

**PENGARUH IKLIM PSIKOLOGIS, KOMPENSASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KARYA MANDIRI PROPERTINDO UTAMA**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

Azizah Fauziah

NPM 1801110070

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI

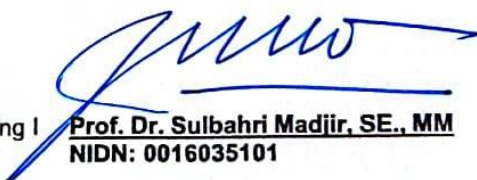
FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Azizah Fauziah
Nomor Pokok/ NIM : 1801110070
Jurusan/Program Studi : Ekonomi Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Psikologis, Kompensasi dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama

Pembimbing Skripsi

Tanggal 09-04-2022 Pembimbing I 
Prof. Dr. Sulbahri Madjir, SE., MM
NIDN: 0016035101

Tanggal 11-04-2022 Pembimbing II 
Suharti, SE., MM
NIDN: 0220086501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Prodi Manajemen,


Dr. Msy. Miklal, SE, M.Si. Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Marlyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI

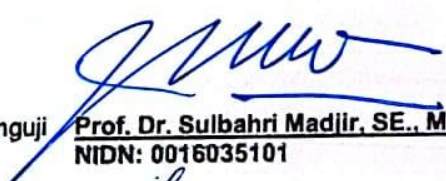
FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

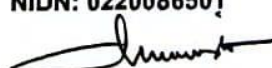
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : AZIZAH FAUZIAH
Nomor Pokok/NIM : 1801110070
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Psikologis, Kompensasi dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.

Penguji Skripsi

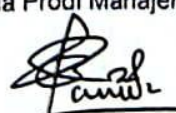
Tanggal ~~09-04-2022~~ Ketua Penguji  Prof. Dr. Sulbahri Madjir, SE., MM
NIDN: 0016035101

Tanggal ~~11-04-2022~~ Penguji I  Suharti, SE., MM
NIDN: 0220086501

Tanggal ~~11-04-2022~~ Penguji II  Yunidar Erlina, SE., M.Si
NIDN: 0230066302

Mengesahkan :

 Dekan Fakultas Ekonomi,
 Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,
 Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- Kita Bisa menunda pekerjaan tapi kita tidak bisa menunda waktu.
- “*Attitude Is Everything*” Sikap adalah segalanya.

Kupersembahkan Untuk:

- Allah SWT yang memberikan jalan dan hidayahnya
- Terimakasih untuk kedua orang bapakku Tulus Sholihin dan Ibuku Nurhayati serta saudara kandungku Ayu Prima Dita yang selalu memberikan dukungan baik moral dan materi selama ini.
- Terimakasih untuk keluarga besar yang aku sayangi.
- Terimakasih untuk dosen pembimbing akademik maupun dosen pembimbing skripsi atas saran dan masukan untuk skripsi ini.
- Terimakasih juga untuk sahabat teman teman seperjuangan yang saya sayangi Asf, Defni prik, Saritem, novesti, Annisa yang selalu mengingatkan saya untuk mengumpulkan berkas wisuda.
- Kampus Biru dan Almamater yang selalu ku banggakan.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AZIZAH FAUZIAH
Nomor Pokok : 1801110070
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini di tulis dengan sungguh – sungguh dan tidak adabagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 2022

Penulis



Azizah Fauziah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang dengan izin-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas laporan akhir skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang..

Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul **“Pengaruh Iklim Psikologis, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama”** Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini penulis masih jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan oleh terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang penelliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M,Si, Ak, Ca, CSRS selaku Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, S.E, MM selaku ketua Program Studi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Prof. Dr. Sulbahri Madjir, S.E, MM selaku dosen pembimbing yang telah berkenan membimbing penulis guna menyelesaikan skripsi.

5. Ibu Suharti, SE, MM selaku dosen Pembimbing II yang telah berkenan membimbing, arahan, saran dan semangat kepada penulis guna menyelesaikan skripsi.
6. Bapak dan ibu seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
7. Kedua orang tua tercinta ayahanda Tulus Sholihin dan Ibunda Nurhayati yang telah memberi doa dan semangat.
8. Bapak Didiyanto selaku Direktur PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.
9. Sahabat dan teman seperjuangan Angkatan 2018.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan terdapat kekurangan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan pemahaman penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan kiranya sebagai masukan akademis bagi penulis manajemen sumber daya manusia.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Maret 2021
Penulis

Azizah Fauziah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Iklim Psikologis	8

2.1.2	Faktor-Faktor yang Membentuk Iklim Psikologis.....	9
2.1.3	Indikator Iklim Psikologis	9
2.1.4	Dimensi Iklim Psikologis.....	10
2.2.	Kompensasi	10
2.2.1	Pengertian Kompensasi.....	10
2.2.2	Jenis-jenis Kompensasi.....	12
2.2.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	13
2.2.4	Indikator Kompensasi	14
2.2.5	Dimensi Kompensasi	15
2.3.	Kepuasan Kerja	18
2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
2.3.3	Indikator Kepuasan Kerja	21
2.3.4	Dimensi Kepuasan Kerja	22
2.4	Kinerja Karyawan.....	23
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan	26
2.4.4	Dimensi Kinerja Karyawan	27
2.5	Penelitian Yang Relevan	28
2.6	Kerangka Berfikir.....	31
2.7	Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III		35
METODE PENELITIAN		35
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1	Tempat Penelitian	35
3.1.2	Waktu Penelitian.....	35
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.2.1	Sumber Data	36
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	38
3.3.1	Populasi.....ix.....	38

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	39
3.4 Rancangan Penelitian	39
3.5 Variabel dan Definisi Oprasional	40
3.5.1 Variabel Penelitian.....	40
3.5.2 Definisi Oprasional Variabel	40
3.6 Instrumen Penelitian.....	42
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	43
3.7.1 Uji Validitas.....	43
3.7.2 Uji Reliabilitas	44
3.8 Teknik Analisa Data	45
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	45
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial	45
3.7.3 Analisis Korelasi Determinasi (R^2).....	48
3.9 Uji Hipotesis.....	49
3.9.1 Uji F (Uji Secara Simultan)	49
3.8.2 Uji t (Uji Secara Parsial).....	50
3.9 Sistematika Penulisan.....	51
BAB IV	53
HASIL PENELITIAN	53
4.1 Hasil Penelitian.....	53
4.1.1 Sejarah Singkat Instansi.....	53
4.1.2 Visi dan Misi PT. Karya Manndiri Propertindo Utama.....	54
4.1.3 Tugas dan Fungsi	56
4.2. Pembahasan	63
4.2.1 Karakteristik Responden.....	63
4.1.5 Uji Instrumen Penelitian	65
4.3 Analisis Pembahasan	66
4.3.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	66
4.3.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Iklim Psikologis (X1),	73
Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y):	73
4.4.1 Uji Normalitas.....	75
4.4.2 Uji Multikolonieritas.....x.....	76

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	77
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
4.5.1 Uji Koefisien Korelasi	80
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	81
4.5.3 Uji Hipotesis	82
4.5.5 Uji F (Uji Simultan).....	83
4.5.6 Uji t (Uji Parsial).....	84
BAB V	88
KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian	29
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	35
Tabel 3. 2 Oprasional Variabel	41
Tabel 3. 3 Kompensasi dan Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4. 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Kelamin	64
Tabel 4. 3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Psikologis.....	67
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)	68
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_3).....	69
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	70
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Psikologis (X_1)	71
Tabel 4. 9 Hasil Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_2).....	71
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_3).....	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji Statistik Deskriptif Iklim Psikologis (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y).....	74
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolonieritas	77
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Korelasi	80
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	82
Tabel 4. 17 Hasil Uji F Simultan.....	83

Tabel 4. 18 Uji t Parsial.....	85
--------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	32
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	55
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Histogram dan Plot.....	75
Gambar 4. 3 Uji Heteros Kedastisitas	78

ABSTRAK

AZIZAH FAUZIAH. *Pengaruh Iklim Psikologis, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama (Dibawah bimbingan Prof.Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.MM. Pembimbing I dan Suharti, SE. M.M Pembimbing II).*

Skripsi ini pada dasarnya meliputi tentang *Pengaruh Iklim Psikologis, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama* Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui , menganalisis dan membuktikan adanya 1). Pengaruh Iklim Psikologis, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. 2). Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. 3). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. 4). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Pertimbangan yang diambil Karyawan pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama yang berjumlah 55 karyawan sebagai responden. Variabel yang digunakan yaitu Iklim Psikologis, Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Model yang digunakan adalah regresi linier berganda persamaan dengan hasil $Y = 16.477 + 0.129 - 0.423 + 0.570 + e$ dari hasil persamaan tersebut konstanta sebesar 16.477, Iklim Psikologis (X_1) sebesar 0,129 atau 12,9% Kompensasi (X_2) sebesar 0,423 atau 42,3% dan Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,570 atau 57,0%. Hasil dari F_{hitung} sebesar 26.436 dengan tingkat Sig.0,000 karena nilai Sig $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji t Iklim Psikologis (X_1) dengan hasil nilai signifikan uji $t < 0,05$ yaitu ($0,215 < 0,05$) maka tidak ada pengaruh secara parsial, Hasil uji t Kompensasi (X_2) dengan hasil nilai signifikan uji $t < 0,05$ yaitu ($0,000 > 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial, Hasil uji t Kepuasan Kerja (X_3) dengan hasil nilai signifikan uji $t < 0,05$ yaitu ($0,000 > 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial. Dari kesimpulan peneliti menyatakan bahwa secara parsial iklim psikologis (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan secara simultan *Iklim Psikologis, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama*.

Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,586 memberikan keterangan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh iklim kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) sebesar 58,6 % sedangkan sisa nya 41,4 % dijelaskan oleh variabel yang tidak di teliti.

Kata Kunci : Iklim Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

AZIZAH FAUZIAH lahir di Kotabumi Lampung Utara pada tanggal 15 Juli 1999, dari pasangan Bapak Tulus Sholihin dan Ibu Nur Hayati anak ke dua dari dua bersaudara.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 01 Kotabumi Tengah Barat lulus pada tahun 2011, MTs Al-Islamiyyah Kotabumi lulus tahun 2014, MA Al-Islamiyyah Kotabumi lulus pada tahun 2017, dan pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang 21 Maret 2022

Penulis

Azizah Fauziah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut untuk meningkatkan tujuan perusahaan.

Iklim psikologis menggambarkan iklim yang ada di perusahaan yang dapat menyebabkan karyawan menyukai pekerjaan mereka dengan sepenuh hati atau justru dapat menimbulkan hambatan secara psikologis dengan pekerjaan mereka. Iklim psikologis digunakan untuk menyarankan persepsi tentang keadaan kerja dalam psikologis organisasi dimana sikap, kepribadian, perilaku, motivasi, nilai-nilai inti dan pola pikir individu mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, dengan adanya kompensasi itulah seseorang ingin menjadi pegawai dari suatu perusahaan tertentu.

Selain itu yang mendorong kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Pegawai yang puas akan tampak cenderung berbicara secara positif tentang

organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan norma dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pegawai yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan mereka karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka.

Kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT. Karya Mandiri Propertindo Utama merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang properti dan kontraktor dan agen pemasaran yang terletak di Jl. Soak Simpur, Sukajaya Kec. Sukarami Palembang. PT. Karya Mandiri Propertindo Utama mempunyai jumlah karyawan sebanyak 55 orang. PT. Karya Mandiri Propertindo Utama telah berdiri sejak 5 tahun yang lalu tepatnya pada tahun September 2017 dan telah membangun lebih dari 1000 unit rumah subsidi di kota Palembang dengan desain yang baik dan rapih dikelasnya dan dibangun di lokasi yang strategis. Hal inilah yang membuat para konsumen mengambil keputusan untuk membeli rumah di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.

Pengaruh iklim psikologis, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini mengangkat permasalahan yang terjadi pada PT. Karya Mandiri Propertindo

Utama. Hasil observasi langsung ke perusahaan, permasalahan yang terkait dengan iklim psikologis diakibatkan oleh ruang lingkup kerja perusahaan.

Fenomena dalam Iklim Psikologis adalah kurangnya karyawan dalam memahami *job* sesuai dengan jabatannya. Kurangnya kerja sama antar karyawan diakibatkan seringnya membawa masalah pribadi dalam berkomunikasi maka karyawan lain memilih untuk berkelompok dengan rekan kerja yang membuat mereka nyaman sehingga munculah kesalahpahaman tersebut. Sehingga para karyawan masih kurang dengan hasil kerjanya. Fenomena yang ada pada perusahaan ialah adanya karyawan divisi marketing yang masih belum bekerja sama secara kompak dengan karyawan divisi administrasi legal bank untuk mendukung mencapai target kinerja perusahaan dalam kategori atas pencapaian target akibat faktor dukungan supervisor marketing yang kurang baik.

Fenomena yang berkaitan dengan kompensasi (divisi marketing dan administrasi kantor) yaitu berkaitan dengan gaji yang dianggap tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal ini ditunjukkan gaji pokok yang mereka terima tidak sesuai dengan UMK (upah minimal kota) yang mana telah ditetapkan oleh dinas ketenagakerjaan Kota Palembang bersama dewan pengupahan kota setempat sebesar Rp. 3.289.000. sedangkan gaji yang saat ini mereka terima hanya berkisar Rp 1.200.000. Kebanyakan dari karyawan merasa kompensasi yang berupa gaji tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Hal inilah yang menyebabkan para karyawan divisi marketing dan administrasi kantor kurang termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Fenomena yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, yaitu selain minimnya gaji yang karyawan terima adalah minimnya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan. Selama ini karyawan divisi pengawasan lapangan dan Teknik merasa bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan masih terbatas untuk memenuhi tingkat kebutuhan karyawan di perusahaan. Keterbatasan tersebut diantaranya adalah kurangnya komputer yang dapat mendukung pekerjaan. Kondisi tersebut dapat dibuktikan bahwa selama ini pihak manajemen hanya menyediakan 1 unit komputer yang tidak sebanding dengan jumlah karyawan di divisi tersebut.

Fenomena terkait dengan kinerja karyawan di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama sering terjadi ketika tingkat minat daya beli konsumen meningkat, sehingga beberapa beban pekerjaan pegawai pada bagian administrasi legal bank meningkat. pegawai yang bekerja di divisi lain merasa hal tersebut bukan tanggung jawabnya, sehingga tidak ada kesadaran dan inisiatif dalam produksi berbeda-beda sehingga belum dapat terealisasi dengan baik.

Dari hasil observasi tersebut menunjukkan adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan *dateline* yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan penumpukan dokumen serta keterlambatan penjualan. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa sebab seperti karyawan yang ditempatkan pada suatu *job desk* yang mana karyawan tersebut belum menguasai betul akan pekerjaan yang dikerjakannya, dan ada juga beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu, sehingga karyawan tersebut kurang

memaksimalkan waktu bekerjanya secara efektif sehingga ada keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang ada di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama, maka peneliti menganggap adanya hal menarik serta penting untuk diteliti, penelitian itu tentang **“Pengaruh Iklim Psikologis, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama ?
2. Apakah kompensasi karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama ?
3. Apakah kepuasan kerja pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama ?
4. Apakah iklim organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.
2. Pengaruh kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.
3. Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.
4. Pengaruh iklim psikologis, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu, sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai iklim psikologis, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan dan memperluas ilmu terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan iklim psikologis, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Mandiri Propertindo Utama.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi PT. Karya Mandiri Propertindo Utama terutama sebagai bahan pertimbangan dan informasi perusahaan dalam membuat kebijakan mengenai iklim psikologis,

kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap sebagai bahan evaluasi bagi pihak yang berwenang.

3. Bagi Civitas Akademik

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel yang berbeda yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Abdi. 2019. *Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia: Upaya Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. : Pustaka Taman Ilmu.
- Alvi Nugraha dan Sri Surjani Niaga. 2018 *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Jurnal) .Bandung : Politeknik Negri Bandung.
- Dr. Kasmir., SE.M.M. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Raja Grafindo Persada
- Dr. Meithiana Indrasari, S.T.,M.M. 2017 *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Ita Rahmati, Lailatus Sa'dah, Devi Aprilia. 2020 *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)* Jombang : Penerbit LPPM
- Ni Made Puspita Maranggi dan Made Sebudi. 2018. *Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Organizational Citizhenship Behavior (OCB)* (Jurnal). Universitas Udayana (Unud).
- Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*
- Prof. Dr. Wwibowo, S.E.,M.Phil. 2012 *Manajemen Kinerja* (edisi ketiga). Jakarta : Rajawali Pers
- Siti Mulyani *Hubungan Abtara Iklim Psikologis Dan Usaha Karyawan Dengan Performansi Kerja Di Perusahaan Tambang Jakarta* (Jurnal) : Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
- Wirawan, S. Pudjiomo. 2019 *Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap OCB Pegawai* (Jurnal). Yogyakarta: Universitas Mercu Buana.

