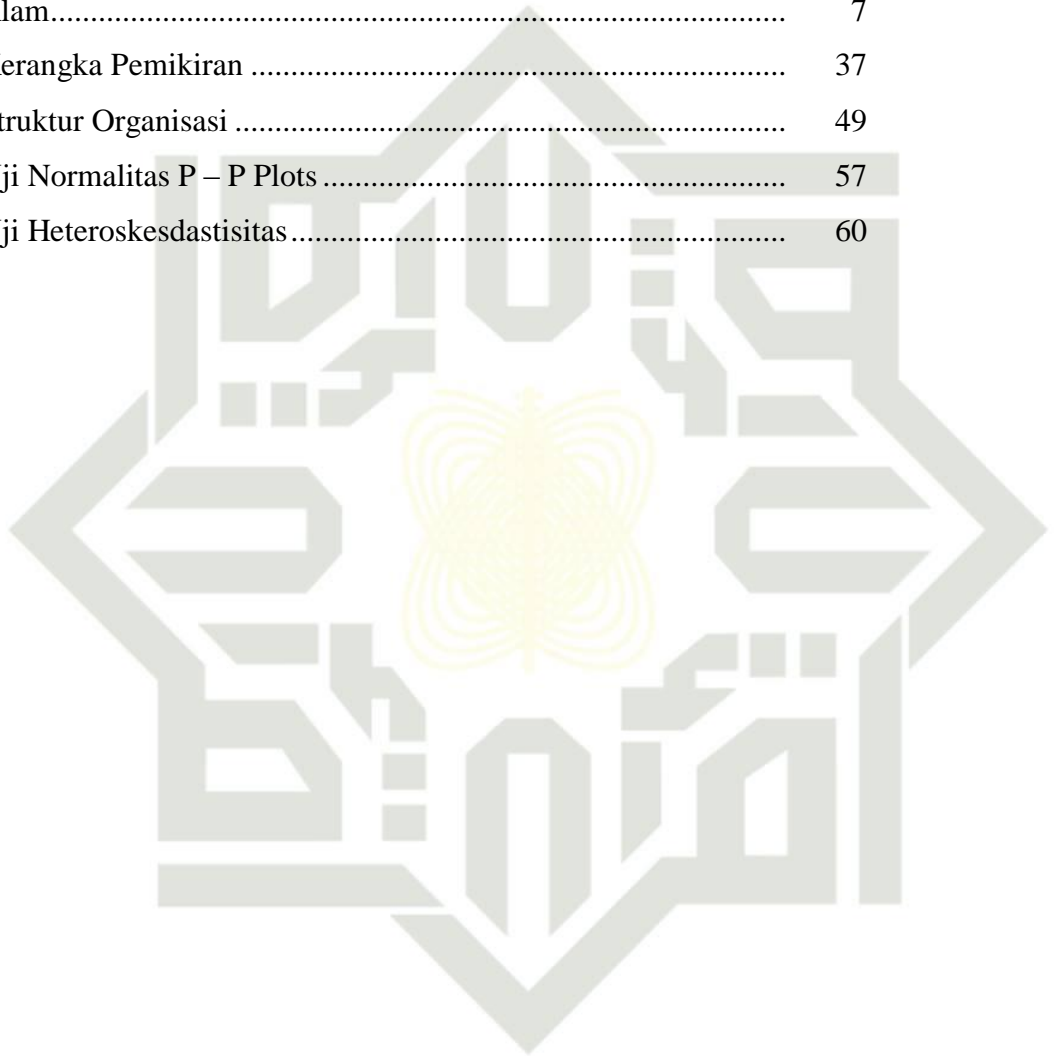
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Keadaan Lingkungan Kerja PT. Bukit Batu Hutani Alam	6
Gambar 1.2	Data Kecelakaan Kerja Karyawan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam.....	7
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	49
Gambar 5.1	Uji Normalitas P – P Plots	57
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas	60



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki peran sangat penting didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia atau karyawan merupakan unsur yang sangat penting didalam menentukan kemajuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan dengan tujuan mencapai kinerja yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola manajemen seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam yang dalam kegiatannya melakukan pengelolaan dan pemantauan lingkungan yang meliputi kawasan lindung, areal kawasan produksi tidak efektif dan areal kawasan produksi efektif. PT. Bukit Batu Hutani Alam juga sangat peduli terhadap sosial masyarakat disekitar perusahaan. Komitmen ini dituangkan dalam bentuk kebijakan pembangun sosial masyarakat dengan konsep membangun dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengembangkan pola kemitraan. Berikut adalah perkembangan pencapaian kerja karyawan pada bagian lapangan di PT. Bukit Batu Hutani Alam selama periode 2018 – 2022 :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam
Periode 2018 sampai 2022

No	Tahun	Pencapaian				Total	
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang		
1	2018	F	32	64	26	18	140
		%	22,9	45,7	18,6	12,9	100
2	2019	F	25	56	34	22	137
		%	18,2	40,9	24,8	16,1	100
3	2020	F	18	52	34	18	122
		%	14,8	42,6	27,9	14,8	100
4	2021	F	16	51	35	20	122
		%	13,1	41,8	28,7	16,4	100
5	2022	F	15	48	37	20	120
		%	12,5	40,0	30,8	16,7	100

Sumber : PT. Bukit Batu Hutani Alam, 2023

Tabel 1.1 diatas memperlihatkan hasil penilaian pencapaian kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam dimana selama periode 2018 sampai 2023 tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini terlihat pada karyawan yang mendapatkan nilai sangat baik dan baik mengalami penurunan setiap tahunnya, sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai cukup dan kurang mengalami peningkatan.

Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi dari emosi seorang karyawan berdasarkan hasil evaluasi dari pengalaman kerja karyawan serta harapan yang sudah terpenuhi, namun sebaliknya bila pengalaman tidak mengesankan dan harapan tidak terpenuhi maka rasa ketidakpuasan akan muncul dari diri karyawan terhadap pekerjaannya.

Pada tabel berikut ini terlihat tingkat keluar masuknya karyawan (*labour turnover*) dalam 5 tahun terakhir yang ada di PT. Bukit Batu Hutani Alam :

Tabel 1.2
Data Labour Turnover Karyawan Bagian Lapangan
PT. Bukit Batu Hutani Alam

No	Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Akhir Tahun
1	2018	148	12	4	140
2	2019	140	5	2	137
3	2020	137	19	4	122
4	2021	122	6	6	122
5	2022	122	6	4	120

Sumber : PT. Bukit Batu Hutani Alam, 2023

Pada tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwa tingkat karyawan keluar lebih tinggi dari pada karyawan masuk. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan kepuasan kerja merupakan hal utama yang menyebabkan tingginya karyawan yang keluar pada PT. Bukit Batu Hutani Alam. Faktor kepuasan kerja dipengaruhi banyak faktor dari perusahaan diantaranya adalah masalah pemberian kompensasi dan keadaan lingkungan kerja karyawan.

Permasalahan kepuasan kerja tersebut membuat perusahaan harus mampu membangun kondisi yang diharapkan dapat meningkatkan serta mengembangkan kapabilitas dari setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal, sehingga hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawannya dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan. Tentunya banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja diantaranya adalah kompensasi yang diberikan dan lingkungan kerja.

Faktor kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam peningkatan kepuasan kerja dari seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2015) kompensasi merupakan suatu bentuk biaya balas jasa terhadap karyawan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk lebih menunjang kepuasan karyawan dan karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk perusahaan. Kompensasi terdiri berupa fisik dan non fisik. Adanya pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena karyawan merasa dihargai sehingga hal ini akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik serta lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya yang diberikan kepadanya.

Seperti halnya pada PT. Bukit Batu Hutani Alam juga terus meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja dengan tujuan agar kinerja dapat dicapai, salah satunya perusahaan harus memberi imbalan balas jasa berupa kompensasi sebagai alternatif yang diharapkan mampu meningkatkan semangat serta dapat memberikan motivasi kepada semua karyawannya untuk memberikan kepuasan yang diharapkan dapat memberikan pelayanan yg optimal kepada para karyawan.

Tabel dibawah ini merupakan besaran upah/kompensasi karyawan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam bagian lapangan selama tahun 2018 - 2022 adalah:

Tabel 1.3
Kompensasi keryawan PT. Bukit Batu Hutani Alam

No	Jabatan	Jumlah Gaji/bulan
1.	Area Harvesting	15 Orang
2.	Nursery	Rp. 4.000.000 - Rp. 6.000.000
3.	Forest Protection	Rp. 4.500.000 - Rp. 6.000.000
4.	Plantation	Rp. 4.500.000 - Rp. 6.000.000
5.	Pengawas Lapangan	Rp. 3.700.000
Total		60 Orang

Sumber : PT. Bukit Batu Hutani Alam, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2018 sampai tahun 2022, jumlah kompensasi/gaji yang diberikan pihak perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam disesuaikan dengan jabatan dan tugas di lapangan. Semakin besar tanggung jawab seorang karyawan, maka semakin besar gaji yang diberikan oleh PT. Bukit Batu Hutani Alam.

Namun dengan besaran gaji karyawan saja tidak cukup untuk mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selain pemberian gaji, PT. Bukit Batu Hutani Alam juga memberikan kompensasi lainnya seperti insentif tambahan yang diberikan secara adil sebesar Rp 500.000 serta menyediakan tempat tinggal dan transportasi menuju lokasi bekerja bagi karyawan untuk masing – masing jabatan. Sementara untuk insentif produksi, PT. Bukit Batu Hutani Alam memberikan sesuai dengan jabatan yang paling tinggi seperti kepala bagian pada masing – masing jabatan.

Permasalahan pemberian kompensasi pada PT. Bukit Batu Hutani Alam dimana kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Rata – rata dari karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam merasa kompensasi yang berupa gaji dan insentif diberikannya tidak sesuai dengan harapan. Banyak keluhan – keluhan dan ketidakpuasan atas sistem kompensasi yang diberikan oleh PT. Bukit Batu Hutani Alam, para pekerja merasa ia bisa mendapatkan insentif yang lebih baik. mereka juga mengeluhkan lingkungan kerja yang cukup jauh dari tempat tinggal yang mereka tempati, sehingga hal ini sangat berdampak terhadap aktivitas dalam pekerjaan dan mempengaruhi pencapaian target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain masalah kompensasi, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Mangkunegara (2015) lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah semua hal yang berada di area sekitar karyawan dalam bekerja. Pada dasarnya lingkungan kerja adalah setiap sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan dalam mendukung pekerjaan karyawan seperti tempat karyawan bekerja, fasilitas pendukung, kondisi lingkungan serta hubungan kerja. Lingkungan kerja yang semakin baik dapat mendorong semangat kerja karyawan semakin meningkat sehingga hal ini dapat mempengaruhi semakin tingginya kepuasan karyawan dalam bekerja.

Gambar 1.1
Keadaan Lingkungan Kerja PT. Bukit Batu Hutani Alam



Sumber : PT. Bukit Batu Hutani Alam, 2023

Berdasarkan gambar 1.1 menjelaskan kondisi lingkungan kerja karyawan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam, dapat dilihat kondisi kerja karyawan pada

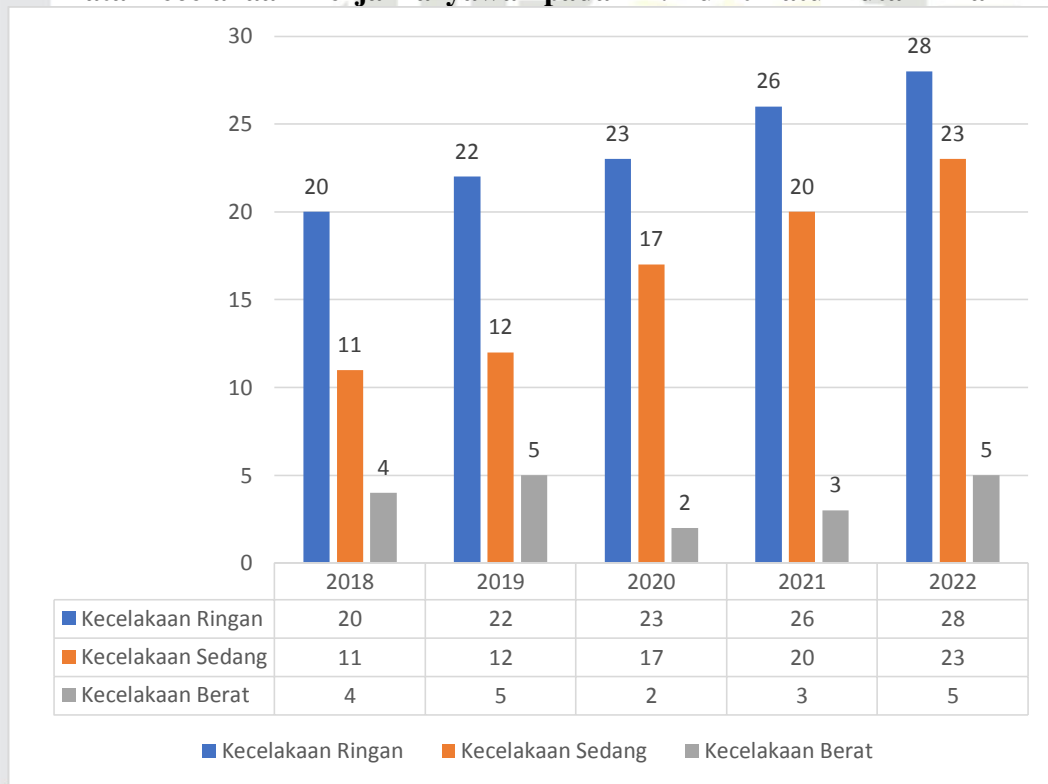
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagian lapangan di PT. Bukit Batu Hutani Alam memiliki kondisi yang sangat berbahaya seperti banyak nya kayu yang berserakan dari pengelolaan lahan untuk ditanam kembali. Tentunya dengan kondisi lingkungan kerja yang berbahaya harus menjadi perhatian bagi perusahaan untuk menyediakan fasilitas pendukung untuk melindungi karyawan dari kecelakaan dalam bekerja.

Permasalahan lingkungan kerja pada PT. Bukit Batu Hutani Alam adalah tingkat kecelakaan kerja karyawan, tabel berikut adalah data kecelakaan kerja karyawan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam selama 5 tahun terakhir :

Gambar 1.2
Data Kecelakaan Kerja Karyawan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam



Sumber : PT. Bukit Batu Hutani Alam, 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.4
Potensi Bahaya, Resiko dan Penanganan PT. Bukit Batu Hutani Alam

No	Sumber Bahaya	Resiko	Penanganan
1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bahan kimia 2. Beban terlalu berat 3. Binatang berbisa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keracunan 2. Iritasi kulit 3. Terkena serangan binatang berbisa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memakai APD seperti masker, sepatu, sarung tangan dan plastic pelindung badan
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peralatan kerja (alat berat, benda tajam) 2. Kejatuhan Batang Pohon 3. Area kerja yang banyak batang dan ranting pohon berserakan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagian tubuh terluka terkena benda tajam 2. Terkilir 3. Patah tulang 4. Cacat 5. Meninggal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga jarak aman 2. Memakai APD pelindung seperti kaca mata, helm, baju pelindung dan sarung tangan

Sumber : PT. Bukit Batu Hutani Alam, 2023

Dalam mengurangi permasalahan lingkungan kerja terutama pada tingkat kecelakaan kerja yang terjadi selama pelaksanaan pekerjaan. Kecelakaan kerja yang terjadi pada bagian kebun disebabkan oleh beberapa hal diantaranya :

1. Karyawan yang tidak mematuhi prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) seperti : *safety shoes*, *helmet*, sarung tangan, baju pelindung dan peralatan pelindung lainnya.
2. Terbatasnya jumlah Alat Pelindung Diri (APD) sehingga masih terdapat karyawan yang menggunakan APD yang sudah rusak atau tidak layak untuk digunakan lagi yang menyebabkan karyawan tidak menggunakan APD selama bekerja.
3. Kurangnya pengawasan dan pihak manajemen perusahaan dalam hal Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada saat bekerja. Maka dari itu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penting bagi manajemen perusahaan mengelola Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) untuk menghindari terjadinya kecelakaan dalam bekerja.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis ?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis ?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan untuk membangun sistem perencanaan kompensasi yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan
2. Bagi Akademis
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi sumber bacaan terutama mengenai manajemen sumber daya manusia yang membahas lingkungan kerja dan kompensasi serta kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi penelitian yang akan datang
 Hasil penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi dan literatur bagi para peneliti yang akan meneliti lebih lanjut kajian yang sama untuk waktu yang akan datang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai penulisan penelitian ini, maka dalam penulisannya penelitian ini akan dibagi dalam lima bab, dengan susunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu yang mendukung mengenai masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Selain itu bab ini berisi pengaruh antar variabel dan hipotesis serta kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknis pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi dan operasional, serta teknis analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan tugas serta tanggung jawab setiap divisi kerja.

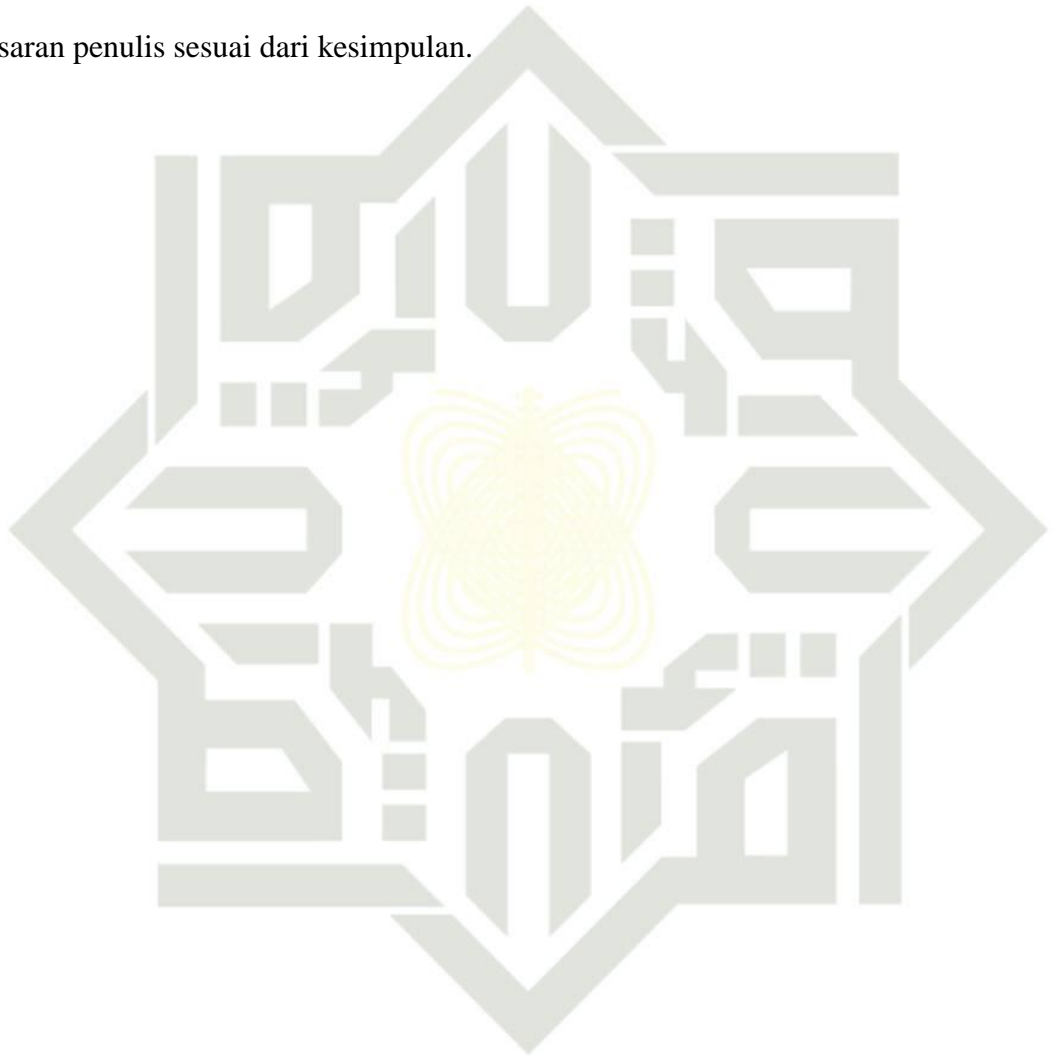
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian dari gambaran responden penelitian, uji validitas dan reliabilitas, hasil rekapitulasi

tanggapan responden, uji normalitas, analisis regresi dan uji hipotesis serta koefisien determinasi

BAB VI : PENUTUP

Bab ini akan menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran penulis sesuai dari kesimpulan.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas dari sebuah organisasi yang diarahkan untuk dapat menarik, mengembangkan serta mempertahankan setiap tenaga kerja yang dapat memiliki keefektian sesuai dengan harapan perusahaan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia pada dasarnya menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dalam hal mencapai tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2016).

Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam mengelola manusia melalui sebuah perencanaan, perekrutan, penyeleksian, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi yang baik, memberikan kesempatan dalam berkarir, serta menjaga hubungan kerja dalam hal membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2016) menyatakan fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan,

sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.

3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2015), Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia diantara adalah sebagai berikut :

1. Tujuan sosial (*societal objective*)
 Agar organisasi bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.
2. Tujuan organisasional (*organizational objective*)
 Sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Tujuan fungsional (*funcional objective*)

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

4. Tujuan pribadi (*individual management objective*)

Adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak di capai melalui aktivitasnya di dalam organisasi

2.2 Kepuasan Kerja karyawan

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan sebuah gambaran dari sikap karyawan yang menunjukkan rasa senang atau tidak senang terhadap kompensasi yang diterima, pekerjaan yang dibebankan kepadanya, hubungan kerja dengan atasan maupun sesama karyawan serta lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaan.

Menurut Handoko (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Sementara Mangkunegara (2015) memberikan penjelasan tentang kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2015) memberikan penjelasan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi dari emosi dari seorang individu yang berdasarkan hasil dari pengalaman. Sementara bila harapan individu tidak terpenuhi maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap sesuatu yang mereka kerjakan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan.

2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan

Menurut Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Kesempatan untuk maju

Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.

2. Keamanan kerja

Faktor ini merupakan keyakinan bahwa posisi seseorang karyawan relatif aman. Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

3. Gaji

Gaji merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tersebut.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi stabil akan menentukan karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa *turn over* dan sering absen waktu kerja.

6. Faktor intrinsic dan pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat ketrampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting karena faktor ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasanya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kesiediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami pendapat ataupun prestasi karyawannya berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Fasilitas

Di dalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di organisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan karyawan merasa puas. Yang termasuk dalam fasilitas itu merupakan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun dan perumahan.

2.2.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity-in-equity*.

2. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Mengukur kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan yang dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini menceritakan kejadian yang dialami oleh karyawan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan.

6. Teori Pengharapan (*expectancy Theory*)

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus bahwa keputusan pegawai dapat memungkinkan mencapai suatu hasil dan menentukan hasil lainnya. Teori kepuasan kerja ada dua yaitu:

a. *Two Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene value theory*.

b. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkat dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan jika semakin sedikit mereka menerima hasil maka karyawan merasa kurang puas dan begitu juga sebaliknya.

Teori kepuasan kerja dapat membuat para karyawan merasa puas apabila mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Oleh sebab itu, karyawan diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh karyawan baik yang memberikan

kepuasan maupun yang tidak memberi kepuasan. Teori ini juga menjelaskan bahwa karyawan bisa mengukur kepuasan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

2.4 Indikator Kepuasan Kerja karyawan

Dapat diduga bahwa setiap perusahaan mempunyai ukuran sendiri atau ukuran umum untuk mengukur kepuasan kerja karyawannya dan juga setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya.

Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja diantaranya yaitu :

1. Pekerjaan Itu Sendiri; Kepuasan kerja dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Penelitian terbaru menemukan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja.
2. Tingkat Gaji; Uang tidak hanya membantu orang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.
3. Rekan Kerja; Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasaan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan yang paling sederhana pada karyawan secara individu.
4. Kesempatan Promosi; Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai bentuk penghargaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Andriani dan Faris (2022) menjelaskan kompensasi adalah bentuk suatu jasa yang diterima oleh karyawan atas segala pengabdian. Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang berupa uang langsung maupun tidak langsung. Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk *achievement*/penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi.

Kurniawan et al (2020) menjelaskan bahwa kompensasi adalah pendapatan yang dapat secara langsung maupun tidak langsung yang akan diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan dari jasa yang diberikan kepada sebuah perusahaan atau organisasi. Sedangkan Mankunegara (2015) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan sehingga dapat mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengertian kompensasi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi diantara adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Produktivitas Kerja Karyawan.

Produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

4. Posisi Jabatan Karyawan.

Seorang karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

5. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih

baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

6. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut Kurniawan et al (2020) terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur kompensasi diantaranya adalah :

1. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan, atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
2. Bonus merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Bonus merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).
3. Tunjangan pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, dan sebagainya.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan dan perlengkapan kerja yang memadai (Hasibuan, 2017).

Menurut Handoko (2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang berada pada area seseorang bekerja yang dapat mempengaruhi pencapaian hasil kerja yang dihasilkan.

2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) mengungkapkan bahwa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan yang akan dijabarkan sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan seluruh instrumen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang menciptakan suasana, iklim, dan hubungan kerja yang kondusif agar tercapainya pekerjaan yang efisien dalam prosedur pelaksanaan.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Kebisingan lingkungan kerja adalah semua bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Sifat suatu kebisingan ditentukan oleh intensitas suara, frekuensi suara, dan waktu terjadinya kebisingan.

3. Peraturan Kerja

Peraturan merupakan tahapan dalam tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, yang mengandung pengertian tentang apa, untuk apa, dan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat menyelesaikan sebuah pekerjaan.

4. Penerangan

Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan tenaga kerja melihat pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu. Penerangan yang cukup dan diatur secara baik juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

5. Siklus Udara

Untuk memberikan kenyamanan selama bekerja, udara di tempat kerja

harus mempunyai sirkulasi yang baik. Apabila udara di tempat bekerja tidak bersirkulasi secara optimal maka akan mempercepat proses kelelahan dan mengganggu kinerja.

6. Keamanan

Lingkungan yang tidak aman sering juga dipicu oleh adanya kelalaian pengawas maupun manager dalam mengawasi. Kondisi ini harus diperhatikan karena untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja kerja diantaranya :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien”.

2.5 Pandangan Islam

Berikut adalah pandangan Islam mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

2.5.1 Pandangan Islam Mengenai Kepuasan Kerja

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah Swt. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam memelihara kepentingan kedua belah pihak, yakni majikan atau atasan dengan pekerja. Yang dimaksud pekerja dalam penelitian ini adalah guru, sedangkan yang dimaksud atasan atau majikan adalah kepala sekolah atau pihak yayasan yang terkait dalam pembayaran gaji guru. Jika guru tidak dibayar dengan gaji yang sepadan dengan tenaga yang telah digunakan, hal itu dianggap didzalimi oleh pihak-pihak yang terkait dalam pembayaran gaji

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

guru tersebut. Jika hal itu terjadi, maka guru tersebut mengalami ketidakpuasan dalam bekerja karena pemberian gaji merupakan salah satu dimensi dari kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur.

Sementara itu Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional", baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ □

Artinya : "Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukupilah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). (QS. At – Taubah : 59).

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Sehingga dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2 Pandangan Islam Mengenai Kompensasi

Imbalan yang diberikan kepada karyawan hendaknya sesuai dengan kebutuhan hidup si karyawan dan adil, agar karyawan tersebut loyal dan betah bekerja dan tidak pernah berfikir untuk mencari pekerjaan lain, dan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana sabda Rasulullah berikut ini:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه، وصححه الباني)

Artinya : “berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering.” (HR. Ibnu Majah, dishahihkan Al-Albani)

Para karyawan atau pekerja tidak diperlakukan sebagaimana mesin yang terus menerus dipicu tenaganya demi mengejar target produksi. Hal tersebut jika dilakukan merupakan termasuk bentuk eksploitasi karyawan. Akan tetapi, perusahaan haruslah memperlakukan karyawan secara manusiawi. Harus memperhatikan keseimbangan waktu dan tenaganya untuk bekerja dan bersama keluarga.

2.5.3 Pandangan Islam Mengenai Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Islami adalah kelompok manusia yang saling mengisi dan saling melengkapi satu sama lain sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga lingkungan dan menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam

pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

وَابْتِغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا
 أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”. (Qs. Al Qasas Ayat 77)

Sedangkan pengertian lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari’at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan didalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Herispon dan Firdaus (2022) <i>Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)</i> Volume 13 Nomor 1, 27 Maret 202	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar	Variabel Dependen Kepuasan kerja karyawan Variabel Independen Kompensasi	Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan Persamaan dalam penelitian ini pada variabel kepuasan kerja dan kompensasi Perbedaan Pada variabel lingkungan kerja
2	Nugroho et al (2022) <i>Jurnal Bisnis, Manajemen dan Keuangan</i> , Volume 3 Nomor 1 Tahun 2022.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Persekutuan Komanditer di Bogor	Variabel Dependen Kepuasan kerja karyawan Variabel Independen Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan Persamaan pada variabel penelitian kepuasan, kompensasi dan lingkungan kerja Perbedaan Pada objek penelitian
3	Saputra (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Variabel Dependen Kepuasan kerja karyawan Variabel Independen Kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja	Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sementara beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan serta kompensasi berpengaruh negatif dan	Persamaan Pada variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja Perbedaan Pada variabel beban kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
4	Seidy et al (2018) <i>Jurnal EMBA, Volume 6 Nomor 4 September 2018, Hal 3458 - 3467</i>	Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado	Variabel Dependen Kepuasan kerja karyawan Variabel Independen Komunikasi dan kompensasi	tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hasil penelitian menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Persamaan pada variabel kepuasan kerja dan kompensasi Perbedaan Pada variabel komunikasi
5	Kurniawan et al (2020) <i>Jurnal Niagawan, Volume 9 Nomor 2 Juli 2020</i>	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020)	Variabel Dependen Kinerja dan Kepuasan Kerja Variabel Independen Kompensasi	Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Persamaan Pada variabel kepuasan dan kompensasi Perbedaan Pada variabel kinerja
6	Kusumadewi (2019) <i>Jurnal Manajemen, volume 1 Nomor 2 Tahun 2018</i>	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta	Variabel Dependen Kepuasan kerja karyawan Variabel Independen Lingkungan kerja dan motivasi kerja	Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, sementara motivasi kerja berpengaruh	Persamaan Pada variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja Perbedaan Pada variabel motivasi kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
6		Dhaha Kota Kediri).		signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	
7	Pioh dan Tawas (2016) <i>Jurnal EMBA, Volume 4 Nomor 2 Juni 2016 Hal 838 - 848</i>	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri).	Variabel Dependen Kepuasan kerja karyawan Variabel Independen Kompensasi dan Lingkungan kerja	Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, sementara kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan Pada variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja Perbedaan Pada variabel motivasi kerja
8	Erdianti et al (2018) <i>Jurnal Manajemen, Volume 1 Nomor 2 Tahun 2018</i>	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan	Variabel Dependen Kepuasan kerja karyawan Variabel Independen Motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja	Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan Pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja Perbedaan Pada variabel motivasi kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis

2.7.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Kadarisman (2016) Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan karyawan, baik secara finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sulit dan kompleks, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan, serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja dalam bekerja.

Hal ini dikuatkan dengan penelitian Herispon dan Firdaus (2022) yang menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Nugroho et al (2022) yang menjelaskan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara dalam penelitian penelitian Seidy et al (2018) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Saputra (2022) juga menjelaskan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan hubungan antar variabel diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

2.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) menjelaskan lingkungan kerja yang nyaman

dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dikantor, tingkat kebisingan, dekorasi ruangan, pencahayaan dan sirkulasi udara juga sangat penting untuk diperhatikan di dalam ruangan kerja karyawan, karena jika ruangan kerja memiliki kondisi kebersihannya yang terjaga dengan baik, pencahayaan yang cukup terang, suhu udara yang sejuk, sirkulasi udara yang bagus, tingkat kebisingan yang rendah, penataan ruang yang teratur, serta kondisi lingkungan kerja non fisik seperti hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan juga dengan atasan mereka, akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut, karena mereka akan merasa nyaman dengan kondisi dari lingkungan kerja mereka di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian Nugroho et al (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara penelitian Saputra (2022) yang juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Pioh dan Tawas (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Kusumadewi (2019) yang juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan hubungan antar variabel diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

: Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

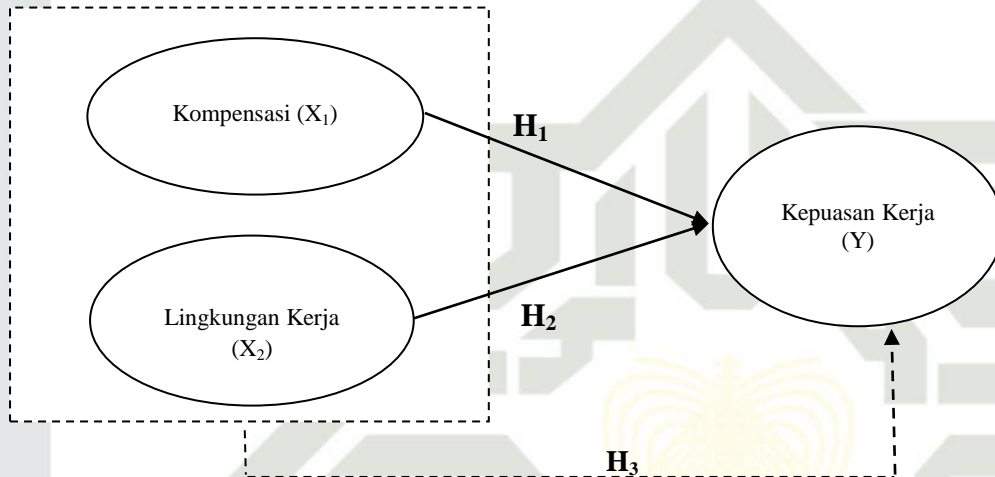
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Kerangka Pemikiran

Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Kadarisman (2016) dan Sedarmayanti (2016)

2.9 Konsep Operasional Variabel

Adapun Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X_1)	Menurut Kurniawan et al (2020) menjelaskan bahwa kompensasi adalah pendapatan yang dapat secara langsung maupun tidak langsung yang akan diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan dari jasa yang diberikan kepada sebuah perusahaan atau organisasi.	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan Sumber : Kurniawan et al (2020)	Linkert
2	Lingkungan Kerja (X_2)	Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	1. Bangunan tempat kerja 2. Peralatan kerja yang memadai 3. Fasilitas 4. Tersedianya sarana 5. Hubungan rekan kerja 6. Hubungan atasan dengan karyawan 7. Kerjasama antar karyawan Sumber : Sedarmayanti (2016)	Linkert
	Kepuasan Kerja (Y)	Mangkunegara (2015) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Tingkat gaji 3. Rekan kerja 4. Kesempatan promosi Sumber Mangkunegara (2015)	Linkert

Sumber : Data Olahan, 2023

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam yang beralamatkan di Jalan Pakning-Dumai RT. 03/RW. 03 Desa Sukajadi Kec. Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Sementara waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai Juni Tahun 2023.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi merupakan wilayah yang digeneralisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, sehingga ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dapat dipelajari serta dapat ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian lapangan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam dengan jumlah sebanyak 60 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang akan diteliti. Bila populasi yang diteliti dalam jumlah besar sehingga peneliti tidak mungkin mempelajari secara keseluruhan dari populasi karena adanya keterbatasan maka peneliti dapat menarik sampel dari jumlah populasi yang diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu dimana seluruh populasi menjadi sample sebanyak 60 orang. karena jumlah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang. Adapun rincian sampel dalam penelitian ini sesuai dengan jabatan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Daftar Sampel Berdasarkan Bagian Kerja Lapangan pada
PT. Bukit Batu Hutani Alam

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Area Harvesting	15 Orang
2.	Nursery	13 Orang
3.	Forest Protection	14 Orang
4.	Plantation	10 Orang
5.	Pengawas Lapangan	10 Orang
Total		60 Orang

Sumber : PT. Bukit Batu Hutani Alam, 2023

3.2.3 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), teknik simple random sampling atau yang biasa disebut dengan istilah teknik sampling acak sederhana. Teknik simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, adapun penjelasan mengenai jenis data adalah sebagai berikut :

1. Data Primer. Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuisisioner dan wawancara.
2. Data Sekunder. Menurut Sugiyono (2016) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sedangkan data

sekunder yang digunakan berupa laporan dan sejarah singkat perusahaan

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah kuisisioner. Teknik pengumpulan data dengan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan – pernyataan secara tertulis kepada setiap responden untuk mendapatkan jawaban mengenai variabel yang diteliti.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menilai pengaruh dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana variabel bebas terdiri dari kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) serta kepuasan kerja (Y).

3.6 Instrumen Penelitian

Sugiyono (2016), menjelaskan bahwa instrument penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur nilai dari setiap variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini instrumen penelitian menggunakan skala linkert yang menggunakan 5 alternatif pilihan jawaban, yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Sangat setuju dengan nilai bobot 5
2. Setuju dengan nilai bobot 4
3. Cukup setuju dengan nilai bobot 3
4. Tidak setuju dengan nilai bobot 2
5. Sangat tidak setuju dengan nilai bobot 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7 Uji Kualitas Data

Adapun pengujian mengenai kualitas data yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya adalah :

3.7.1 Uji Validitas Data

Ghozali (2016) menjelaskan uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menilai alat ukur benar atau tidak untuk mengukur apa yang akan diukur, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa tepat variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian. Suatu alat ukur dinyatakan valid apabila nilai dari r hitung lebih besar dari 0,30.

3.7.2 Uji Reliabilitas Data

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa reliabilitas merupakan uji untuk menunjukkan tingkat kepercayaan pada sebuah alat penelitian, uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi hasil dari penelitian secara berulang – ulang. Suatu alat penelitian dinyatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,60.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas Data

Ghozali (2016) menjelaskan uji normalitas digunakan untuk menilai data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas dengan model $p - plot$ dengan kriteria bila plot menyebar dan mengikuti garis diagonal maka data berdistribusi normal. Kemudian model *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria nilai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

signifikan yang dihasilkan harus lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan memiliki distribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Ghozali (2016) menjelaskan uji multikolinieritas digunakan untuk melihat terjadinya korelasi yang tinggi diantara variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Kriteria keputusan dalam uji multikolinieritas dimana nilai VIF yang dihasilkan lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan data terbebas dari multikolinieritas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk menilai ketidaksamaan varian data yang digunakan dalam sebuah model penelitian. Kriteria keputusan dalam uji heteroskedastisitas dimana bila plot menyebar secara acak maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2015) menjelaskan analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan berbagai kondisi serta fenomena dari variabel penelitian yang akan diteliti.

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2016) menjelaskan analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

independent terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kepuasan Kerja
a	=	Konstanta
X ₁	=	Kompensasi
X ₂	=	Lingkungan Kerja
β ₁ β ₂	=	Koefisien Regresi (Parsial)
e	=	Standar eror

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016) uji t parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan didalam sebuah penelitian. Penentuan nilai t_{tabel} dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{tabel} = n - k$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel

Adapun kriteria penentuan uji t parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial (sendiri) kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial (sendiri) kompensasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

10.2 Uji F Simultan

Menurut (Ghozali, 2016) menjelaskan pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Penentuan nilai f_{tabel} dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$f_{tabel} = Df_1 = k - 1 : Df_2 = n - k$$

Keterangan :

Df = derajat bebas/*degree of freedom*

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan (bersamaan) seluruh kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara simultan (bersamaan) seluruh kompensasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.10.3 Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2016) analisis koefisien korelasi digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Tabel dibawah adalah cara mengetahui keadaan korelasi:

Tabel 3.2
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Score Rata-Rata Hitung	Keterangan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Ghozali (2016)

Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.

Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R square (R^2). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Karena dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas maka koefisien determinasi dijelaskan melalui nilai adjust R square (adjust R^2).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV**GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN****4.1 Sejarah Singkat PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis**

Pembentukan PT. Bukit Batu Hutani Alam Dalam mewujudkannya program perusahaan hutan pola kemitraan ini, secara kronologis, PT. Mapala Rabda bersama-sama dengan mitra Koperasi Tani Hutan (KTH) usaha baru melakukan perikatan-perikatan hukum sebagai berikut :

1. Tanggal 20 Februari 1999: dilakukan penandatanganan Nota kesepakatan (MOU).
2. Tanggal 03 Januari 2002: dilakukan penandanganan surat perjanjian kerja sama

Setelah mendapatkan kepastian kelayakan usaha berdasarkan *study* kelayakan dan *study* Amdal, maka terbentuklah perusahaan patungan tersebut dengan nama: PT. Bukit Batu Hutani Alam dimana wilayah operasional dan keanggotaan koperasinya meliputi 3 (tiga) desa yakni : Desa Sepahat, Desa Lenggayun dan Desa Parit I api-api, yang kedudukan perusahaan patungan tersebut di Bengkalis.

Legalitas pendirian PT. Bukit Batu Hutani Alam, pada PT. Bukit Batu Hutani Alam merupakan perusahaan patungan antara PT. Mapala Rabda dan Koperasi Tani Hutan (KTH). Usaha baru didirikan berdasarkan Akte No. 33 tanggal 22 Maret 2002 yang di buat dihadapan Notaris Darmansyah,.SH, dan terakhir dengan Akte perubahan No. 04 tanggal 12 September 2002 yang di buat oleh Notaris Nurhayati,.SH.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Visi dan Misi PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis

4.2.1 Visi PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis

Menjadi perusahaan terbaik dalam bidang pengelolaan hutan tanaman industri yang lestari dengan memperhatikan nilai ekonomis, sosial dan lingkungan.

4.2.2 Misi PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis

1. Membangun hutan tanaman secara lestari sebagai zona penyangga dari Cagar Biosfer Giam Siak Kecil Bukit Batu untuk memasok kebutuhan industri *pulp* kertas.
2. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat sekitar hutan melalui program kemitraan.
3. Melindungi dan memperbaiki *area* hutan yang mempunyai manfaat konservasi sebagai bagian dari *landscape* Cagar Biosfer GSK-BB.
4. Memberikan kontribusi dalam penerimaan pajak negara dan pendapatan daerah serta menghasilkan keuntungan perusahaan yang optimal.

4.3 Struktur Organisasi

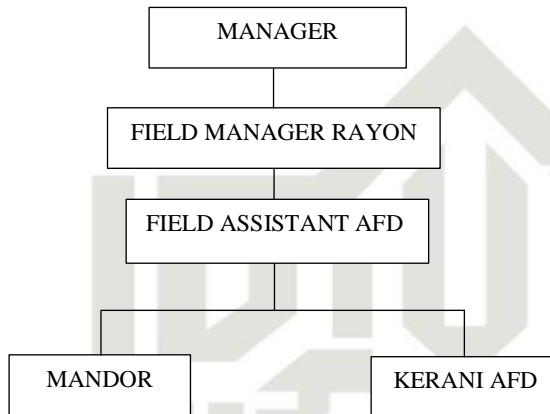
Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan secara efektif dan efisien, semua aktivitas yang dilakukan oleh tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan perlu diadakan pembagian tugas tersebut dapat dituangkan dalam suatu struktur organisasi yang jelas untuk dijadikan kerangka dasar yang menggambarkan tugas dan wewenang serta tanggung jawab setiap orang atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis dipimpin oleh manajer yang membawahi beberapa orang staff yang sesuai dengan jabatannya.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis, 2023

4.4 Ruang Lingkup PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis

Seiring dengan paradigma baru pembangunan dibidang kehutanan Departemen Kehutanan dan Perkebunan yakni pembangunan kehutanan yang berbasis pada masyarakat (*community based development*) dan sumber daya alam (*resources based development*) yang dikelola secara lestari dan berwawasan lingkungan, serta mendukung misi otonomi daerah yang terkandung dalam UU No. 22 dan 25 tahun 1999 untuk memperkuat posisi masyarakat didaerah terutama dari aspek perekonomian, maka PT. Mapala Rabda telah mengambil prakarsa untuk berusaha dalam pembangunan kehutanan melalui pola kemitraan (HTPK). Diharapkan, melalui pembangunan kehutanan pola HTPK ini misi dan tujuan perusahaan untuk turut serta berperan dalam peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat melalui pemberdayaan Koperasi Tani Hutan (KTH) sebagai mitra, akan terwujud. Sebagai imbal balik, dengan adanya keterlibatan masyarakat

melalui KTH sebagai aktif dalam usaha pembangunan kehutanan ini, akan semakin menumbuhkan rasa memiliki yang lebih dalam lagi pada masyarakat untuk mengelola hutannya secara lestari dan partisipasi ini pada gilirannya akan semakin memperlancar usaha perusahaan sebagai salah satu sumber peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Dengan menyadari bahwa Pengelolaan Hutan Pola Kemitraan ini masih merupakan hal yang baru dalam pembangunan kehutanan, tentulah dalam perjalanannya masih memerlukan penyempurnaan-penyempurnaan terutama segi yang menyangkut Sumber Daya Manusia. Namun demikian, kekurangan-kekurangan ini akan terus diminimalisir melalui program- program peningkatan managerial yang akan datang pada tingkat yang kita semua harapkan.

4.5 Maksud dan Tujuan PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis

Prakarsa perusahaan pembangunan kehutanan pada kemitraan (HTPK) ini memiliki maksud dan tujuan yang sekaligus merupakan visi dan misi yang akan selalu memandu arah perjalanan perusahaan menuju tujuannya, meliputi:

1. Meningkatkan peran serta masyarakat melalui Koperasi Tani Hutan dalam mengelola usaha kehutanan yang meliputi: Penanaman, Pemeliharaan, Penyediaan Bahan Penolong dan Penebangan kayu.
2. Membina dan meningkatkan kualitas kelembagaan Koperasi Tani Hutan dalam melakukan kegiatan usaha dan berperan serta melalui kemitraan dengan pihak perusahaan.
3. Meningkatkan kelayakan usaha Koperasi Tani Hutan dan pendapatan anggota koperasi melalui pola kemitraan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI**KESIMPULAN DAN SARAN****6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis.
2. Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis.
3. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis. Sedangkan nilai adjusted R Square menjelaskan kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis sebesar 73,2% sementara 26,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bagi perusahaan
 - a. Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan penilaian dari PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis terhadap sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban pekerjaan sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan atas balas jasa yang diterimanya.
 - b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi saran bagi PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga dapat mendorong tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan lagi penelitian dengan menggunakan judul yang sama seperti menambah variabel – variebel, menggunakan data yang lebih baru serta analisis data yang lebih baik untuk menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2016. *Kepuasan Kerja Karyawan dan Perilaku Organsiasi*. Bandung : Alfabeta.
- Erdianti et al. 2018. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Manajemen, Volume 1 Nomor 2 Tahun 2018*.
- Chozali I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hartono T dan Siagian M. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas SAM Ratulangi Volume 7 Nomor 1 Januari - April Tahun 2020*.
- Handoko. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan Melayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke - 1*. Bandung : Pustaka Setia.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke - 1*. Bandung : Pustaka Setia.
- Herispon dan Firdaus N. S. 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Volume 13 Nomor 1, 27 Maret 2022*.
- Kadarisman. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kurniawan, Alam S dan Albar E. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Jurnal Niagawan, Volume 9 Nomor 2 Juli 2020*.
- Kusumadewi P. T. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri).
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Persada.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Salemba Empat. Jakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2015. *Human Resource Management* (Seventh). McGraw-Hill.
- Nugroho Y. A, Handari A. W dan Wolor C. W 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Persekutuan Komanditer di Bogor. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Keuangan, Volume 3 Nomor 1 Tahun 2022*.
- Poh N. L dan Tawas H. N. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA, Volume 4 Nomor 2 Juni 2016 Hal 838 - 848*.
- Rivai Veitzal. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Robbins S.P. 2016. *Manajemen, Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT Indeks.
- Saputra A. A. 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ), Volume 7 Nomor 1 Agustus 2022*.
- Sedarmayanti. 2016. *Pengantar Manajemen Cetakan Pertama*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Seidy M, Adolfini dan Roring F. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA, Volume 6 Nomor 4 September 2018, Hal 3458 - 3467*.
- Shaloho R. D dan Siregar H. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019*.
- Simamora H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Star Gate
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM

Jalan Sei.Pakning – Dumai RT.03 RW .03 Desa Sukajadi
Kecamatan Bukit Batu – Kabupaten Bengkalis

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Ka Unit PT.BBHA Menerangkan dengan sebenarnya:

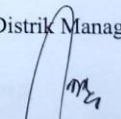
Nama : Desy Novala Sari
NIM : 11671200975
Fakultas : Ekonomi & Ilmu Sosial
Program studi : Manajemen

Dengan ini menerangkan bahwa Saudari Desy Novala Sari telah selesai melaksanakan penelitian di PT. Bukit Batu Hutani Alam Distrik Makmur pada tanggal 09 juni 2023 dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis**”

Demikian surat ini dibuat untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Bukit Batu, 20 Juni 2023

Distrik Manager



Isra Meddy

Dipindai dengan CamScanner

© Ha

Sultan Syarif Kasim Ria

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Desy Novala Sari Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM KABUPATEN BENGKALIS”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon partisipasi dan kesediaan saudara dalam menjawab kuisisioner ini. Saya ucapkan terima kasih kepada saudara yang telah bersedia meluangkan waktunya.

Hormat saya,

DESY NOVALA SARI

PETUNJUK PENGISIAN KUISISIONER

Jawablah masing-masing pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian saudara

Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternative jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia.

3. Keterangan jawaban adalah sebagai berikut :

- ❖ STS : Sangat Tidak Sesuai
- ❖ TS : Tidak Sesuai
- ❖ CS : Cukup Sesuai
- ❖ S : Sesuai
- ❖ SS : Sangat Sesuai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DATA RESPONDEN

- Nama** :
- Usia** :
- Jenis Kelamin** : Laki – Laki
 Perempuan
- Pendidikan** : SMA / SMK
 Diploma (D3)
 Sarjana (S1)
 Magister (S2)
 Lainnya (silahkan di isi)

- 5. Masa Kerja** : < 1 Tahun
 1 – 2 Tahun
 2 – 5 Tahun
 > 5 Tahun

PERNYATAAN PENELITIAN

Kompensasi

No	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Perusahaan sudah memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja					
2.	Perusahaan juga memberikan bonus tambahan selain gaji pokok yang diterima karyawan					
3.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati oleh karyawan di perusahaan					

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Perusahaan menyediakan bangunan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan					
2.	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang memadai dalam mendukung penyelesaian pekerjaan					
3.	Perusahaan juga menyediakan fasilitas kerja yang sudah cukup memadai dalam mendukung aktivitas kerja karyawan					
4.	Sarana di tempat kerja sudah mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan					
5.	Perusahaan sudah berusaha menciptakan hubungan kerja yang baik					
6.	Hubungan kerja antara karyawan dan atasan dapat membantu pelaksanaan pekerjaan					
7.	Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja dapat meningkatkan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan					

Kepuasan

No	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini					
2.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan					
3.	Saya merasa senang bekerja sama dengan rekan kerja yang dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya senang dengan program promosi yang disediakan oleh perusahaan					

TERIMA KASIH

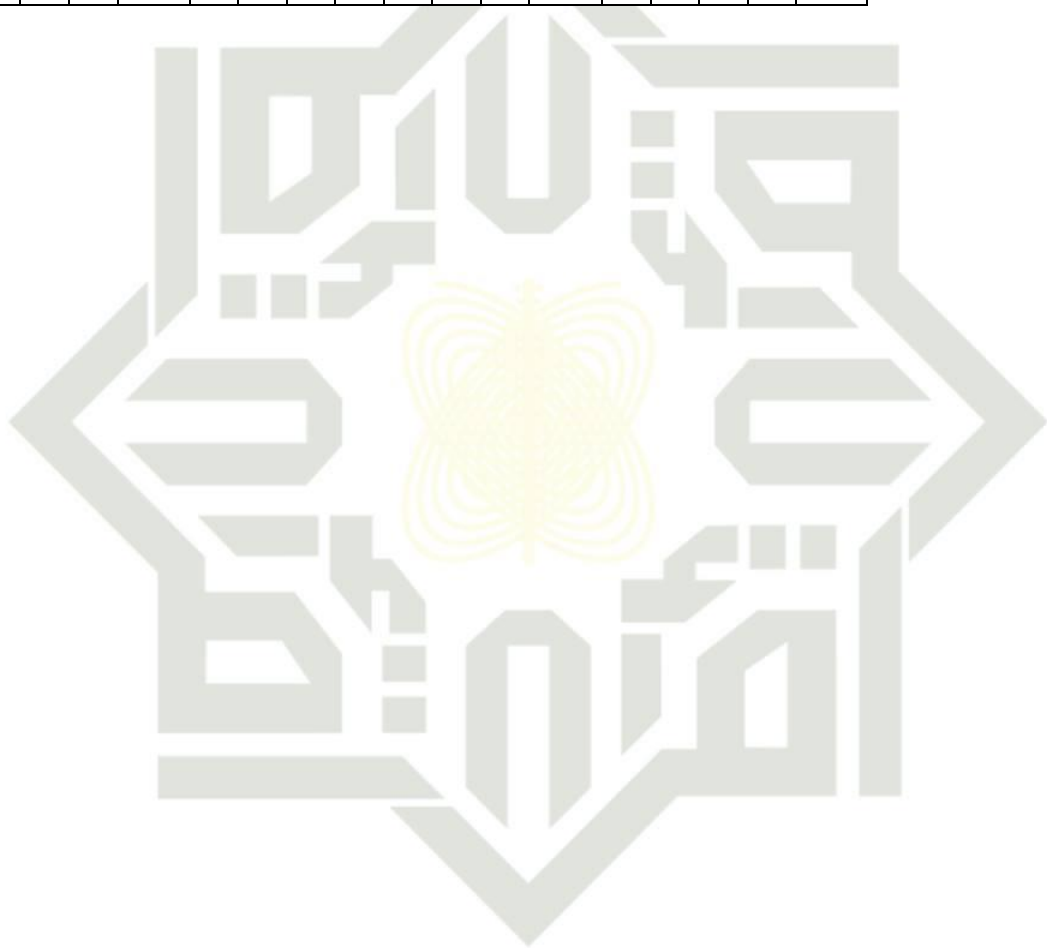
Lampiran 2. Tabulasi Data

Sampel	Kompensasi				Lingkungan Kerja							Kepuasan Kerja					
	p1	p2	p3	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	Total	p1	p2	p3	p4	Total
Sampel - 1	5	5	4	14	5	4	4	4	3	5	4	29	5	5	5	5	20
Sampel - 2	5	4	4	13	4	3	4	3	4	5	4	27	5	4	5	5	19
Sampel - 3	4	4	5	13	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	19
Sampel - 4	4	5	4	13	4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	4	4	16
Sampel - 5	5	5	4	14	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	5	5	18
Sampel - 6	4	4	4	12	4	3	4	4	3	4	3	25	3	3	5	4	15
Sampel - 7	4	4	5	13	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	5	5	18
Sampel - 8	3	3	3	9	3	4	3	4	3	4	3	24	4	3	5	5	17
Sampel - 9	5	3	4	12	4	3	5	4	4	3	4	27	5	4	4	5	18
Sampel - 10	4	4	4	12	4	3	4	2	4	3	4	24	5	4	3	4	16
Sampel - 11	3	3	3	9	4	4	4	4	4	3	4	27	4	3	4	4	15
Sampel - 12	3	4	3	10	4	4	3	4	3	4	3	25	4	3	3	4	14
Sampel - 13	4	4	3	11	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	5	5	19
Sampel - 14	4	2	3	9	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	4	4	15
Sampel - 15	4	4	4	12	5	4	4	3	3	4	4	27	3	5	4	4	16
Sampel - 16	4	4	3	11	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	19
Sampel - 17	4	2	3	9	4	4	3	4	4	3	4	26	4	4	4	3	15
Sampel - 18	4	3	5	12	5	5	4	3	5	4	5	31	5	5	5	5	20
Sampel - 19	4	3	3	10	5	4	4	5	4	4	4	30	4	5	5	4	18
Sampel - 20	4	4	3	11	4	5	4	5	5	4	5	32	4	4	5	5	18
Sampel - 21	4	3	4	11	5	4	5	4	5	4	5	32	5	5	4	5	19
Sampel - 22	4	3	2	9	4	4	3	3	4	4	4	26	3	3	4	5	15
Sampel - 23	4	2	3	9	5	4	5	5	5	3	5	32	4	4	4	4	16
Sampel - 24	5	5	3	13	5	5	5	4	5	5	4	33	3	4	5	5	17
Sampel - 25	5	5	5	15	4	5	5	5	4	5	4	32	4	5	5	5	19
Sampel - 26	4	5	5	14	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
Sampel - 27	4	3	4	11	4	5	4	5	5	4	5	32	5	5	4	4	18
Sampel - 28	5	4	4	13	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	4	5	19
Sampel - 29	4	3	4	11	4	5	5	4	5	4	5	32	4	4	5	5	18
Sampel - 30	4	4	2	10	4	4	5	4	4	5	4	30	3	4	5	5	17
Sampel - 31	4	3	3	10	4	3	4	3	4	4	5	27	4	4	3	4	15
Sampel - 32	4	4	3	11	4	3	4	2	3	4	3	23	4	4	3	4	15
Sampel - 33	4	3	2	9	4	4	4	3	4	3	4	26	4	3	4	5	16
Sampel - 34	2	4	2	8	5	5	4	4	5	4	3	30	4	4	3	4	15
Sampel - 35	3	4	2	9	4	3	4	3	3	2	4	23	3	4	4	3	14
Sampel - 36	3	3	3	9	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	3	14
Sampel - 37	3	3	4	10	3	3	3	2	4	4	3	22	3	4	4	3	14
Sampel - 38	3	3	3	9	4	5	3	4	3	4	5	28	4	3	5	4	16
Sampel - 39	2	3	2	7	3	4	3	2	3	2	3	20	3	4	3	3	13
Sampel - 40	3	3	2	8	4	5	4	4	4	4	4	29	3	3	4	5	15
Sampel - 41	5	4	5	14	5	4	4	5	4	5	4	31	5	5	5	4	19
Sampel - 42	5	4	4	13	5	5	5	4	5	5	4	33	5	5	5	5	20
Sampel - 43	3	2	2	7	4	3	3	4	4	4	3	25	3	4	3	4	14
Sampel - 44	4	3	3	10	4	4	3	2	3	2	3	21	3	3	4	3	13
Sampel - 45	4	5	4	13	4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	4	4	16
Sampel - 46	5	5	4	14	4	5	4	5	4	5	4	31	4	4	5	5	18
Sampel - 47	4	4	4	12	4	3	4	4	3	4	3	25	3	3	5	4	15
Sampel - 48	4	4	5	13	5	5	4	5	4	5	4	32	4	4	5	5	18
Sampel - 49	3	3	3	9	3	4	3	4	3	4	3	24	4	3	5	5	17
Sampel - 50	5	3	4	12	4	5	5	5	4	5	4	32	5	4	4	5	18

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel	Kompensasi				Lingkungan Kerja							Kepuasan Kerja					
	p1	p2	p3	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	Total	p1	p2	p3	p4	Total
Sampel - 51	4	4	4	12	4	3	4	2	4	3	4	24	5	4	3	4	16
Sampel - 52	3	3	3	9	4	4	4	4	4	3	4	27	4	3	4	4	15
Sampel - 53	3	4	3	10	4	4	3	4	3	4	3	25	4	3	3	4	14
Sampel - 54	4	4	3	11	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	19
Sampel - 55	5	3	4	12	4	5	5	5	4	5	4	32	5	4	4	5	18
Sampel - 56	4	4	3	11	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	5	5	19
Sampel - 57	4	2	3	9	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	4	4	15
Sampel - 58	4	4	4	12	5	4	4	3	3	4	4	27	3	5	4	4	16
Sampel - 59	4	4	3	11	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	19
Sampel - 60	4	2	3	9	4	4	3	4	4	3	4	26	4	4	4	3	15



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3. Hasil Olahan Data

ANALISIS DESKRIPTIF
KOMPENSASI

		X1.1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	12	20.0	20.0	23.3
	4.00	34	56.7	56.7	80.0
	5.00	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		X1.2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	2.00	6	10.0	10.0	10.0
	3.00	21	35.0	35.0	45.0
	4.00	25	41.7	41.7	86.7
	5.00	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		X1.3			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	2.00	8	13.3	13.3	13.3
	3.00	24	40.0	40.0	53.3
	4.00	21	35.0	35.0	88.3
	5.00	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	10.0	10.0	10.0
	4.00	34	56.7	56.7	66.7
	5.00	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	25.0	25.0	25.0
	4.00	25	41.7	41.7	66.7
	5.00	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	23.3	23.3	23.3
	4.00	28	46.7	46.7	70.0
	5.00	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	10.0	10.0	10.0
	3.00	14	23.3	23.3	33.3
	4.00	24	40.0	40.0	73.3
	5.00	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Ha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	26.7	26.7	26.7
4.00	28	46.7	46.7	73.3
5.00	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	5.0	5.0	5.0
3.00	13	21.7	21.7	26.7
4.00	27	45.0	45.0	71.7
5.00	17	28.3	28.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	23.3	23.3	23.3
4.00	31	51.7	51.7	75.0
5.00	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

KEPUASAN KERJA

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	23.3	23.3	23.3
4.00	26	43.3	43.3	66.7
5.00	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sultan Syarif Kasim Ria

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Y2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	3.00	15	25.0	25.0	25.0
	4.00	31	51.7	51.7	76.7
	5.00	14	23.3	23.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

		Y3			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	3.00	9	15.0	15.0	15.0
	4.00	25	41.7	41.7	56.7
	5.00	26	43.3	43.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

		Y4			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	3.00	7	11.7	11.7	11.7
	4.00	24	40.0	40.0	51.7
	5.00	29	48.3	48.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

HAK CIPTA VALIDITAS DAN RELIABILITAS
 KOMPENSASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.687	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	7.0333	2.067	.533	.566
X1.2	7.3833	2.003	.417	.704
X1.3	7.5167	1.678	.571	.498

SINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.876	7

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	23.9667	13.185	.673	.858
X2.2	24.1167	12.444	.662	.857
X2.3	24.1333	12.389	.712	.851
X2.4	24.3667	11.456	.668	.859
X2.5	24.2000	12.468	.691	.854
X2.6	24.2333	12.385	.591	.868
X2.7	24.1833	12.830	.654	.859

KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.646	4	

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.6333	2.304	.478	.539
Y2	12.7500	2.699	.335	.638
Y3	12.4500	2.591	.373	.614
Y4	12.3667	2.372	.527	.508

HASIL OLAHAN DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00620195
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.073
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.422	.595		.020
	Kompensasi	.034	.045	.108	.455
	Lingkungan Kerja	-.035	.021	-.238	.103

a. Dependent Variable: Abs_Res

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 ^a	.744	.735	1.02370	1.539

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.999	2	87.000	83.018	.000 ^b
	Residual	59.734	57	1.048		
	Total	233.733	59			

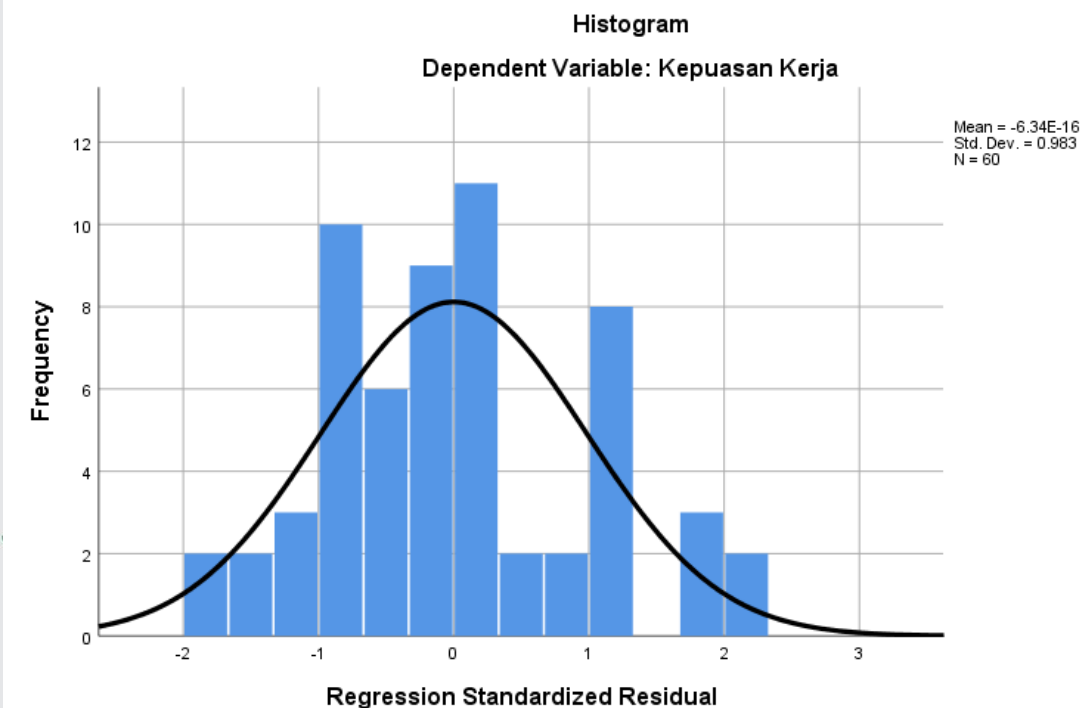
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

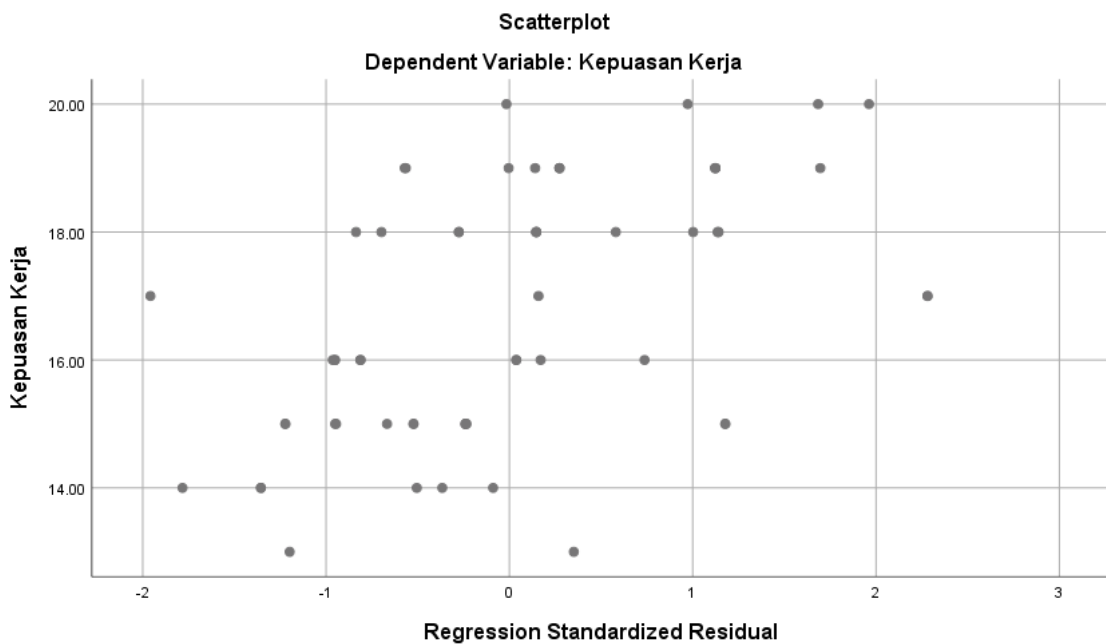
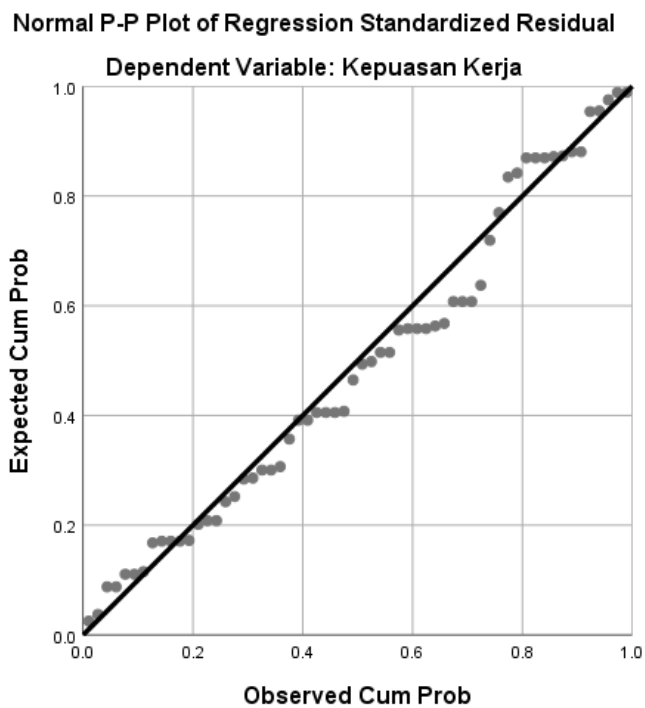
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.814	1.012		3.767	.000		
	Kompensasi	.432	.077	.419	5.640	.000	.812	1.232
	Lingkungan Kerja	.290	.036	.594	7.991	.000	.812	1.232

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS



DESY NOVALA SARI, Lahir di pekanbaru pada tanggal 18 Desember 1997 yang merupakan anak ke empat dari empat bersaudara dengan nama abang Roni kuswanto S,ST, Muhammad Azil Faudin dan Muhammad Fauzi yang lahir dari pasangan Bapak Sabar dan Ibu Siti Kholifah.

Penulis mengawali pendidikan formal pada SD Negeri 008 Hangtuh pada tahun 2004, setelah itu melanjutkan pendidikan tingkat pertama di MTs Annur Hangtuh pada 2010, pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan tingkat atas yaitu di MAN 1 Pekanbaru dan selesai pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di perguruan Tinggi Negeri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Penulis melaksanakan Praktek kerja lapangan (PKL) di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau selama 2 Bulan, pada bulan Januari sampai dengan bulan febuari 2019 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Tanjung Belit Selatan Kecamatan Kanpar Kiri Hulu Kabupaten Kanpar pada bulan juli sampai dengan agustus 2019.

Pada tanggal 27 Juni 2023 penulis menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan Judul Skripsi “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis.*”

© Hak cipta

Riau

Sate Islamic University on Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.