

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini, sektor perbankan sedang dihadapkan oleh transformasi menuju era digital. Transformasi industri perbankan merupakan suatu reaksi terhadap Fenomena perkembangan *Financial Technology* (FINTECH) dan Revolusi Teknologi Digital (*4th Revolution Industry-Digital Industry*). Pelaksanaan layanan perbankan digital ditujukan untuk dapat memberikan fasilitas kepada masyarakat terhadap layanan keuangan yang dapat dilaksanakan tanpa mengenal batasan waktu dan tempat (Tambunan *et al.*, 2023). Persaingan dalam era digital saat ini difokuskan agar perusahaan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Septerina & Irawati, 2018). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, apabila kepuasan kerja karyawan tinggi maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik pula (Sinaga & Wahyanti, 2019).

PT. ABC yang didirikan pada Januari 2019 berfokus untuk melakukan penelitian dan konsultasi di bidang keuangan mikro dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), berpartisipasi aktif dalam keuangan mikro domestik dan internasional dan jaringan UMKM serta berusaha untuk mempertahankan kualitas kinerja dari para karyawan. PT. ABC memiliki tiga bidang usaha yaitu *Research*, *Technical Assistant* dan *Networking*, yang berfokus untuk mengembangkan usahanya melalui *platform online* serta penelitian dan kajian keuangan mikro dan

kajian keuangan mikro dan pengembangan UMKM dengan melakukan kerja sama dengan lembaga keuangan di bidang seperti reposisi produk, siklus hidup produk dan pengembangan sumber daya manusia. (<http://PT.ABC.or.id/>).

Perusahaan dituntut untuk lebih teliti dalam mengelola sumber daya manusia, yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Muslih & Putra, 2022). Kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam menetapkan keberhasilan suatu perusahaan, karena kepuasan kerja berperan dalam memenuhi kebutuhan para karyawan (Utama & Surya, 2019). Dalam menciptakan komitmen dan loyalitas karyawan yang dapat diberikan kepada perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian dan memikirkan terpenuhinya kebutuhan secara maksimal pada karyawan. Sehingga dalam level tertentu akan mencapai titik dimana karyawan merasakan kepuasan kerja (Wardani & Jacub, 2018).

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu perilaku seorang pekerja terhadap dirinya sendiri terhadap pekerjaannya, berdasarkan karakteristik pekerjaan yang berbeda (Bawoleh *et al*, 2015). Para karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja disebabkan karena beberapa faktor yang berkaitan dengan jenis pekerjaan, lingkungan kerja, rekan kerja, kesesuaian gaji yang diterima, peluang untuk maju, gaya kepemimpinan dan keadilan yang diberikan pemimpin kepada karyawan (Sunarta, 2019, dalam Komara & Azzahra, 2022). Penilaian yang diberikan oleh atasan juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur bahwa karyawan dipedulikan dan diperhatikan sehingga akan memicu kepuasan kerja karyawan dan rekan kerja (Permasih & Adriansyah, 2021).

Berdasarkan observasi di lapangan penulis menemukan beberapa permasalahan. Berikut ini kondisi kepuasan kerja pada PT. ABC yang dilihat dari hasil penilaian kinerja pada September - Desember 2022 dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1.1 Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. ABC

Perilaku Kerja		September - Oktober 2022			November - Desember 2022		
		Bobot	Nilai Capaian	Skor	Bobot	Nilai Capaian	Skor
Kompetensi Inti	Orientasi berprestasi	17%	110%	18,3%	17%	103%	17,2%
	Mempelajari teknologi baru	17%	111%	18,5%	17%	98%	16,3%
Kompetensi Kepemimpinan	Kepemimpinan	17%	108%	18,0%	17%	99%	16,5%
	Umpan balik kinerja	17%	105%	17,5%	17%	99%	16,5%
Kompetensi Spesifik	Ketegasan	17%	110%	18,3%	17%	101%	16,8%
	Penyelesaian Masalah	17%	105%	17,5%	17%	98%	16,3%
Total				108,2%			99,7%

Sumber : Diolah dari data sekunder PT. ABC, 2022

Dengan metode penilaian sebagai berikut :

Metode Penilaian	
- >120%	Pekerja melaksanakan tugas jauh melebihi harapan (Istimewa).
- 110% - 120%	Pekerja melaksanakan tugas diatas harapan (Sangat Baik).
- 100% - < 110%	Pekerja melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan.
- 80% < 100%	Pekerja melaksanakan tugas kurang dari harapan (Kurang Baik).
- < 80%	Pekerja tidak mampu melaksanakan tugas sesuai harapan.

Sumber : Metode Penelitian PT. ABC, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa saat ini kondisi kinerja karyawan di PT. ABC mengalami penurunan dari bulan September sampai Desember 2022 di semua aspek dari 108,2% sampai 99,7%. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang ada di PT. ABC dikategorikan baik pada bulan September - Oktober 2022 namun semakin menurun pada bulan November - Desember 2022. Jadi, Hasil Penilaian Kepuasan kerja karyawan PT. ABC menurun pada akhir tahun 2022 sehingga harus ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin baik.

Rekan kerja menjadi salah satu faktor kepuasan kerja karyawan, apabila rekan kerja di lingkungan perusahaan kurang baik maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini diperjelas berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Rabu, 19 Oktober 2022 dengan karyawan di PT. ABC yaitu bapak Ashari di bagian *Networking* yang merasakan bahwa kepuasan kerja pada perusahaan belum memuaskan dimana terdapat beberapa bagian yang membutuhkan rekan kerja atau *team work* yang menjadi faktor kepuasan kerja. Kondisi terkait rekan kerja di perusahaan belum maksimal dikarenakan terdapat beberapa bagian yang hanya bekerja sendiri tanpa adanya rekan kerja atau *team work* sehingga semangat kerja menurun dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Komunikasi serta keterlibatan pekerjaan (*job involvement*) dengan rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja dan kepuasan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap pekerjaannya.

Jika dilihat secara umum, proyek yang dikerjakan di PT. ABC adalah jenis pekerjaan yang membutuhkan *team work*. Di mana satu bagian saling membutuhkan dan terkait dengan bagian yang lain. *Team work* antar bagian di PT. ABC sudah cukup baik, namun ada beberapabagian yang jumlah pegawai terlalu sedikit dan belum ada rencana untuk penambahan pegawai lagi. Hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan dikarenakan rekan kerja dalam bagian sangat dibutuhkan untuk bertukar pikiran, berdiskusi mengenai pekerjaan, bekerja sama untuk menyelesaikan tugas dan sebagainya.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang menjadi variabel penelitian ini yaitu lingkungan kerja. Perusahaan harus mampu dalam berinovasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pemimpin, karyawan dan *stakeholder* di perusahaan. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memiliki peranan dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja (Irma & Yusuf, 2020). Lingkungan kerja menjadi tempat bagi karyawan untuk beroperasi dan melakukan tugas sehari-hari. Dengan demikian lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang paling penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan karyawan (Wilson 2015, dalam Suifan, 2019).

Menurut (Wibowo *et al*, 2021), lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik merupakan komponen fisik yang memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya yang berada disekitar tempat kerja karyawan seperti meja, kursi, dan fasilitas pendukung lainnya yang berada di

tempat kerja. Sedangkan lingkungan non fisik merupakan komponen dari lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan dalam pekerjaan seperti cara berkomunikasi yang baik, hubungan dengan rekan kerja, serta kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan yaitu suasana kekeluargaan, pengendalian diri serta komunikasi yang baik (Ansori, 2020).

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman peranan pemimpin, manajemen dan karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang baik. Hal ini ditandai dengan fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai, kondisi suasana kerja yang nyaman, aman dan kondusif sehingga mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal (Kombong, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Jumat, 21 Oktober 2022 dengan bapak Ilham selaku karyawan di *Information and Technology (IT) PT. ABC*, fasilitas kerja sebagai faktor pendukung di lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan sudah memadai untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi pada tahun ini terdapat beberapa inventaris yang rusak dan harus segera diperbaiki oleh perusahaan. Lingkungan kerja pada perusahaan memiliki tata ruang kantor dan sarana kerja yang memadai. Namun, terdapat satu ruangan yang sempit dibagian *Technical Assistance* yang menjadi ruangan antara karyawan tetap dengan magang yang menyebabkan terbatasnya ruang gerak dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Hal ini juga menimbulkan kebisingan yang mempengaruhi konsentrasi saat bekerja. Serta suhu udara di ruangan terkadang terlalu dingin yang menyebabkan kurangnya kenyamanan bekerja karena kedinginan dan juga adanya kendala di koneksi *Wifi*

yang kurang stabil.

Selain lingkungan kerja fisik terdapat lingkungan kerja non fisik, karyawan di PT. ABC merasa adanya rasa kekeluargaan dengan melakukan hal-hal kecil seperti memesan makanan bersama dan dilanjutkan dengan makan bersama di jam istirahat lalu pergi bersama untuk menonton, makan bersama atau berjalan-jalan santai diluar jam kerja. Hal ini membuat antar atasan dan karyawan memiliki hubungan yang baik dan mempunyai rasa kekeluargaan yang kuat sehingga dapat meningkatkan keharmonisan melalui lingkungan kerja yang baik.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang menjadi variabel penelitian ini adalah stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi dimana adanya tuntutan peran yang terkait dengan tekanan yang diberikan pada seseorang berdasarkan peran spesifik yang mereka mainkan dalam organisasi itu (Utama & Surya, 2019). Karyawan yang merasakan stres kerja akan berdampak terhadap pekerjaannya sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja serta produktivitas perusahaan juga akan menurun (Muslih & Putra, 2022). Stres kerja diukur dari tekanan dari atasan, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, beban kerja yang berlebihan, dan faktor lainnya. (Handoko, 2022).

Target serta tuntutan pekerjaan dalam dunia perbankan membuat karyawan bank merasakan stres kerja. Fakta ini ditemukan PT. ABC dalam hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. ABC pada Jumat, 21 Oktober 2022, stres kerja yang berpengaruh negatif yang dialami karyawan karena adanya tuntutan tugas, tuntutan peran, beban kerja karyawan yang berupa target untuk mengembangkan usaha UMKM serta lamanya karyawan yang sudah bekerja sekitar

2-3 tahun. Tugas yang diberikan terkadang bersifat mendadak dan mendesak yang mengharuskan diselesaikan di hari yang sama, sehingga para karyawan harus bisa *survive* untuk bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal tersebut dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan sehingga akan memperburuk kinerja karyawan dan berakibat pada kepuasan kerja karyawan.

Hal ini diperjelas berdasarkan wawancara dengan ibu Siti selaku Sekretaris Direksi bahwa stres kerja yang biasanya dialami oleh para karyawan karena adanya lembur kerja dengan banyaknya proyek sehingga para karyawan harus kejar-kejaran dengan waktu. Selain itu juga terdapat kendala dari pihak eksternal yang menghambat pekerjaan seperti terlambat mengirim berkas dokumen, proses penandatanganan yang memerlukan waktu yang tepat dan lain sebagainya. Di sisi lain balas jasa yang diberikan belum ada yang menyebabkan karyawan mudah stres karena itu merupakan sebuah kebutuhan karyawan. Perusahaan harus memiliki manajemen terkait stres akibat kerja untuk mengatasi atau meminimalkan stres pada perusahaan.

Selain faktor lingkungan kerja dan stres kerja, faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi. Dalam penerapan konsep pengelolaan sumber daya manusia diperlukan strategi yang tepat, kompensasi merupakan salah satunya (Megawati, 2005 dalam Abrori & Hidayati, 2021). Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diterima para karyawan sebagai balas jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, tunjangan dan lainnya.

Sedangkan kompensasi non finansial berupa kepuasan yang diterima karyawan, peluang akan pengakuan dan promosi (Potale & Uhing, 2015).

Pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan akan memotivasi untuk meningkatkan kinerja dengan giat dalam bekerja (Septerina & Irawati, 2018). Kompensasi menjadi tolak ukur dari penilaian kerja karyawan, maka kompensasi menjadi salah satu yang penting di perusahaan (Tamping *et al.*, 2021). Dengan diberikannya kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, memotivasi karyawan agar lebih produktif dalam bekerja serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Parimita *et al.*, 2018).

Dengan kompensasi yang seimbang dengan jenis pekerjaan, maka kebutuhan hidup karyawan dapat terpenuhi. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kenyataan yang ada pada saat ini, banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan terkadang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. ABC pada Senin, 24 Oktober 2022, kompensasi finansial seperti gaji di PT. ABC sudah memadai dan sudah disesuaikan dengan UMR di Jakarta dan juga berdasarkan tingkat pendidikan. Pemberian gaji pun selalu dilakukan secara tepat waktu yakni disetiap tanggal 25 (dua puluh lima). Kompensasi dalam bentuk tunjangan seperti BPJS dan uang perjalanan dalam menjalankan dinas juga sudah disediakan. Namun, dalam menjalankan lembur kerja perusahaan belum menerapkan untuk pemberian uang tambahan dari hasil lembur kerja dan terlambatnya sistem *reimburse* yang diberikan perusahaan. Sementara kompensasi

non finansial pada perusahaan belum adaseperti menempatkan karyawannya sesuai dengan latar belakang pendidikan akademisnya dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat mencukupi kebutuhan karyawan, maka akan menurunkan kinerja dan semangat dalam bekerja.

Selain faktor lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, motivasi sangat diperlukan untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaan mereka dan menggerakkan mereka untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan organisasi (Mangkunegara & Octorend, 2015 dalam Harun & Marsyandi, 2022). Motivasi menjadi kekuatan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi tingkat, arah serta ketekunan dalam memperlihatkan kerjanya (Wijayanto, 2012 dalam (Asep *et al*, 2022). Dengan adanya motivasi seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan semaksimal mungkin. Namun sebaliknya apabila seseorang dengan motivasi rendah cenderung menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang dengan pekerjaannya. Jadi semakin besar motivasi individu sebagai pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Rasmi *et al*, 2017).

Motivator menjadi faktor dalam memberikan dorongan atau penggerak untuk memotivasi seseorang melakukan yang berkaitan dengan kinerja, pencapaian kerja dan prospek untuk kemajuan (Rodiyana & Virby, 2019). Terdapat 2 (dua) faktor yang dapat digunakan untuk mendorong motivasi dalam melakukan atau

mengerjakan sesuatu yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Dorongan intrinsik yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang (internal) untuk melakukan, bertindak, atau berperilaku. Sementara dorongan ekstrinsik merupakan merupakan faktor-faktor yang berada di luar individu (eksternal), seperti faktor organisasi dan kepemimpinan (Hoy & Miskel, 1987 dalam Astutik, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. ABC pada Senin, 24 Oktober 2022, motivasi kerja yang diberikan perusahaan belum maksimal dikarenakan belum banyaknya program pelatihan untuk meningkatkan kapasitas SDM pada karyawan di PT. ABC. Jika dilihat bahwa perusahaan bergerak dalam banyak bidang yakni Riset, Pemberdayaan Pelatihan UMKM, Digitalisasi UMKM dan *Event Organizer* sangat dibutuhkan berbagai *skill* individu dan juga *team* untuk melaksanakan itu semua. Selain itu, klien yang datang berasal dari dalam dan luar negeri. Maka, sangat diperlukannya peningkatan SDM di perusahaan untuk menjadi prioritas perusahaan dan dapat mengembangkan serta meningkatkan *skill* pada karyawan.

Berdasarkan uraian teori, fenomena, dan hasil penelitian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” (Studi Pada Karyawan di PT. ABC).**

1.2. Ruang Lingkup Masalah

Metode dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, pengambilan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Berikut adalah batasan yang dibuat oleh penulis dalam penyusunan penelitian:

1. Penelitian yang diteliti penulis berdasarkan pengembangan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini dapat berupa berbentuk modifikasi dari model, atau modifikasi metode penelitian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya.
2. Variabel independent yang ada dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi dan motivasi kerja.
3. Objek penelitian ini dikhususkan bagi karyawan tetap di PT. ABC. Penelitian ini untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan melalui lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi dan motivasi kerja.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan di PT. ABC?
2. Adakah pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan di PT. ABC?
3. Adakah pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan di PT. ABC?
4. Adakah pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

pada karyawan di PT. ABC?

1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka penulis memiliki maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan di PT. ABC.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan di PT. ABC.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan di PT. ABC.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan di PT. ABC.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat serta berguna bagi para pembaca dan perusahaan. Manfaat yang diharapkan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana untuk menambah dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh penulis di perguruan tinggi dan juga untuk memperluas wawasan pemikiran, mempertajam kemampuan pengamatan serta penganalisaan penulis terkait pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap

kepuasan kerja pada karyawan di PT. ABC.

2. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini sebagai referensi bagi internal manajemen perusahaan dalam menentukan kebijakan kedepan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan karyawan yang dapat meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan.

3. Manfaat bagi bagi akademisi dan manajemen kampus

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai kepuasan kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Penelitian ini dapat menjadi literatur tambahan dan media sebagai acuan untuk menambah wawasan bagi manajemen kampus dan penelitian selanjutnya untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dalam pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan merupakan tata urutan penelitian untuk mempermudah dalam penyusunan penelitian. Sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum mengenai obyek studi penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian,

kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini dikemukakan dan jelas, ringkas dan padat tentang hasil kajian kepustakaan yang terkait dengan masalah yang akan diteliti, seperti: penelitian terdahulu, uraian tentang landasan teori lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi dan motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran dan ruang lingkup penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, desain penelitian, metode pengumpulan data beserta populasi dan sampel, operasional variabel yang didalamnya terdapat indikator dan skala *likert*. Pengukuran dalam penelitian ini, hipotesis penelitian, pengujian hipotesis, dan metode pengolahan dan analisis penelitian.

BAB IV: HASIL PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan objek penelitian yaitu PT. ABC. Serta membahas masalah dan hasil dari analisis dampak kepuasan kerja karyawan berdasarkan lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi dan motivasi kerja.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi tindakan yang perlu dilakukan oleh PT. ABC untuk kemajuan lebih lanjut.