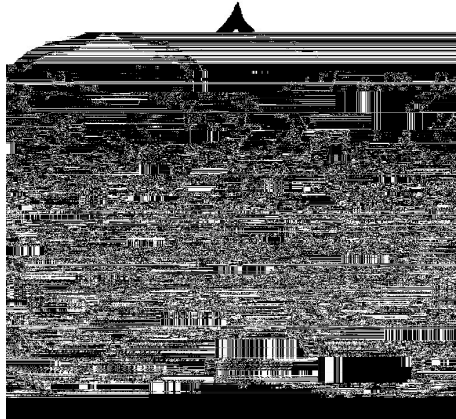


ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MENARA  
KARTIKA BUANA DI KARANGANYAR



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

**FERI WISNU NUGROHO**  
B 100 050 019

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2009

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mendukung pembangunan negara di bidang ekonomi, perusahaan itu sendiri memerlukan faktor-faktor yang saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain tenaga kerja, modal, bahan baku, dan teknologi. Fungsi dasar didirikannya perusahaan adalah menambah mas(e)-14.3252(n)-0.00221(d)-80F1.74600(a)-260)-581.34028(a)-3.6665

pengelolaan kegiatan perusahaan adalah pendayagunaan sumberdaya manusia. Hal tersebut di cerminkan dari peran sumberdaya manusia dalam kegiatan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam seseorang atau luar dirinya. Motivasi harus diberikan secara terus menerus kepada setiap pegawai dengan memenuhi kebutuhannya. Karena apabila satu kebutuhan terpenuhi akan timbul kebutuhan lain dalam dirinya yang semua dianggap kurang penting, begitu seterusnya. Selayaknya suatu perusahaan memikirkan kesejahteraan karyawannya baik itu tingkat upah yang diterima oleh karyawan, jaminan

bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal.

Salah satu bidang manajemen sumber daya yang penting bagi karyawan adalah kompensasi. Menurut Handoko (2001 : 155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan adanya kompensasi maka karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan. Selain kompensasi, perusahaan bisa memberikan rasa aman, nyaman serta adanya fasilitas yang cukup serta memadai bagi karyawan.

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada para karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana terjadi ataupun tidak terj

Lingkungan kerja dalam perusahaan juga mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan, untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Salah satu caranya dengan menciptakan koordinasi yang baik berakibat penurunan serta naiknya tingkat pemborosan yang terjadi dalam perusahaan. Manajemen SDM dan keunggulan kompetitif akan mengembangkan program-program pengembangan dan pelatihan skills, penguatan komitmen kerja, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif untuk memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Handoko, 2000: 22) antara beberapa aspek dalam perusahaan supaya terjalin kesinambungan yang saling menguntungkan.

Adanya motivasi kerja karyawan yang tinggi, pemberian kompensasi yang cukup serta lingkungan kerja yang kondusif dalam perusahaan maka karyawan perusahaan akan dapat bekerja dengan baik serta dalam tingkat produktivitas yang tinggi, sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul penelitian "ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MENARA KARTIKA BUANA DI KARANGANYAR".



#### D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang hendak didapat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan pertimbangan di dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Pengembangan Ilmu

Sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih relevan.

3. Bagi Peneliti

Memberikan tambahan informasi kepada peneliti di bidang ilmu sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan masalah kepuasan kerja karyawan.

#### E. Sistematika Penulisan Skripsi

Agar penelitian ini dapat disajikan dengan bagus dan menarik maka dibutuhkan sistematika penulisan yang baik. Ada93.62(e)-3.66523k

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi yang dipakai dalam penulisan yang meliputi tinjauan umum Sumber Daya Manusia, pengertian motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan serta teori-teori yang berhubungan dengan penelitian.

## BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memuat tentang kerangka pemikiran teoritik, hipotesis, data dan sumber data, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai gambaran umum obyek penelitian data-data yang diperoleh, analisis data dan hasil analisis data serta pembahasannya.

## BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari pembahasan, permasalahan dalam penelitian ini, keterbatasan dan kendala-kendala yang ada selama pelaksanaan penelitian serta saran-saran bagi obyek penelitian itu sendiri maupun bagi proses penelitian selanjutnya.

## LAMPIRAN

## DAFTAR PUSTAKA