

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANIAH RAHMAT UTAMA PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Siti Tharisa

Nim : 212018007

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022**

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANIAH RAHMAT UTAMA PALEMBANG

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Siti Tharisa

Nim : 212018007

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Tharisa

Nim : 212018007

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul metodologi penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Stara 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang Maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak beneran dalam pernyataan ini , maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022

Siti Tharisa

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.

Nama : Siti Tharisa
NIM : 212018007
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 2022

Pembimbing I



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

Pembimbing II




Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN: 0110128301

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 02290575

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jadikanlah Shalat dan Sabar sebagai pertolongan, sesungguhnya Allah SWT bersama orang-orang yang sabar”.

(Q.S Al-Baqarah : 153)

“Jalan menuju sukses senantiasa dalam kondisi yang sedang di bangun anda akan menghadapi lubang, rintangan, dan penundaan. Anda harus tetap menjaga mata anda agar fokus pada tujuan dan terus menerus melangkah ”.

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada:

- ❖ Kepada Orang Tuaku Tercinta, Ayahku
Yul Asril dan Ibuku Susi Lawati
- ❖ Kepada Saudara-saudaraku, Siti
Ramadhona, Desti Azizah. Serta Dosen
Pembimbingn, ibu Dr. Maftuhah
Nurrahmi SE.,M.Si dan Ibu Anggreany
Hustia, S.E.,M.M



PRAKATA

Asslamualikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT atas nikmat kesehatan, rahmat dan kurnia-nya telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.

Penulis mengucapkan bersyukur kepada Allah SWT, kemudian kepada ayah dan ibuku tercinta yakni bapak Yul Asril dan Ibu Susi Lawati beliau sangat berjasa dalam hidup penulis. Atas do'a dan berkat ridho-nya yang telah diberikan selama ini, Sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak lepas dari semua pihak yang telah memberikan dukungan. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,MM. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom D.S.,S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.pd. M.Si selaku ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr.Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si dan Ibu Anggreany, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing 1 dan pembimbing 2 yang telah membimbing dengan sabar sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan ibu dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Pimpinan dan seluruh pengurus karyawan di PT. Baniah Rahmat Utama Palembang
7. Sahabatku Yuyun Purnama Sari dan M.Riski Saputra
8. Serta keluarga besarku yang selalu memberi motivasi, semangat, serta dukung yang tiada henti.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga Karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Amiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2022

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT	xiv
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	31
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data yang Diperlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data	37

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil penelitian	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Tabel I.1 Data Hasil Pelaksanaan Kerja	4
2. Tabel I.2 Data Pra-Riset Karyawan.....	6
3. Tabel II.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
4. Tabel II.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang.....	35
5. Tabel II.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang	36
6. Tabel III.1 Hasil Uji Validitas	51
7. Tabel III.2 Hasil Uji Reliabilitas	52
8. Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
9. Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
10. Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
11. Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja	55
12. Tabel V.1 Kinerja Karyawan (Y)	56
13. Tbael V.2 Budaya Organisasi (X1)	58
14. Tabel V.3 Kompensasi (X2)	60
15. Tabel V.4 Kepuasan Kerja (X3)	63
16. Tabel VI.1 Regresi Linier Berganda	65
17. Tabel VI.2 Uji F.....	67
18. Tabel VI.3 Uji t	68
19. Tabel VI.4 Uji Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Rencana Penelitian	78
Lampiran 2: Daftar Kuesioner	79
Lampiran 3 : Hasil Jawaban Responden	82
Lampiran 4: Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Karyawan (Y).....	90
Lampiran 5: Uji Validitas dan Realibilitas Budaya Organisasi (X1).....	92
Lampiran 6: Uji Validitas dan Realibilitas Kompensasi (X2)	94
Lampiran 7: Uji Validitas dan Realibilitas Kepuasan Kerja (X3)	96
Lampiran 8: Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Uji Koefisien Determinas	98
Lampiran 9: Tabel r.....	100
Lampiran 10: Tabel F.....	101
Lampiran 11: Tabel t.....	103
Lampiran 112: Tabel Isaac dan Michael.....	105
Lampiran 12: Kartu Bimbingan	
Lampiran 13: Plagiat	
Lampiran 14: Sertifikat AIK	
Lampiran 15: Sertifikat SPSS	
Lampiran 16: Sertifikat Komputer	
Lampiran 17: Surat Izin Penelitian	
Lampiran 18: Surat Selesai Riset.....	

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasa-jasanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia meruokan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyakut tujuan individu dan perusahaan bisa mencapai. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang

dapat melakukan pekerjaan secara efektif. Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya (Busro 2018:88).

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Budaya organisasi perlu diperhatikan oleh perusahaan karena budaya organisasi merupakan karakteristik yang tidak tampak, dimana karakter ini merupakan kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam organisasi, dimana hal ini dapat menjadi contoh dan pembanding antara suatu organisasi dengan

organisasi-organisasi lainnya. Budaya organisasi juga dapat disebut sebagai perilaku yang tentunya dapat diterima serta dipahami secara bersama yang mencerminkan nilai serta norma perilaku anggota organisasi (Sutrisno 2018:2).

Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi tetapi juga di pengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi. Dengan adanya kompensasi dalam perusahaan karyawan menjadi lebih giat dan teliti lagi dalam melakukan pekerjaanya supaya mecapai output yang maksimal agar mendapatkan timbal balik yang sudah dijanjikan sejak awal dalam perusahaan. Bagi mereka yang memiliki kinerja yang terbaik, tentu akan memperoleh kompensasi yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak atau kurang memiliki kinerja (Wibowo 2019 : 233).

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawanya seperti memberikan gaji atau bonus terhadap karyawannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalah

yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno 2019 : 74).

PT Baniah Rahmat Utama merupakan salah satu perusahaan yang berdiri pada tahun 1998, memiliki beberapa usaha diantaranya bergerak di bidang produksi split stone atau sering disebut batu belah atau batu pecah. Salah satu produksi split stone atau batu pecah ini yaitu berukuran 2/3mm, yang digunakan sebagai material pembangunan yang diperoleh dengan cara memecah atau membela batu menjadi ukuran yang kecil-kecil, memiliki jumlah karyawan sebanyak 100 orang di bagian produksinya. PT. Baniah Rahmat Utama diawal berdirinya sampai saat ini selalu berusaha dan berupaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan serta melakukan upaya untuk mencapai peningkatan yang bekesinabungan. Sesuai dengan standar kerja yang berlaku karyawan diwajibkan untuk bekerja mengikuti standar kerja yang ditetapkan oleh PT. Baniah Rahmat Utama. Berikut ini adalah data target pertahun pada produksi split stone atau batu pecah berukuran 2/3 mm pada PT. Baniah Rahmat Utama.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama

Bulan	Target	Realisasi	% Tidak Tercapai
2017	26.040 Ton	26.240 Ton	-
2018	23.520 Ton	23.560Ton	0,17%
2019	26.040 Ton	24.280 Ton	6,75%
2020	25.200 Ton	23.040 Ton	8,57%
2021	26.040 Ton	20.080 Ton	22,8%

Sumber : PT Baniah Rahmat Utama, 2022

Dapat dilihat dari tabel I.1 produksi diatas target pertahun yang ditetapkan PT Baniah Rahmat Utama pada produksi split stone atau batu pecah berukuran 2/3mm sering mengalami berfluktuasi yang artinya turun naik, sehingga dapat dilihat kinerja karyawan PT Baniah Rahmat Utama masih kurang baik dan ini akan sangat berpengaruh pada tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang ada di PT. Baniah Rahmat Utama saat ini bisa dikatakan kurang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang tidak tercapainya target bahkan mengalami penurunan. Kualitas kerja yang masih rendah terlihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang belum optimal. Permasalahan lain yang terjadi terlihat dari sisi kuantitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan PT. Baniah Rahmat Utama mengalami fluktuasi dalam pencapaian target pelaksanaan kerja. Ddari tabel 1.1 terlihat bahwa kuantitas target perusahaan tidak tercapai, terutama di tahun 2021 target yang tidak tercapai paling tinggi di banding dengan tahun sebelumnya yaitu 22,8%. Dari segi waktu karyawan sering menghambat pekerjaannya sehingga ketepatan waktu target yang ditentukan perusahaan belum tercapai.

Tabel I.2
Data Pra-Riset Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan
Kerja PT. Baniah Rahmat Utama

No	Pernyataan	30 responden	
		Ya	Tidak
1	Karyawan tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan	13	17
2	Karyawan bekerja dengan ketulusan	14	18
3	Karyawan mempunyai rasa kesabaran dalam bekerja	13	17
4	Pemberian gaji kepada karyawan selalu diberikan tepat waktu	10	20
5	Prusahaan selalu memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja lembur	12	18
6	Karyawan mendapatkan tunjangan pekerjaan sesuai kebutuhan	14	16
7	Proses promosi jabatan dilakukan setiap tahun	8	22
8	Pekerjaan yang diterima sesuai keahlian	11	19
9	Rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dengan baik	14	16

Sumber. Pra Penelitian PT. Baniah Rahmat Utama

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa terlihat bahwa 9 pertanyaan yang mewakili indikator dari variabel yang dibahas yaitu budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.

Budaya organisasi pada PT. Baniah Rahmat Utama Palembang ini masih lemah, terlihat dari tabel I.2 pernyataan nomor 1 menunjukkan ketekunan bahwa karyawan tidak tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan. Pada pernyataan nomor 2 menunjukkan ketulusan dimana karyawan tidak bekerja dengan ketulusan. Pada pernyataan nomor 3 menunjukkan kesabaran dimana didapatkan hasil karyawan tidak mempunyai rasa kesabaran dalam bekerja. Hal ini terlihat adanya

karyawan dalam bekerja kurang teliti seperti kurang tanggap melaksanakan tugas dalam penyampaian arahan kepada rekan kerja, tidak konsisten terhadap waktu sehingga menjadi hambatan dalam pencapaian suatu target perusahaan. Begitu juga ketulusan dalam bekerja, sering terjadi karyawan mengeluh pada saat atasan memberikan pekerjaan tambahan yang membuat karyawan merasa terbebani karena tidak memberikan kebebasan waktu untuk melakukan pekerjaan, sehingga hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang diperintahkan karena dalam menyelesaikan pekerjaan terburu-buru sehingga dapat mengakibatkan pekerjaan tidak maksimal.

Kompensasi karyawan PT. Baniah Rahmat Utama dapat dilihat dari tabel I.2 pernyataan nomor 4 menunjukkan pemberian gaji yang diterima karyawan kurang maksimal di karenakan adanya keterlambatan dalam pemberian gaji yang seharusnya di bayar pada awal bulan namun diberikan di akhir bulan, gaji yang diterima karyawan sebesar Rp. 2.750.000-Rp 3.000.000 sedangkan upah minimum kota (UMK) sebesar Rp. 3. 289. 409. Pada pernyataan nomor 5 menunjukkan insentif yang berikan oleh perusahaan PT. Baniah Rahmat Utama tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku yaitu jarangya memberikan insentif kepada karyawan yang telah bekerja lembur itulah sebabnya kinerja karyawan kurang maksimal. Pernyataan nomor 6 menunjukkan dimana tunjangan yang diberikan belum diterima secara merata kesemua pihak, hanya

beberapa yang mendapatkan tunjangan seperti uang makan serta ongkos kendaraan.

Kepuasan kerja PT. Baniah Rahmat Utama terdapat permasalahan yang terjadi, terlihat dari tabel I.2 pernyataan nomor 7 menunjukkan Rendahnya jumlah promosi jabatan setiap tahun di sebabkan perusahaan tidak mempunyai kejelasan dalam melakukan promosi jabatan terhadap karyawannya dan sedikit kesempatan promosi di dalam perusahaan yang membuat karyawan merasa ketidak puasan di dalam pekerjaan. Pernyataan nomor 8 menunjukkan pekerjaan yang diterima karyawan belum sesuai dengan keahlian. Pernyataan nomor 9 menunjukkan Kerja sama antar rekan kerja yang tidak berjalan dengan harmonis hal ini terlihat dari rekan kerja yang lain mengalami kesulitan selama bekerja oleh karena itu, kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan PT. Baniah Rahmat Utama.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang?
2. Adakah pengaruh buday organisasi terhadap kinerjakaryawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja kayawan di PT Baniah Rahmat Utama Palembang?
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisai terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.

D. Manfaat peneliti

1. Manfaat bagi penulis

Penulis dapat menambah wawasan dan penerapan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan

3. Manfaat bagi almamater

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSAKA

- Afandi, Pandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (teori, konsep, dan indikator). Riau: Zanafah Publishing.
- Basro, Muhammad (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Diah Ismani Asiati, dkk (2019) *Metedologi Penelitian Bisnis Palembang* : NeorFikri Offset.
- Galang, Yusuf (2021) *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Batu Raja*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Melayu S.P Hasibuan (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Madya, Utami (2022) *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Madistrindo Tbk Karawang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang)
- Nurandani, Henny (2018) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Knerja Karyawan PT. Waskita (Persero) Jakarta Timur*. Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNJ
- Rai H, Made (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Gresik Cabang Denpasar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
- Rimpulaeng, Kenly (2014) *Pengaruhnya Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Manado*. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manejmen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Group Cetakan Ke-10, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E. (2017). *Manajmen sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-9. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono (2017) *metedologi Penelitian*. Bandung: Alfabeth
- Wibowo (2016) *Manajemen kinerja*. Edisi ke-5. Jakarta: Rajawali Pers