

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN YAYASAN INSAN MANDIRI
CENDIKIA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Muhammad Robbi Firlie

NIM : 212020157

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN YAYASAN INSAN MANDIRI
CENDIKIA PALEMBANG

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



Nama : Muhammad Robbi Firlie

NIM : 212020157

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Robbi Firlie
NIM : 212020157
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Metodologi Penelitian : Pengaruhlingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 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 ssesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2025


Muhammad Robbi Firlie

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang

Nama : Muhammad Robbi Firlie

Nim : 212020157

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

Pembimbing I



Wani Fitriah, S.E., M.Si

NIDN : 228016501

Pembimbing II



Arraditya Permana, S.E., M.M

NIDN : 0225108802

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO

NIDN : 239057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Nasib memang diserahkan kepada manusia untuk digarap, tetapi takdir harus ditandatangani di atas materai dan tidak boleh diganggu gugat kalau nanti terjadi apa-apa, baik atau buruk ”

Prof.Dr. Supardi Djoko Damono

PERSEMBAHAN :

- ❖ **Ayahku tercinta Alimin Bassi dan Ibuku Yossi Rianasari**
- ❖ **Keluarga tercinta**
- ❖ **Almamater kebanggakanku**

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, yang maha pengasih dan maha penyayang yang telah memberikan karunia dan Rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang”**. Sebagai upaya untuk melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selesainya Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom. DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Bapak Mister Candra. S.pd, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Wani Fitriah S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh Karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
7. Keluarga tercintaku terutama kedua orang tua saya Alimin Bassi dan Ibu Yossi Rianasari yang telah selalu memberikan semangat dan senantiasa selalu.
8. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang pada umumnya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran

dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang seikhlas-ikhlasnya kepada semua pihak yang telah membantu dan menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna untuk kedepannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Februari 2025

Muhamad Robbi Firlie

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	19
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian	26
C. Operasionalisasi Variabel	27
D. Populasi dan Sampling.....	28
E. Data Yang Diperlukan	30
F. Metode Pengumpulan Data	30
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	31

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Hasil Penelitian.....	66
B. Pembahasan	67

Daftar Pustaka	68
-----------------------------	-----------

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Produksi	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	22
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	27
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	29
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....	32
Tabel IV.1 Uji Validitas	44
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	45
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Kepuasan Kerja Karyawan	49
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Lingkungan Kerja	52
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Kompensasi Kerja.....	55
Tabel IV.6 Hasil Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel IV.7 Hasil Uji F.....	60
Tabel IV.8 Hasil Uji t.....	61
Tabel IV.9 Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	47
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 Uji Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi
- Lampiran 6 Tabel Distribusi Rhitung
- Lampiran 7 Tabel Distribusi Uji F
- Lampiran 8 Tabel Distribusi T
- Lampiran 9 Fotocopy Surat Keterangan Selesai Riset
- Lampiran 10 Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 Surat Lunas BPP
- Lampiran 12 Plagiarsm Checker
- Lampiran 13 Fotocopy Sertifikat SPSS
- Lampiran 14 Fotocopy Sertifikat SKPI Pelatihan Pengelolaan Bisnis
- Lampiran 15 Fotocopy Sertifikat SKPI Pelatihan Employee Recruitment
- Lampiran 16 Fotocopy Sertifikat SKPI Manajemen Mutu
- Lampiran 17 Fotocopy Sertifikat SKPI Curuculum Vitae
- Lampiran 18 Fotocopy Sertifikat AIK
- Lampiran 19 Fotocopy Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis
- Lampiran 20 Fotocopy Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 21 Biodata Penulis

ABSTRAK

Muhamad Robbi Firlie/212020157Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian 104 karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 83 responden dengan menggunakan Probability Sampling. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis dengan regresi linier berganda, uji hipotesis (F dan t), serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang. Hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang. secara parsial ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ada pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kepuasan Kerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi sebesar 67% dan sisanya 33% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

Muhamad Robbi Firlie/212020157 The Influence of the Work Environment and Work Compensation on Job Satisfaction of Yayaasan Insan Mandiri Cendikia Palembang Employees

This research aims to determine the influence of the work environment and compensation on employee job satisfaction at the Insan Mandiri Cendika Palembang Foundation simultaneously and partially. The type of research used in this research is associative. The population used in the research was 104 employees of the Insan Mandiri Cendika Palembang Foundation. The sample taken in this research was 83 respondents using Probability Sampling. The data used is primary data. Analysis technique using multiple linear regression, hypothesis testing (F and t), and coefficient of determination. The results of multiple linear regression show that there is a positive influence of the Work Environment and Compensation on Satisfaction with the Insan Mandiri Cendika Palembang Foundation. The results of the hypothesis test show that there is an influence of the Work Environment and Compensation on the Job Satisfaction of the Insan Mandiri Cendika Palembang Foundation Employees. partially there is an influence of the Work Environment on Employee Performance, there is an influence of Work Loyalty on Employee Performance. This means that Employee Job Satisfaction can be explained by the Work Environment and Compensation variables by 67% and the remaining 33% is explained by other variables not included in this research.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Employee Job Satisfaction*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan dari suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia di suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengatur dan mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran, karena sumber daya merupakan salah satu faktor penentuan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia dituntut agar mampu bersaing dalam meningkatkan sumber daya manusia dimulai dari pendidikan, pelatihan, dan kesejahteraan karyawan di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan di suatu perusahaan. Setiap orang yang berkerja memperoleh kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manager atau pimpinan. Untuk itu manager perlu memahami apa yang harus dilakukan agar menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Kerjaan yang dilakukan dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia berkaitan erat dengan karyawan yang selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas pekerjaan dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan dari bagaimana cara sebuah organisasi dalam memberikan strategi, arahan, dan tujuan yang jelas agar dapat dipahami karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan atas keberhasilan yang telah dicapai, namun apabila pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak memberikan kepuasan maka kinerja karyawan akan menurun hal tersebut tentunya akan menghambat tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian karena bagaimanapun juga kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya.

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola lingkungan kerja karyawan dalam bekerja agar selalu nyaman dan fokus pada tujuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja.

Menurut Hasibuan (2020: 119) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Kompensasi merupakan ukuran terhadap kepuasan kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, hal tersebut akan memotivasi karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih baik dari karyawan. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Kompensasi memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Yayasan Insan Mandiri Cendikia adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan yang terdiri atas SD IT Insan Mandiri Cendikia Palembang, TK IT Insan Mandiri Cendikia, dan SMP Islam Terpadu Insan Mandiri Cendikia yang berlokasi di Jl.Dwikora 1, Sei Pangeran, Kec. Ilir Timur 1, Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan, yang bertujuan memajukan pendidikan di Kota Palembang. Yayasan Insan Mandiri Cendikia didirikan sejak tahun 2015.

Pra riset dilakukan peneliti pada 30 karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang.. Adapun hasil pra riset adalah sebagai berikut:

Tabel I.1
Hasil Kuisisioner Pra-Survey pada
Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan yayasan	9	21
2	Karyawan menerima bayaran yang sesuai dengan pekerjaan	11	19
3	Karyawan saling membantu satu sama lain	10	20
4	Suhu udara di ruang kerja mendukung karyawan produktif	10	20
5	Karyawan berkerja pada ruangan yang pencahayaannya kurang	12	18
6	Karyawan fokus pada saat berkerja	14	16
7	Karyawan menerima gaji tepat waktu	8	22
8	Karyawan mendapatkan fasilitas tempat parkir yang memadai	12	16
9	Karyawan menerima uang transportasi yang diberikan yayasan	9	21

Sumber: Hasil data Pra survey, 2023

Berdasarkan data tabel I.1 terlihat permasalahan di Yayasan Insan Mandiri Cendikia yaitu suhu udara tidak mendukung karyawan produktif dikarenakan perbedaan faktor usia karyawan. Karyawan berkerja pada ruangan yang pencahayaan yang kurang baik dikarenakan sistem penerangan di yayasan masih menggunakan pencahayaan alami dari kaca yang mengakibatkan pencahayaan di ruang kerja karyawan tidak maksimal. Karyawan tidak fokus pada saat berkerja dikarenakan adanya gangguan suara atau kebisingan mengakibatkan ruang kerja tidak nyaman yang disebabkan oleh aktivitas mengajar di yayasan yang mengakibatkan karyawan terganggu dalam pekerjaanya.

Gaji yang karyawan terima tidak sesuai waktu yang ditentukan dikarenakan pembayaran gaji karyawan yang terlambat dibayarkan oleh pihak yayasan karena data kehadiran karyawan tidak akurat. Karyawan tidak mendapatkan fasilitas tempat parkir yang memadai dikarenakan tempat parkir yang tersedia tidak cukup luas. Karyawan tidak menerima uang transportasi diberikan yayasan dikarenakan pihak yayasan tidak mempunyai anggaran yang cukup untuk uang transportasi bagi karyawan yang menyebabkan karyawan harus memakai uang karyawan sendiri.

Karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh yayasan dikarenakan pekerjaan yang diberikan cukup banyak. Karyawan belum menerima bayaran yang sesuai dengan pekerjaan dikarenakan anggaran yang masih terbatas. Karyawan kurang saling membantu satu sama lain dikarenakan karyawan memiliki ambisi yang tinggi dalam pekerjaan yang membuat terjadinya persaingan kerja.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang** ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang ?
2. Adakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang ?
3. Adakah Ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Megetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Insan Mandiri Cendikia Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan sikap kerja dimasa yang akan datang, khususnya dalam kepuasan kerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Almamater/ Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan, dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau : Zanafa Publishing.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta. P.T. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Angkasa
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke-17. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Meggy Sumual, T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (Lia, Ed.). CV.R.A.De.Rozarie. www.derozarie.co.id.
- Robbins, S . P. dan Judge. T. A. 2013 *Organizational behaviour* 15. New Jersey. Pearso Education
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah*.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi : Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. CV Setia Bakti
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164-173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>(Shabrina et al., 2020)
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Cv Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*.

- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. CV. Pustaka Abadi.
<https://www.researchgate.net/publication/356291163>
- Wiratna Sujawern (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Yogyakarta* : Pustakabarupres.