

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI
JAWA BARAT TAHUN 2026**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
(S.M.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan
Gunung Djati Bandung



Oleh:

AMELIA PILZA HUSNA

NIM. 1229240019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

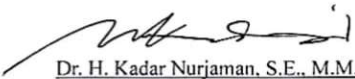
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

Oleh:

AMELIA PILZA HUSNA
NIM. 1229240019

Menyetujui,

Pembimbing I


Dr. H. Kadar Nurjaman, S.E., M.M., CHRA
NIP. 197101162009121001

Pembimbing II

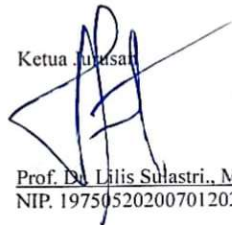

Dr. Suhendi, S.Sos., M.Sos., MM
NIP. 198401012023211033

Mengetahui,

Dekan FEBI,

Prof. Dr. H. Dudang Gojali, M.Ag
NIP. 197002052000031001

Ketua Jurusan


Prof. Dr. Lilis Sulastri, M.M., CPHRM.
NIP. 197505202007012028

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN
KEARSIPAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT**

Ketua Majelis,

Dr. Iwan Setiawan, M.Pd., M.ESy., CIIQA., CIELP
NIP. 197809112005011003

Mengetahui,

Penguji I

Penguji II

Prof. Dr. Budiman, S.E., M.Si.
NIP. 195710251986111001

Dr. H. Firman Yudhanegara, S.Sos., M.Si.
NIP. 197810082005011003

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amelia Pilza Husna

NIM : 1229240019

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2026”**

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti/dilakukan sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandung, 6 September 2026

Penulis

Amelia Pilza Husna
NIM. 1229240019

ABSTRAK

Amelia Pilza Husna, NIM 1229240019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2026.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat yang diduga dipengaruhi oleh Kompensasi dan Lingkungan Tahun 2026. Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi, karena tingkat kepuasan kerja pegawai dapat memengaruhi sikap, kinerja, serta keterlibatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Rendahnya kepuasan kerja diduga berkaitan dengan kompensasi yang diterima pegawai serta kondisi lingkungan kerja yang dirasakan selama melaksanakan pekerjaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan teori kompensasi dari Hasibuan (2020), teori lingkungan kerja dari Sedarmayanti (2018), dan teori kepuasan kerja dari teori dua faktor Herzberg (1959).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*, sehingga diperoleh sampel sebanyak 96 responden yang merupakan pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 32.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,120 > 0,05$. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,342 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja pegawai sebesar 34,2%, sedangkan 65,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Amelia Pilza Husna, lahir di Bekasi pada tanggal 18 Maret 2004. Penulis merupakan anak ke-2 dari dua bersaudara, dari pasangan Sudarno dan Sartem. Penulis menempuh pendidikan formal di SD Negeri Sukarapih 03 dan lulus pada tahun 2016, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Tambelang dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya penulis menyelesaikan pendidikan di MA Negeri 1 Bekasi pada tahun 2022. Pada tahun 2022, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M), penulis menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2026.”** Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

PERSEMBAHAN:

“Alhamdulillahil’alamin, segala puji bagi Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta atas segala doa, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan yang tiada henti. Terimaka kasih kepada keluarga, dosen pembimbing, serta seluruh pihak yang telah memberikan motivasi dan bantuan selama proses penyusunan skripsi. Terakhir, karya ini penulis persembahkan untuk diri sendiri sebagai bentuk apresiasi atas perjuangan, kesabaran, dan semangat dalam menyelesaikan pendidikan.”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Penulis menyadari sepenuhnya telah mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari beberapa pihak yang memberikan gagasan ide, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Yth. Prof. Dr. H. Rosihon Anwar, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Yth. Prof. Dr. H. Dudang Gojali, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
3. Yth. Prof. Dr. Hj. Lilis Sulastri, S.Ag., M.M., CPHRM., CHRA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

4. Yth. Dr. Iman Supratman, S.Pd.I., M.Ag., CPHRM, selaku Sekretariat Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
5. Yth. Dr. H. Kadar Nurjaman, S.E., M.M., CHRA, selaku Dosen Pembimbing I sekaligus Dosen Pembimbing Akademik, atas segala bimbingan, arahan, saran, kritik yang membangun, serta motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Yth. Dr. Suhendi, S.Sos., M.Sos., MM, selaku Dosen Pembimbing II, atas segala bimbingan, arahan, saran, kritik yang membangun, serta motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Segenap Bapak/Ibu Dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung yang telah banyak menyumbangkan ilmu pengetahuan.
8. Yth. Drs. Kusmana Hartadji, M.M. selaku kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat serta seluruh pegawai yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian.
9. Kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan yang tiada henti.
10. Rekan-rekan seperjuangan kelas Manajemen A Angkatan 2022 atas kebersamaan, semangat dan bantuan selama proses perkuliahan dan penyusunan.

11. Serta berbagai pihak yang telah berkontribusi dalam mendukung proses penulisan karya ini melalui berbagai bentuk keterlibatan.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis.

Bandung, 15 Januari 2026

Amelia Pilza Husna

NIM. 122924001



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
ABSTRAK	iv
RIWAYAT HIDUP	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
G. Jadwal Penelitian.....	13
H. Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Konsep dan Teori	15
1. Manajemen.....	15
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	19
3. Kompensasi	24
4. Lingkungan Kerja.....	31
5. Kepuasan Kerja	34

B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Berpikir.....	42
D. Hipotesis.....	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	48
A. Metode dan Pendekatan	48
B. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	49
C. Populasi dan Sampel	51
D. Variabel Penelitian.....	54
E. Operasional Variabel.....	55
F. Waktu dan Wilayah Penelitian.....	57
G. Teknik Pengumpulan Data.....	57
H. Teknik Analisis Data.....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	68
A. Gambaran Umum Wilayah Penelitian	68
1. Sejarah DISPUSIPDA JABAR.....	68
2. Visi dan Misi	70
3. Struktur Organisasi	71
B. Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	71
1. Analisis Deskriptif Statistik	71
2. Uji Analisis Instrumen.....	79
3. Uji Asumsi Klasik.....	83
4. Analisis Regresi Linier Berganda	86
5. Uji Hipotesis	89
C. Pembahasan.....	96
BAB V PENUTUP	109
A. Kesimpulan	109
B. Keterbatasan Penelitian.....	111
C. Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN.....	120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	46
Gambar 4.1 Logo DISPUSIPDA	68
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	71
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	86



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jadwal Penelitian.....	13
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Data Populasi Pegawai DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat	52
Tabel 3.2 Variabel Operasional Penelitian	55
Tabel 3.3 Skala Likert	58
Tabel 4.1 Interval Skor & Kategori.....	72
Tabel 4.2 Hasil Statistik Deskriptif.....	73
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	77
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja	78
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	80
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	82
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	84
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 4.14 Hasil Uji-t (Uji Parsial)	91
Tabel 4.15 Hasil Uji-F	94
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Pembimbing Skripsi	120
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	121
Lampiran 3 Tabulasi Data	122
Lampiran 4 Uji Validitas	131
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	134
Lampiran 6 Uji Normalitas	135
Lampiran 7 Uji Multikolinearitas.....	135
Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas	136
Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda	136
Lampiran 10 Uji F (Uji Simultan).....	137
Lampiran 11 Uji t (Uji Parsial)	137
Lampiran 12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	137
Lampiran 13 Hasil Uji Turnitin.....	138
Lampiran 14 Kuesioner Penelitian.....	139



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi karena menjadi penggerak utama dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, besarnya modal, maupun ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh sebab itu, setiap organisasi, baik di sektor publik maupun sektor swasta, perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis dan terencana agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam organisasi sektor publik, pengelolaan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting karena aparatur pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, transparan, dan akuntabel. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut memiliki kompetensi, integritas, serta komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Oleh karena itu, untuk mewujudkan pelayanan publik yang optimal, organisasi mampu menciptakan lingkungan dan kondisi kerja yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dan memberikan kinerja terbaik.

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan bagaimana pegawai menilai dan merasakan pekerjaan yang mereka jalani sehari-hari yang mencakup aspek suka atau tidak suka. Menurut Munir dan Rahman dalam Widiarto dan Kusnilawati, (2024) kepuasan kerja mencerminkan respon afektif dan kognitif individu terhadap pekerjaannya, yang dapat menunjukkan tingkat penerimaan maupun ketidaknyamanan yang dirasakan selama bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja mencerminkan perasaan, emosi, pemikiran, serta penilaian pegawai terhadap lingkungan kerjanya dari berbagai aspek. Selain itu, kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana organisasi memberikan penghargaan atas kinerja pegawai atas kinerja dan kontribusi yang telah mereka berikan. Kepuasan kerja dapat dikatakan tercapai apabila pendapatan yang diterima mampu memenuhi kebutuhan pegawai (Burhan et., al 2022).

Pemenuhan kebutuhan pegawai menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja tersebut adalah kompensasi. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kepuasan pegawai karena menjadi bentuk penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang adil serta sesuai dengan beban kerja dan harapan pegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong motivasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan, tingkat kepuasan kerja pegawai cenderung menurun. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan

kompensasi yang seimbang dengan kontribusi yang diberikan pegawai agar kepuasan kerja dapat terus meningkat (Andriany, 2019). Sejalan dengan pendapat tersebut, Sulastri (2020) menyatakan bahwa kompensasi meliputi seluruh bentuk balas jasa, baik berupa uang maupun barang, yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan. Dengan demikian, besarnya kompensasi yang diterima dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Selain kompensasi, lingkungan kerja turut memberikan kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Pegawai pada umumnya mengharapkan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan serta didukung oleh fasilitas yang memadai agar dapat bekerja dengan lebih produktif. Lingkungan yang nyaman akan mengurangi kebosanan dan mendukung kinerja pegawai (Oktavia et al., 2020). Selain itu, aspek seperti kebersihan, keamanan, kenyamanan, serta kelengkapan fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kondisi fisik maupun psikologis pegawai. Misalnya, lingkungan kerja yang bersih dan tertata dengan baik dapat menjaga kesehatan pegawai, sedangkan suasana kerja yang nyaman mampu meningkatkan rasa percaya diri serta memberikan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan (Hermansyah & Sina, 2024). Dengan demikian, instansi perlu memberikan perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja sebagai salah satu upaya untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Di tingkat nasional, hasil survei *PwC* Indonesia, menunjukkan sebagian besar pekerja di Indonesia merasa puas dan memaknai pekerjaan mereka dengan baik. Sebanyak 64,90% responden menyatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka, dan 64,85% menyatakan bahwa pekerjaan mereka mendorong mereka untuk menjadi kreatif dan inovatif. Selain itu, hasil survei menunjukkan bahwa rekan kerja memberikan dukungan yang positif; 64,85% responden menyatakan bahwa mereka merasa puas rekan kerjanya peduli, dan 64,35% menyatakan bahwa mereka dapat menjadi diri sendiri di tempat kerja. Selain itu, 60,92% orang menjawab merasa mampu mempengaruhi tim secara signifikan, dan lebih dari setengah orang merasa bahwa gaji dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan sudah cukup baik. Namun, sistem kerja, lokasi, dan waktu kerja masih kurang fleksibel, dan terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki agar lingkungan kerja menjadi lebih baik.



Sumber: GoodStats (2024)

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (DISPUSIPDA) merupakan salah satu instansi perangkat daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah di bidang perpustakaan dan kearsipan, meliputi pelayanan perpustakaan, pengelolaan arsip, pengembangan budaya gemar membaca, serta pembinaan perpustakaan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, DISPUSIPDA membutuhkan sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara efektif dan berkualitas. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di DISPUSIPDA, masih terdapat beberapa fenomena yang menarik untuk diteliti. Beberapa pegawai memiliki persepsi bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, masih terdapat aspek lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan, baik dari sisi fasilitas maupun kenyamanan lingkungan kerja sehingga berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Kondisi tersebut ditunjukkan pula dengan adanya gejala ketidakpuasan kerja pada sebagian pegawai, seperti menurunnya semangat kerja pada kondisi tertentu serta adanya perbedaan tingkat kepuasan antarpegawai. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih menjadi isu yang perlu mendapat perhatian dari instansi.

Berdasarkan hasil wawancara terkait kompensasi mengindikasikan bahwa kompensasi menjadi faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai. Meskipun kompensasi telah diberikan berlandaskan regulasi yang berlaku, sebagian pegawai merasa yakni besaran kompensasi belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diambil, pemberian bonus belum didapatkan sesuai dengan kontribusi pegawai, hak cuti yang diperoleh belum sesuai dengan peraturan, dan sebagian pegawai juga belum memperoleh penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang mereka capai. Pada aspek lingkungan kerja, sebagian pegawai merasa beberapa ruang kerja dan fasilitas pendukung yang dinilai belum optimal dan sebagian pegawai juga merasa hubungan kerja dan komunikasi antarpegawai terkadang belum berjalan secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif tersebut dapat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Penelitian yang dilakukan oleh Pioh & Tawas (2016) yaitu mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi publik. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa pemberian kompensasi yang proporsional dan sesuai dengan kontribusi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Namun demikian, penelitian

tersebut belum spesifik mengaitkan peran lingkungan kerja sebagai variabel yang diuji secara simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kamilah & Laili (2023) menemukan hal yang sama yakni tingkat kompensasi dan kondisi tempat kerja sangat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan dapat meningkat dengan kompensasi yang memadai, yang mencakup gaji, insentif, dan tempat kerja yang aman. Kedua faktor ini berdampak langsung pada motivasi dan kinerja karyawan dalam industri pelayanan seperti perbankan. Hasilnya mendukung teori bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sopian (2024) yaitu mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit di Jakarta menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Temuan penelitian ini mendukung dugaan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penitng yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosento et al., (2022) mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Favorite Abadi Sejahtera menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Giovani et al., (2024) pada buruh tani wanita di desa Banyupoh menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Meskipun penelitian ini dilakukan pada pekerja sektor pertanian dan pekerja informal, penelitian ini tetap menunjukkan pola hubungan yang sama: semakin tinggi kompensasi yang diterima seorang pekerja dan semakin nyaman lingkungan kerja mereka, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu, disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja di berbagai bentuk organisasi, baik sektor formal maupun informal. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan kompensasi yang diberikan secara proporsional, layak, dan sejalan dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan berkontribusi dalam meningkatnya kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Konsistensi temuan tersebut memperkuat landasan empiris bahwa kedua variabel, kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang menentukan tingkat kepuasan kerja, sehingga menjadi dasar kuat bagi penelitian yang dilakukan pada DISPUSIPDA.

Berdasarkan uraian diatas, bahwasannya masih terdapat indikasi bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh aspek kompensasi dan lingkungan kerja.

Karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2026”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka terdapat permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil wawancara awal, sebagian pegawai menilai bahwa kompensasi yang diterima pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan harapan dan beban kerja yang terima, sehingga memengaruhi kepuasan kerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil wawancara awal, kondisi lingkungan kerja, baik dari sisi fisik maupun nonfisik belum sepenuhnya mendukung terciptanya kepuasan kerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil wawancara awal, tingkat kepuasan kerja pegawai di DISPUSIPDA belum sepenuhnya optimal yang diduga dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Untuk memastikan penelitian ini berjalan secara fokus dan sistematis, peneliti menetapkan ruang lingkup serta batasan permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada pegawai DISPUSIPDA yang berlokasi di Jl. Kawalayaan Indah Raya No. 4, Jatisari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung.
2. Penelitian ini dibatasi pada responden yang merupakan seluruh pegawai DISPUSIPDA sebagai unit analisis, mencakup pegawai dengan status ASN maupun non-ASN dengan jumlah populasi 197 pegawai.
3. Penelitian ini membatasi variabel independen pada dua faktor utama, yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai variabel dependen.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2026?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2026?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2026?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2026.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2026.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2026.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan, baik perspektif akademik maupun penerapan praktis di lingkungan organisasi. Manfaat yang dihasilkan terbagi menjadi dua kategori, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang MSDM, khususnya berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian terkait kepuasan kerja pegawai dalam organisasi sektor publik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi (DISPUSIPDA Jawa Barat)

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman pegawai mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mematuhi kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja mereka.

b. Manfaat Akademis

Adapun manfaat bagi segi akademik adalah diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang manajemen dan perkembangan terutama

dalam bidang sumber daya manusia. Dan juga diharapkan menjadi pemikiran dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.

c. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman dan wawasan bagi peneliti dalam memahami konsep dan praktik manajemen sumber daya manusia, serta melatih kemampuan analisis terhadap variabel yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1.1 Jadwal Penelitian

Tahap Penelitian	2025		2026							
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu
Pengajuan dan Persetujuan Judul										
Penyusunan Proposal Skripsi										
Bimbingan Proposal Skripsi										
Ujian Proposal										
Pengumpulan dan Pengolahan Data										
Penyusunan Skripsi										
Bimbingan Skripsi										
Sidang Munaqasyah										

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dirancang untuk memberikan pemahaman umum terhadap kerangka dan alur pembahasan dalam penelitian. Berikut sistematika penulisan skripsi ini, yakni sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

BAB I menyajikan uraian mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

BAB II menyajikan landasan teori yang relevan dengan variabel penelitian, penelitian terdahulu, serta kerangka berpikir serta hipotesis penelitian. Teori-teori dan hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar analisis dalam penelitian ini.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

BAB III menyajikan metodologi penelitian yang mencakup metode dan pendekatan, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, serta definisi operasional variabel. Selain itu, bab ini juga mengelaborasi waktu dan wilayah penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang dipilih untuk mendukung proses pengujian hasil penelitian.