

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia struktur masyarakat semakin kompleks, sehingga manusia menghadapi berbagai macam persoalan yang berkaitan dengan aspek sosial. Perkembangan teknologi yang semakin berkembang dengan pesat maka perlu juga diimbangi dengan pengetahuan pengelolaan yang baik. Mengingat pentingnya peranan manusia di dalam sebuah kegiatan organisasi maka hendaknya perlu diketahui kebutuhan para pegawai. Ketika hal ini bisa dipenuhi maka manusia sebagai sumber daya yang dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi, sehingga seseorang dapat bekerja dengan semangat dan mampu meningkatkan produktivitas, kinerja para karyawan dengan optimal.

Untuk mempertemukan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi, maka perlu diusahakan berbagai macam cara untuk menghasilkan sebuah nilai tambah dari sumber daya manusia tersebut dengan cara memberikan motivasi terhadap guru dan karyawan agar lebih giat dan semangat dalam bekerja. Dengan ini kepuasan kerja guru akan semakin meningkat dan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dibebankan padanya. Selain meningkatnya kinerja seorang guru maka kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Dengan semakin tingginya kepuasan kerja guru disekolah maka akan meningkatkan kreativitas dan kekritisian dalam mengimplementasikan apa yang dirasakan, dilihat, menjadi tolak ukur bagi karyawan atau tenaga pengajar untuk keberhasilan atau ketercapaian pembelajaran yang baik.

Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai di beri kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk program-program kesejahteraan. Hal ini disebabkan pegawai menginginkan balas jasa yang layak sebagai konsekuensi pelaksanaan pekerjaan. Selain itu juga untuk melindungi pegawai dari akibat buruk yang mungkin timbul dari pelaksanaan pekerjaan, serta untuk menjaga kesehatan pegawai.

Kompensasi menurut (Marwansyah., 2010). Penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi”

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penentu kepuasan kerja para guru disekolah untuk melakukan pekerjaannya Yang dimaksudkan dalam hal ini adalah fasilitas, struktur organisasi sekolah, keamanan dan kepemimpinan. Dengan semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan.

Pekerja atau karyawan akan bisa melakukan kerja dengan baik jika ada sarana pendukung kerja yang memadai, antara lain meliputi lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan kerja, semangat dan kecepatan kerja termasuk gaji atau intensif yang diterima tiap bulan. Gaji adalah pendorong orang untuk mau bekerja dengan rajin dan fasilitas lain seperti

kesehatan, tunjangan khusus dan perhatian semuanya akan bisa mendorong mau bekerja dengan baik (Priyono, 2008).

Pondok Pesantren Islamic Centre Bin Baz (ICBB) adalah lembaga pendidikan di bawah naungan Yayasan Majelis At-Turots Al-Islamy Yogyakarta. Pondok pesantren ini sudah dirintis sejak tahun 1993 dengan nama Ma'had Tahfizhul Quran. Pada tahun 1996 kegiatan yang sebelumnya berlokasi di Sedan, Sariharjo, Ngaglik, Sleman dipindah ke Ma'had Jamilurrahman yang beralamat di Glondong Sawo Banguntapan Bantul. Seiring dengan selesainya pembangunan lokal kelas dan asrama di Karanggayam, Sitimulyo, Piyungan, Bantul pada tahun 2000, kegiatan Ma'had Tahfizhul Quran dipindah dari Ma'had Jamilurrahman ke lokasi baru ini. Di sinilah mulai digunakan nama Islamic Centre Bin Baz dan diselenggarakan pendidikan diniyah islamiyah dan pendidikan umum secara terpadu.

Tiga tahun kemudian, tepatnya pada tahun 2003, ICBB ditetapkan oleh Depag sebagai penyelenggara program wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun (Wajar Dikdas). Tingkat SD disebut dengan Salafiyah Ula (SU) dan tingkat SMP disebut Salafiyah Wustha (SW). Dengan program ini lulusan SU dan SW ICBB, selain mendapatkan ijazah pondok, akan mendapatkan ijazah resmi dari pemerintah.

Terhitung sejak 2010, jenjang pendidikan setingkat SMA yaitu Madrasah Aliyah ICBB telah menjadi lembaga pendidikan formal. Dan pada tahun 2012 telah mendapatkan akreditasi peringkat A dari Badan Akreditasi Nasional

Sekolah/Madrasah untuk program IPA dan Keagamaan. Selain itu satu tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2011 Ijazah pondok mendapatkan mu'adalah (Akreditasi) dari Universitas Islam Madinah, Saudi Arabia.

Dalam bidang Tahfizh Al-Quran, pada tahun 2011 ICBB membuka Ma'hadz Tahfizh khusus untuk mempersiapkan calon pengajar tahfizh yang bersanad dan berijazah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam mengatur, mengarahkan dan membimbing para tenaga pendidik yang ada di sekolah. Di pihak lain, kepala sekolah sangat berperan penting dalam keberhasilan sekolah, baik ketercapaian Visi, Misi dan menjalankan fungsi sekolah.

Kepala sekolah bertugas untuk memimpin dan mengatur semua organisasi yang ada di sekolah dan serta bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik peserta didik. Jadi, kepemimpinan yang baik berpengaruh pada kepuasan kerja seorang guru atau tenaga pendidik. Selain itu, Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan, mencakup komunikasi yang baik, kecerdasan, keberanian dan ketegasan dalam mengambil keputusan.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil dan tujuan yang diharapkan (Sutrisno, 2010). Keberhasilan dan kegagalan perusahaan dalam pencapaian tujuan

perusahaan sangat ditentukan oleh keahlian dan kemampuan pimpinan dalam menjalankan fungsi perusahaan.

Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam mengatur, mengarahkan dan membimbing para tenaga pendidik yang ada di sekolah. Di pihak lain, kepala sekolah sangat berperan penting dalam keberhasilan sekolah, baik ketercapaian visi, misi dan menjalankan fungsi sekolah.

Kepala sekolah bertugas untuk memimpin dan mengatur semua organisasi yang ada di sekolah dan serta bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik peserta didik. Jadi, kepemimpinan yang baik berpengaruh pada kepuasan kerja seorang guru atau tenaga pendidik.

Kepuasan kerja (job satisfaction) guru merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sebagai upaya memelihara tingkat kinerja guru di sekolah. Robbins dan Judge (2008:98) mendefinisikan “Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”. (stephen p. Robbins,2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktik manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja,

semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Handoko, T. Hani., 1985). Kepuasan kerja juga merupakan ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan. Selain itu, kepuasan kerja penting artinya bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat personal, artinya yang bisa merasakan hanyalah yang bersangkutan, dan mempunyai sifat tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, hasil penelitian (Firmansyah, 2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja guru perlu diperhatikan karena guru yang merasakan puas dalam bekerja akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini karena kurangnya perhatian yayasan terhadap sumber daya manusia yang ada yang mana menyebabkan terhambatnya visi, misi dan tujuan yayasan, yang mana keadaan sekarang semakin besarnya yayasan maka perlunya sumber daya manusia yang Handal untuk mengelola hal tersebut maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuas Kerja Di Ma Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah dapat dikemukakan:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Islamic Centre Bin Baz?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Islamic Centre Bin Baz?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Islamic Centre Bin Baz?
4. Apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru di Madrasah Aliyah Islamic Ceenter Bin Baz?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil dari paparan latar belakang masalah di atas maka peneliti ingin membuat batasan-batasan dalam penelitian ini agar tidak terlalu meluas ke yang bukan pokok permasalahan penelitian ini, jadi peneliti perlu membuat batasan masalah karena pembuatan batasan masalah dapat memfokuskan peneliti dan analisis penelitian ini tetap terjaga. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada guru Madrasah Aliyah Islamic Centre Bin Baz yang berada di bawah yayasan majelis at-turots al-islamy.

2. Penelitian ini terbatas pada kepuasan kerja yang berhubungan dengan kompensasi.
3. Penelitian ini terbatas kepemimpinan yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian sangat di butuhkan yang namanya tujuan, yang mana tujuan tersebut berfungsi sebagai acuan pokok terhadap masalah yang akan diteliti oleh peneliti, sehingga peneliti dapat bekerja secara terarah dan mendapatkan data-data yang di inginkan peneliti, untuk menyelesaikan permasalahan yang di teliti oleh peneliti. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan guru di Madrasah Aliyah pada pondok pesantren Islamic Centre Bin Baz.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah pada pondok pesantren Islamic Centre Bin Baz.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap guru di Madrasah Aliyah pada pondok pesantren Islamic Centre Bin Baz.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja guru di Madrasah Aliyah Islamic Centre Bin Baz

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam hasil penelitian ini, peneliti berharap bahwa penelitian dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Madrasah

Penelitian ini sebagai bahan masukan dan pemikiran positif demi meningkatkan kualitas mengajar guru dan juga untuk meningkatkan tingkat motivasi guru untuk mengajar di pondok pesantren Islamic Centre Bin Baz.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana belajar dan masukan bagi penulis untuk mengetahui Pekaruh tentang lingkungan kerja, kompensasi, Kepemimpinan dan berbagi teori yang telah dipelajari dalam kasus nyata yang relevan baik disekolah.

3. Bagi STIE SBI

- a. Untuk kajian ilmiah penelitian sejenis di masa yang akan datang.
- b. Untuk menambah bahan kajian dan referensi ilmiah.

1.6. Sistematika Penelitian

Adapun sistematik penulisan ini sesuai buku pedoman Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Solusi Bisnis Indonesian (STIE SBI). Penelitian ini terdiri atas 5 (lima) Bab yang di susun secara berurutan dan saling berkaitan antara satu sama lain, dan untuk sistematiknya penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA DAN TEORI

Dalam Bab ini berisi tentang landasan teori, kajian teori, teori kompensasi, lingkungan kerja & kepemimpinan, kepuasan kerja yang merupakan uraian penjelasan tentang teori-teori tersebut serta pendapat para ahli dari suatu gagasan dan permasalahan yang akan di teliti. Hal ini dapat juga berupa uraian penjelasan temuan, dan penelitian yang bersumber dari berbagai kajian pustakan, seperti buku referensi, artikel dan jurnal penelitian. Kajian pustaka yang digunakan sebaiknya yang mutakhir (update/terkini). Uraian penjelasan dari berbagi sumber pustaka, kemudian akan dijadikan sebagai acuan yang melandasi penelitian ini dilakukan. Untuk melakukan pengujian menggunakan hipotesis. Maka perlu digambarkan model penelitian serta di jelaskan asumsi penelitian sehingga melahirkan hipotesis yang di bangun.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang bagaimana penelitian akan di lakukan yang berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian,

jenis data dan variabel, metode pengumpulan data dan alat analisis, teknik analisis data

BAB IV : DATA DAN ANALISA DATA

Dalam bab ini semua data yang terkumpul untuk di analisa. Dalam menganalisis data yang digunakan adalah analisis statistik, deskriptif, data induk penelitian, dan rancangan analisis data (Analisis Pengujian Hipotesis).

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dan saran-saran berdasarkan analisis data yang telah dilakukan yang berguna bagi penulis, perusahaan, dan pihak lain yang membaca penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1985). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi . Buku 2*. Yogyakarta: BPF E.
- Alex S. Nitisemito. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arinal, R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di. *Jurnal CKI On SPOT*. Diambil kembali dari <https://jurnal.stikomcki.ac.id/index.php/cos/article/download/17/17>
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen :Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Buku pedoman penulisan skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Solusi Bisnis Indonesia*. (2020). Yogyakarta: STIE SBI.

Cepi Triatna. (2015). *PERILAKU ORGANISASI DALAM PENDIDIKAN*. Yogyakarta: Rosda.

Ellisyah Mindari. (2018). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BISMA HAMIRAH PALEMBANG. *JURNAL ECOMENT GLOBAL*. Diambil kembali dari <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/355>

Firmansyah. (2008). pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Islam*. Diambil kembali dari <http://www.ejournal.stainpamekasan.ac.id/tadris/article/view/228>

Gregor, & Polancik. (2009). *Empirical Research Method Poster*. Jakarta.

Handoko, T. Hani. (1985). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Libert.

Hasibuan. (2004). *Manajemen Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Husein, U. (2008). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Yogyakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- I Gede Diatmika Paripurna. (2013). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*. Diambil kembali dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/4830>
- Ida, Fitriana. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Proyek BTS (Studi kasus pada perusahaan Jasa Konstruksi PT. X. Fakultas Tekni:). *Skripsi*. Diambil kembali dari https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiOsMWml_3SAhWKsI8KHXPjBXAQFggBMAA&url=http%3A%2F%2Flib.ui.ac.id%2Ffile%3Ffile%3Ddigitall%2F20372798-S53409-Ida%2520Fitriana.pdf&usg=AFQjCNF8hGKok2xLUuDz6etRE8rIEEht5w
- Irena , P. H. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT BANK CENTRAL ASIA KANTOR CABANG UTAMA PEKANBARU). *Tepak Manajemen Bisnis*. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/7827>
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nazir, M. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utam.
- Paripurna. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Diambil kembali dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/4830>
- POSTINUS , G. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS SE-SLEMAN TIMUR. Retrieved from <http://repository.usd.ac.id/9858/>
- Priyono. (2008). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (2)*. Jawa Timur: ZIFATAMA.

- Profil Ponpes Islamic Center Bin Baz.* (2019). Yogyakarta: Yayasan At-turot. Diambil kembali dari <https://binbaz.or.id/>
- Putra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry. *E-Jurnal Manajemen*. Diambil kembali dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11786>
- Riduwan. (2009). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rifai. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Pada Kepuasan Karyawan.
- Ahyari, Agus. (1985). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi . Buku 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Alex S. Nitisemito. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arinal, R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di. *Jurnal CKI On SPOT*. Diambil kembali dari <https://jurnal.stikomcki.ac.id/index.php/cos/article/download/17/17>
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen :Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Buku pedoman penulisan skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Solusi Bisnis Indonesia.* (2020). Yogyakarta: STIE SBI.
- Cepi Triatna. (2015). *PERILAKU ORGANISASI DALAM PENDIDIKAN*. Yogyakarta: Rosda.
- Ellisyah Mindari. (2018). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BISMA HAMIRAH PALEMBANG. *JURNAL ECOMENT GLOBAL*. Diambil kembali dari <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/355>

- Firmansyah. (2008). pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Islam*. Diambil kembali dari <http://www.ejournal.stainpamekasan.ac.id/tadris/article/view/228>
- Gregor, & Polancik. (2009). *Empirical Research Method Poster*. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (1985). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Libert.
- Hasibuan. (2004). *Manajemen Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, U. (2008). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Yogyakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- I Gede Diatmika Paripurna. (2013). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*. Diambil kembali dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/4830>
- Ida, Fitriana. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Proyek BTS (Studi kasus pada perusahaan Jasa Konstruksi PT. X. Fakultas Tekni:). *Skripsi*. Diambil kembali dari https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiOsMWml_3SAhWKsI8KHXPjBXA QFggbMAA&url=http%3A%2F%2Flib.ui.ac.id%2Ffile%3Ffile%3Ddigitall%2F20372798-S53409-Ida%2520Fitriana.pdf&usg=AFQjCNF8hGKok2xLUuDz6etRE8rIEEht5w
- Irena , P. H. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT BANK CENTRAL ASIA KANTOR CABANG UTAMA PEKANBARU). *Tepak Manajemen Bisnis*. Diambil kembali dari <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/7827>
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nazir, M. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utam.

- Paripurna. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Diambil kembali dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/4830>
- POSTINUS , G. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS SE-SLEMAN TIMUR. Retrieved from <http://repository.usd.ac.id/9858/>
- Priyono. (2008). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (2)*. Jawa Timur: ZIFATAMA.
- Profil Ponpes Islamic Center Bin Baz*. (2019). Yogyakarta: Yayasan At-turot. Diambil kembali dari <https://binbaz.or.id/>
- Putra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry. *E-Jurnal Manajemen*. Diambil kembali dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11786>
- Riduwan. (2009). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rifai. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Pada Kepuasan Karyawan. *Sustainable Competitive Advantage*. Diambil kembali dari <http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/viewFile/218/223>
- Robbins , S. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- RUMAWAS, W. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/11391>
- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Stephen P. Robbins. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. (Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam, Penerj.) Jakarta: Penerbit PT.Bhuana.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. (2006). *Pengantar Manajemen Pemasaran n, Cetakan 1. .* Yogyakarta: Ust. Press.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- budi Sungkono, S. S. (2018). PENGARUH KEPUASAN KONSUMEN HONDA DAN KINERJA KARYAWAN BENGKEL AHHAS TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN HONDA STUDI KASUS PADA SHOWROOM ALFA DAN BENGKEL AHHAS DIWONOKROMO BANTUL YOGYAKARTA. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Kewirausahaan*, 14(02).
- Susliyanti, E. D., & Agustiyani, A. I. (2022). PENGARUH KESADARAN, TINGKAT PEMAHAMAN, TINGKAT PENDAPATAN DAN LINGKUNGAN PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK DALAM MEMBAYAR PAJAK BUMI DAN BANGUNAN DIMASA PANDEMI COVID-19 DI KECAMATAN KALASAN. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 1-16.
- Rakhmawati, H. N., & Affan, J. (2022). PENGARUH PRODUK, PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI OJEK ONLINE (OJOL) PADA MASA COVID-19 DI KOTA YOGYAKARTA. *ALBAMA: JURNAL BISNIS ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN*, 14(2), 49-61.
- Aji, F. T., & Vemberi, Y. (2023). PENGARUH KEPERCAYAAN, KEPUASAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KARYAWAN. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 117-125.

Zuhri, S., & Manasari, N. (2022). MODEL MOTIVASI KERJA DI ERA COVID-19 DI PT. MITRA BISNIS KELUARGA VENTURA MAGELANG SLEMAN. *Jurnal Optimal*, 19(2), 55-73