

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

RIKI MARDANI

NPM : 1901110146

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Riki Mardani
Nomor Pokok/NPM : 1901110146
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja,
Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses
Makmur Tbk

Pembimbing Skripsi

Tanggal ^{10/10} 10/10/2023 Pembimbing I:  Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M.
NIDN : 0016035101

Tanggal ^{10/10} 10-10-2023 Pembimbing II :  Syahyuni, SE., M.M.
NIDN : 02261035101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi, dan Bisnis

Tanggal 12-10-2023



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal 10-10-2023


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Riki Mardani
Nomor Pokok/NPM : 1901110146
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja,
Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses
Makmur Tbk

Pembimbing Skripsi :

Tanggal ^{10/30} 10/30/2023 Ketua Penguji : Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M.
NIDN : 0016035101

Tanggal ¹⁰⁻¹⁰⁻²⁰²³ 10-10-2023 Penguji I : Syahyuni, SE., M.M
NIDN : 02261035101

Tanggal ^{10/10} 10/10/2023 Penguji II : Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN : 0201018001

Mengesahkan :


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 12-10-2023


Dr. Msy Mikhal, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 10-10-2023


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa. "

(Riki Mardani)

Kupersembahkan Kepada:

- Terucap syukur kepada allah swt.
- Kedua Orang tua ku
tersayang/tercinta
- Kedua Kakak ku
- Orang yg Tersayang
- Kedua Dosen pembimbing skripsi
ku
- Almamaterku tercinta

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riki Mardani
Nomor Pokok/NPM : 1901110146
Angkatan : 2019
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang,

2023

Peneliti,



Riki Mardani

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi yang berjudul "PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK ". Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana Strata 1 (satu) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, peneliti sangat bersyukur karna dalam penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak .

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. Selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, Msi,AK,CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE. MM Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing I dan Ibu Syahyuni, SE., M.M Selaku dosen pembimbing

II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.

5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Pimpinan dan seluruh staf PT Indofood Cbp Sukses Makmur TBK atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan penelitian ini.
7. Kepada kedua orang tua tercinta

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Sehingga dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat baik kepada peneliti. Serta diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

Palembang, 2023
Peneliti

Riki Mardani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.	7
2.1.1 Kinerja	7
2.1.2 Kompensasi	9
2.1.3 Lingkungan Kerja	16
2.1.4 Konflik Kerja	22
2.3 Penelitian Lain Yang Relevan.....	26
2.4 Kerangka Berfikir	29
2.5 Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1	Tempat Penelitian	31
3.1.2	Waktu Penelitian	31
3.2	Sumber dan Teknik Peumpulan Data	32
3.2.1	Sumber Data	32
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	32
3.3	Populasi dan Sampel	34
3.3.1	Populasi	34
3.3.2	Sampel.	34
3.4	Rancangan Penelitian	35
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	36
3.5.1	Variabel Penelitian	36
3.5.2	Operasional Variabel	37
3.6	Instrumen Penelitian	39
3.6.1	Uji Validitas	39
3.6.2	Uji Reliabilitas	40
3.7	Teknik Analisa Data	40
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	40
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial	41
3.8	Uji Hipotesis	44
3.8.1	Uji Simultan (Uji F)	44
3.8.2	Uji Parsial (Uji t)	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambar Umum Perusahaan	47
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.	47
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.	49
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	50
4.1.4	Pembahasan dan interpretasi	59
4.1.5	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.	61
4.1.6	Analisis Statistik Deskriptif	66

4.1.7	Uji Asumsi Klasik	67
4.1.7.1	Uji Normalitas	67
4.1.7.2	Uji Multikolinieritas	68
4.1.7.3	Uji Heteroskedasitas	69
4.1.8	Regresi Linear Berganda	70
4.1.10	Koefisien Korelasi	71
4.1.10	Koefisien Determinasi	72
4.1.11	Uji Hipotesis Penelitian	73
4.1.11.1	Uji Simultan (Uji F)	73
4.1.11.2	Uji Parsial (Uji t)	74
4.1	Pembahasan Penelitian	77
4.2.1	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.	77
4.2.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.	77
4.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.	78
4.2.4	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.	78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	80
5.2	Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	26
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	30
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi operasional	37
3.3 Skala Likert	38
3.4 Kriteria Hubungan Dua Variabel	43
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	60
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
4.4 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)	62
4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2).....	63
4.6 Hasil Uji Validitas Konflik Kerja (X_3)	64
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	65
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	66
4.9 Statistik Deskriptif	67
4.10 Uji Multikolinieritas	69
4.11 Hasil uji Analisis Linier Berganda	70
4.12 Hasil Uji Koefesien Korelasi	72
4.13 Hasil Uji Koefesien Determinasi	72
4.14 Hasil Uji F	73
4.15 Hasil Uji t	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar	
2.1 Kerangka Berfikir	28
4.1 Struktur Organisasi	50
4.2 Uji Normalitas	68
4.3 Uji Heteroskedasitas	69

ABSTRAK

RIKI MARDANI, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk (Di bawah bimbingan BapK Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M dan Ibu Syahyuni, SE., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 94 orang dari karyawan PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Kompensasi memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Konflik Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

RIKI MARDANI, The Influence of Compensation, Work Environment, and Work Conflict on Employee Performance at PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk (Under the guidance of Mr. Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M and Mrs. Syahyuni, SE., M.M)

This research aims to determine whether there is an influence of compensation, work environment and work conflict on employee performance at PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. The population and sample in this study were 94 employees of PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. The analysis technique used was multiple linear analysis which was processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 24.

The results of the research show that compensation, work environment and work conflict have a simultaneous influence on employee performance variables at PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Compensation has a partial influence on employee performance at PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. The work environment has a partial influence on employee performance at PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Work conflict has a partial influence on employee performance at PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.

Keywords : Compensation, Work Environment, Work Conflict, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

RIKI MARDANI, lubuk keliat 05 Mei 1996, dari Bapak Ramlan ibu Kartini.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di Sekolah SD Negeri 5 Sukamoro. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 1 Talang Kelapa Tamat. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMA Negeri 1 Talang Kelapa. Pada tahun 2019 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2023

RIKI MARDANI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang paling mampu mengelola sumber daya-sumber daya yang lainnya, dengan kata lain sumber daya manusia menggunakan kunci keberhasilan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja agar kepuasan kerja karyawan tercapai sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Menurut Bintoro (2017:15) Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti kepada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk didapatkan banyaknya karyawan yang mengeluh pembagian kompensasi yang dirasakan tidak adil, karyawan yang dekat dengan atasan mendapatkan kompensasi lebih besar tanpa melihat prestasi yang didapatkan oleh karyawan lain. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar dapat lebih adil lagi dalam pembagian kompensasi dengan melihat karyawan yang berprestasi atau karyawan yang memiliki tingkat kerja yang baik agar dapat menjadi contoh bagi karyawan lain untuk bekerja lebih baik lagi dengan prestasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan itu sendiri yang akan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan dan dapat mengganggu kinerja karyawan. lingkungan kerja yang baik meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, nyaman, aman dan lain sebagainya. kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dan tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress dan tidak semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2016:12) defenisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti kepada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk didapatkan banyaknya karyawan yang mengeluh lingkungan kerja kurang kondusif hal ini dilihat dari fasilitas kerja yang kurang memadai sebagai penunjang kerja karyawan seperti alat-alat kerja

yang sudah lama dan perlu diganti dengan baru agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan lebih baik lagi. Hal ini penting diperhatikan oleh pimpinan agar membuat lingkungan kerja lebih kondusif lagi dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai agar karyawan merasa senang, aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Umam (2012:324) mengemukakan bahwa konflik adalah suatu situasi yang tujuan, sikap, emosi dan tingkah laku yang bertentangan menimbulkan oposisi dan sengketa antara dua kelompok atau lebih. Konflik adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain ataupun dalam hubungan antar pribadi dalam organisasi yang cukup besar, komunikasi semakin rumit, jarak antara pimpinan dengan bawahan semakin jauh, hal itu akan memunculkan berbagai konflik di antara mereka disertai suatu perselisihan atau perjuangan diantara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka yang akan mengganggu pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti kepada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk didapatkan banyaknya karyawan yang mengeluh mendapatkan beban kerja yang tinggi seperti konflik antar departemen yang berlomba-lomba menyelesaikan laporan akhir dengan harapan mendapat pujian atau nama baik depan pimpinan, membuat karyawan lain merasa tidak nyaman.

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan

nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Didalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis.

1. Pengaruh secara simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.
2. Pengaruh secara parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.
3. Pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.
4. Pengaruh secara parsial Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Anwar Sanusi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Arikunto, 2013, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Jogjakarta
- Aprilia, N. N. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).
- Bintoro, 2017. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Budyanto, A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suryamas Gemilang Lubricant*. Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis, 24(1), 22-43.
- Danang Sunyoto. 2015. *Strategi Manajemen*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Dwi Priyatno, 2012, *Asumsi Klasik* , Fisipol UGM : Yogyakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Julyanto, M. D., & Indah, D. Y. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kirana First Companies J&T Express Jatinangor* (Doctoral dissertation, Unuversitas Pasundan).
- Fahmi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung
- Hamali. 2018, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta.
- Hardjana. 2011, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Jogjakarta.
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan

- Hasibuan. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta
- Khoiri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Kuncoro, 2013, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Palar, S. N., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 472-482.
- Permana, K. A. Y. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bpr Mas Giri Wangi Gianyar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Pujaatmaka. 2012, *Konflik Kerja perusahaan*, Cetakan empat Penerbit Reneka jaya, Jakarta.
- Rachmawati. 2018:18. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Sedarmayanti 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sondang, P. Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV Rifai.
- Sugiyono. (2019). *In Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R & D* (p. 394). Bandung : AlfabetaALFABETA.
- Tahir. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Umam. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SalembaEmpat : Jakarta
- Veithzal Rivai, 2012, *Konflik Kerja*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.

V. Wiratna Sujarweni. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Widodo, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.