

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA
PALEMBANG**



Diajukan Oleh :

JIHAN AMELIA 1801110223

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : JIHAN AMELIA
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0223
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT.INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal : 3 oktober 2022 Pembimbing I :  Hj. Nina Fitriana, S.E.,M.Si
NIDN : 0012116501


Tanggal : 3 oktober 2022 Pembimbing II :  Herman Efrizal, S.E.,MM
NIDN : 0202066602

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal : _____




Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal : _____

Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN : 0222096301

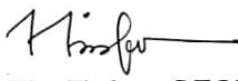
76/PS/DFE/22

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : JIHAN AMELIA
Nomer Pokok/NIRM : 18.01.11.0223
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT.INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal : 3 Oktober 2022 Ketua Penguji I: 
: Hj. Nina Fitriana, S.E.M.Si
NIDN : 0012116501

Tanggal : 3 Oktober 2022 Penguji I : 
: Herman Efrizal, S.E.MM
NIDN : 0202066602

Tanggal : 3 Oktober 2022 Penguji II : 
: Syaiful Sahri, S.E.M.Si
NIDN : 0220085901

Mengetahui :

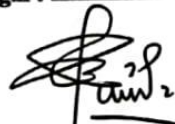
Dekan Fakultas Ekonomi,

Tanggal : 3 Oktober 2022


: Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal : 3 Oktober 2022


: Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN : 0222096301

MOTTO :

“Barang siapa kelar untuk mencari ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali”

- HR Tirmidzi

Kupersembahkan Untuk :

- ***Kedua Orang tuaku***
- ***Kedua dosen pembimbingku***
- ***Saudara – saudariku***
- ***Pacar Tercintaku***
- ***Sahabat-sahabatku***
- ***Almamater yang kubanggakan***

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JIHAN AMELIA
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0223
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Pada Pt.Indomarco Prismatama Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian 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, September 2022



Jihan Amelia

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah S.W.T karena atas segala berkah dan karuniannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG”, guna memenuhi sebagian persyaratan penyelesaian pendidikan dan gelar Sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Selesainya penulisan skripsi ini karena berkat adanya bantuan dari semua pihak telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E,M.Si selaku Pembimbing Utama

Bapak Herman Efrizal, S.E, MM selaku Pembimbing Anggota

Yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuk yang sangat berguna sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Dalam kesempatan ini penulisan juga mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu DR Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Bapak Dr. Msy. Mikial,S.E,M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Falkutas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah , SE, MM selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Falkltas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Falkultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Kepada seluruh staff tata usaha yang sudah memberikan bantuan.
6. Kepada Manajer beserta staf PT. Indomarco Prismatama Palembang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.

7. Kepada Orang Tua dan saudara-saudara tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan, semangat, serta bantuan untuk melakukan studi S1 sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
8. Kepada kekasih tercinta Aidil Apriansyah yang telah memberi sport dan semangat.
9. Kepada sahabat-sahabat tercinta dan teman-teman yang telah memberikan semangat, bantuan dan saran selama penulis skripsi ini.
10. Kepada semua pihak yang membantu, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan menyelesaikan skripsi ini, semoga menjadi amalan yang berkah serta semoga mendapat rahmat dan karunia dari Allah S.W.T Aamiin.

Palembang, September 2022
Penulis,

Jihan Amelia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Pengertian Kompensasi	7
2.1.2 Bentuk – Bentuk Kompensasi	8
2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi	8
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi...	9
2.1.5 Dimensi Kompensasi	11
2.1.6 Indikator Kompensasi	14
2.1.7 Pengertian Kepemimpinan	15
2.1.8 Fungsi Kepemimpinan	16
2.1.9 Dimensi Kepemimpinan	16
2.1.10 Indikator Kepemimpinan	17
2.1.11 Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.1.12 Jenis Lingkungan Kerja	19
2.1.13 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.1.14 Aspek Lingkungan Kerja	21
2.1.15 Indikator Lingkungan Kerja	23
2.1.16 Pengertian Kepuasan Kerja	31
2.1.17 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	33
2.1.18 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	35
2.1.19 Dampak Kepuasan Kerja	36
2.1.20 Dimensi Kepuasan Kerja	37
2.1.21 Indikator Kepuasan Kerja	38
2.1.22 Penelitian Lain Yang Relevan	39
2.2 Kerangka Berfikir	42

2.3 Hipotesis.....	43
III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.1.1 Tempat Penelitian.....	44
3.1.2 Waktu Penelitian	44
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	45
3.2.1 Sumber Data	45
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	45
3.3 Populasi dan Sampel	47
3.3.1 Populasi	47
3.3.2 Sampel	48
3.4 Rancangan Penelitian.....	49
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	49
3.5.1 Variabel	49
3.5.2 Definisi Operasional.....	50
3.6 Instrumen Penelitian	54
3.7 Teknik Analisis Data	54
3.7.1 Uji Validitas	55
3.7.2 Uji Reliabilitas Data	55
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	56
3.7.3.1 Uji Normalitas	56
3.7.3.2 Uji Multikolinearitas	56
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas	57
3.7.3.3 Uji Autokorelasi	58
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	58
3.9 Koefisien korelasi	59
3.10 Pengujian hipotesis	60
3.10.1 Koefisien Determinasi (R^2)	60
3.10.2 Uji t	60
3.10.3 Uji F	62
IV METODE PENELITIAN	
4.1 Hasil Penelitian	64
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Indomarco Prismatama	64
4.1.2 Visi dan Misi PT. Indomarco Prismatama	66
4.1.2.1 Visi	66
4.1.2.2 Misi	66
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	66
4.1.3.1 Struktur Organisasi.....	66
4.1.3.2 Pembagian Tugas	68
4.2 Pembahasan	71
4.2.1 Karakteristik Responden	71
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian	73
4.3 Analisis Pembahasan	73

4.3.1 Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data.....	73
4.1.3.1 Uji Validitas Data	73
4.1.3.2 Uji Reliabilitas Data	78
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	79
4.3.2.1 Uji Normalitas Data	79
4.3.2.2 Uji Multikolinearitas	81
4.3.2.3 Uji Heterokdastisitas	82
4.3.2.4 Uji Autokorelasi	83
4.3.3 Analisis Regresi Berganda	84
4.3.3.1 Koefisien Korelasi	86
4.3.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)	86
4.3.3.3 Uji t (Parsial)	87
4.3.3.4 Uji F (Simultan)	89
V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan	40
3.1 Langkah Dan Jadwal Kerja	44
3.2 Jumlah Karyawan Pt. Indomarco Prismatama Palembang	47
3.3 Kisi – Kisi Instumen Penelitian Variabel (X_1)	51
3.4 Kisi – Kisi Instumen Penelitian Variabel (X_2)	52
3.5 Kisi – Kisi Instumen Penelitian Variabel (X_3)	53
3.6 Kisi – Kisi Instumen Penelitian Variabel (Y)	53
3.7 Skor Instrumen Penelitian	54
3.8 Nilai Korelasi	59
4.1 Responden Berdasarkan Usia	71
4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	74
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	75
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	76
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	77
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Data	78
4.9 Hasil Uji Normalitas	80
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	82
4.11 Hasil Uji Heterokdastisitas	83
4.12 Hasil Uji Autokorelasi	83
4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	84
4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)	86
4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)	87
4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	42
4.2 Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama	67
4.3 Grafik Normal P-P Plot	81

ABSTRAK

JIHAN AMELIA, “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.

Skripsi ini pada dasarnya membahas bagaimana Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang”. Disini penulis mencoba untuk mengetahui Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang. Dengan menggunakan Analisis Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis. Adapun dalam penelitian ini sample yang dipilih adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang yang berjumlah 62 orang.

Dari hasil penelitian didapat bahwa koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_1) 0,271, Kepemimpinan (X_2) 0,333 Lingkungan Kerja (X_3) 0,448 dengan tingkat signifikansi 5% dan menghasilkan nilai konstanta sebesar -4,578 sehingga persamaan regresi linier berganda penelitian ini adalah

$$Y = -4,578 + 0,271 X_1 + 0,333 X_2 + 0,448 X_3 + e$$

Hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar R adalah 0,974 artinya hubungan kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) lingkungan kerja (X_3) memiliki hubungan yang substansial terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y). nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,949, nilai ini dapat ditafsirkan bahwa kontribusi besarnya pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas kompensasi (X_1) , Kepemimpinan (X_2) lingkungan kerja (X_3) terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) adalah 94,9% sedangkan sisanya 5,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

RIWAYAT HIDUP

Jihan Amelia, dilahirkan di Palembang pada tanggal 18 Oktober 2000 dari Ayah Jremi dan Ibu Rotisa merupakan anak kedua dari dua bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 189 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2015 di SMP Negeri 26 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMK Perbankan Alumnika Palembang.

Pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2022

Jihan Amelia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan dari manajer hingga tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Disamping itu manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan yang melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen sumber daya manusia itu sendiri suatu manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusia.

PT. Indomarco Prismatama Palembang, perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel jejaring waralaba mini market yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m². Toko pertama dengan nama indomart dibuka di ancil, Jakarta Utara pada tahun 1998 dikelola oleh PT. Indomarco Prismatama. Pada tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama diindonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat. Sampai dengan awal tahun 2017 jumlah gerai sebanyak 13.000 toko. Mitra usaha waralaba ini meliputi : koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari sumatera, jawa,

madura, bali, lombok, Kalimantan dan sulawesi. Visi ialah Meningkatkan daya tarik indomaret. Motto perusahaan adalah “Mudah dan Hemat”. dalam kegiatan usahanya selalu memperhatikan masalah-masalah yang muncul di tengah para karyawan agar tidak menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tolak ukur dalam pencapaian tujuan perusahaan salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. kepuasan kerja adalah sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Menurut Gibson (dalam Hamali, 2018: 201). Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan:2016). Kompensasi merupakan salah satu dorongan utama untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan, di dalam kompensasi terdapat sistem gaji, insentif yang menghubungkan dengan kinerja tertentu. Banyak organisasi yang mengalami kurangnya kepuasan kerja pada karyawan yang disebabkan oleh gaji atau kompensasi yang menurutnya tidak sesuai. Jadi apabila karyawan merasa puas dengan apa yang telah di dapat, maka kinerja yang akan diberikan atau disalurkan dalam melaksanakan tugasnya akan dengan perasaan yang senang dan bahagia begitu juga akan tercermin pada karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Fahmi (2016:122) Kepemimpinan dalam usaha mempertahankan dan meningkatkan kepuasan karyawan sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Selain kompensasi dan kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito, 2018:183). Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga memengaruhi kondisi karyawan, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara agar dapat bekerja lebih efektif. Kondisi fisik tenaga kerja yang stabil menyebabkan tenaga kerja mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan observasi penelitian, seorang karyawan tetap maupun kontrak memperoleh kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, intensif, bonus, tunjangan, dan fasilitas. Jumlah nominal dari pendapatan setiap karyawan. PT. Indomarco Prismatama Palembang menerapkan upah minimum regional sebagai tolak ukur mendasar dalam menentukan gaji setiap karyawan. Kepuasan karyawan belum menunjukkan hasil yang optimal, apabila dikaji lebih mendalam kondisi demikian disebabkan karyawan yang memiliki kompensasi yang kurang cukup karena dipotong gaji ketika kehilangan suatu barang di gudang PT. Indomarco Prismatama

Palembang. Serta hubungan komunikasi antar karyawan dengan kepala bagian masih relatif rendah dan karyawan yang merasa selalu diawasi oleh kepala bagian hal ini dapat menyebabkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya kurang optimal. Ini menunjukkan bahwa ada masalah yang terjadi pada gaya kepemimpinan di PT. Indomarco Prismatama Palembang.

Lingkungan kerja bagian gudang pada PT. Indomarco Prismatama Palembang, secara umum belum sesuai harapan seperti pencahayaan atau sinar matahari masih kurang, suhu udara yang panas, ruang kerjanya tidak memadai, kurangnya kebersihan.

Berdasarkan hal diatas yang terjadi pada PT. Indomarco Prismatama Palembang sebagai observasi awal penelitian, terdapat beberapa permasalahan mengenai keluhan karyawan bagian gudang yang merasa tidak puas terhadap kebijakan-kebijakan yang diberikan perusahaan seperti kurang puas dengan adanya pemotongan gaji, kurang puasnya dengan lingkungan kerja fisik serta hubungan antara kepala bagian dengan karyawan.

Memperhatikan uraian diatas, serta Guna mengkaji lebih jauh, penulis akan melakukan penelitian untuk kepentingan pembuatan skripsi dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan bahwa :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Palembang?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco

Prismatama Palembang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan bermanfaat :

a. Bagi penulis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi penulis pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Indomarco prismatama Palembang.

b. Bagi Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan bahan pustaka referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dalam bentuk saran, guna kepentingan perusahaan sebagai salah satu jalan keluar untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Ahyari. 2018. *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Badri, Munir Sukoco. (2018). *Manajemen Administrasi Pekantoran Modern*. Surabaya : Erlangga.
- Daft, Richard L. 2017. *Era Baru Manajemen, Edisi Sembilan*, Cetakan Kelima, Jakarta: Salemba Empat
- Dias Alfaris R 2019 *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Indramayu* Universitas Wiralodra
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hadari Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Husein Umar. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- James I Gibson, 2018, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga, Jakarta
- Kartono, Kartini. 2018. “*Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*”. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kurniawan, A. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kreitner dan Kinicki, 2017, *Organizational Behavior, McGraw-Hill*, Yogyakarta
- Luthan, Fred. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Edisi ke-10). Yogyakarta: Andi
- M. Farid Noufal 2020 *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung*.

- Marwansyah. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito Alex S., 2018. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nuraini, T., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, yayasan Aini Syam, Pekanbaru
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Mary, Coulter. 2017. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Septawan. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFPE Pers
- Simanjuntak, Payaman. J. 2018. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Sunyoto, Danang. 2018. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Umar, Husein. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Desertasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.