

---

## Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

I Gusti Ayu Nyoman Kencana Dewi<sup>1</sup>  
Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha<sup>2</sup>  
I Made Suasti Puja<sup>3</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: ayukencanadewi23@gmail.com

### ABSTRACT

*Job satisfaction is an emotional reaction as a result of the encouragement, desires, demands, and expectations of employees towards work and how the reality is happening in the field. the purpose of this study was to determine how the effect of compensation and organizational culture on job satisfaction, either partially or simultaneously. this research was conducted at PT Artasedana Di Singaraja. the number of samples taken were 40 respondents. Data collection techniques are observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. While the data analysis techniques are validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation, t test (t test), determination, and f test (f test). the test results show that there is a positive and significant effect between compensation and job satisfaction at PT Artasedana Singaraja. there is a positive and significant influence between organizational culture on job satisfaction at PT Artasedana. there is a positive and significant influence between compensation and organizational culture on job satisfaction at PT Artasedana Singaraja. Suggestions from this research are expected that the company should be able to provide a good salary if the company runs well. the company should be able to encourage employees to work more aggressively so that work targets can be achieved more quickly.*

**Keyword : compensation, organizational culture, job satisfaction**

### ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan karyawan terhadap pekerjaan serta bagaimana realitas yang terjadi di lapangan. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di PT Artasedana Di Singaraja. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 40 responden. teknik pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan angket. Sedangkan teknik analisis datanya adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, uji t ( $t_{test}$ ), determinasi, dan uji f ( $f_{test}$ ). Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Artasedana Singaraja. Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Artasedana. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Artasedana Singaraja. Saran penelitian ini diharapkan sebaiknya perusahaan mampu memberikan gaji yang baik seandainya perusahaan berjalan baik. Sebaiknya perusahaan mampu mendorong karyawan agar bekerja lebih agresif sehingga target kerja lebih cepat tercapai.

**Kata kunci : kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja**

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Banyak hal yang mendukung bagi sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah kepuasan dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada. Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan ( Martoyo, 2014:90 ). Sehingga semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif. Selain kompensasi, budaya organisasi juga memiliki dampak penting terhadap pembentukan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Masalah budaya organisasi yang terjadi yaitu pimpinan yang tidak memberikan kebebasan dalam bertindak pengambilan keputusan, perusahaan tidak selalu mempertimbangkan aspirasi pekerja, perusahaan kurang memperhatikan kenyamanan karyawan pada saat bekerja, keagresifan karyawan dalam mengerjakan tugas masih rendah, perusahaan masih kurang memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan yang optimal, dan dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan masalah budaya organisasi yang lain yaitu juga

---

pola kebiasaan karyawan yang bersantai-santai atau memperpanjang jam istirahat sehingga jam kerjanya tersita.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Widiyaniti dkk, 2021). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja ke arah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan komitmen karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Artasedana Singaraja. PT Artasedana Singaraja sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor makanan dan minuman hingga obat-obatan. Jenis layanan yang diberikan di PT. Arta Sedana yaitu melayani penjualan dan pendistribusian barang kepada konsumen. Distribusi barang dapat melalui perantara pos atau langsung mendatangi konsumen ataupun konsumen langsung datang ke kantor. PT. Arta Sedana juga melayani penjualan dalam jumlah besar untuk para pedagang pengecer dan para pedagang besar (Grosir). Rute sales dan driver pada setiap harinya di bagi menjadi 3 yaitu perjalanan timur, barat, dan tengah. Berdasarkan kondisi di lapangan pada saat melakukan observasi dan wawancara dikatakan untuk mempertahankan aktivitas kerja agar tetap optimal perusahaan senantiasa harus menjaga karyawan yang saat ini mereka miliki karena dinilai sudah cukup terampil. Namun permasalahan mengenai kepuasan kerja membuat karyawan sering memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

Terlihat bahwa sejak tahun 2018 perputaran karyawan semakin meningkat dan hal itu diyakini dikarena rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan disebabkan kurang puasnya karyawan terhadap perusahaan. Perputaran karyawan keluar paling besar terjadi pada tahun 2020 dimana hampir 30 persen karyawan keluar dari perusahaan dan mencari peruntungan di tempat baru. Selain itu tingginya tingkat perputaran karyawan membuat perusahaan kesulitan menjaga kinerja terbaiknya karena harus memberi pelatihan dan pengarahan terlebih dahulu kepada karyawan baru. Perputaran karyawan juga menyebabkan hubungan antara rekan kerja tidak

---

sedekat sebelumnya dan sulit untuk langsung bekerjasama satu sama lain. Dari segi hubungan dengan atasan, seringkali atasan memaksakan target yang kurang realistis semata mata hanya untuk mengejar keuntungan bagi perusahaan. Kurangnya kepuasan juga salah satunya dikarenakan sedikitnya kesempatan promosi yang bisa didapatkan oleh karyawan.

Permasalahan mengenai kepuasan erat kaitanya dengan kompensasi yang diberikan. Meskipun dari segi gaji telah sesuai dengan aturan yang berlaku namun pemberian insentif ataupun bonus sangat tergantung dari hasil penjualan yang berhasil dilakukan karyawan. Besaran gaji karyawan bervariasi berdasarkan posisi dan lama waktu bekerja. Selain itu perusahaan juga memberikan jaminan kesehatan serta insentif uang makan kepada karyawan. Insentif tersebut hanya dihitung ketika karyawan hadir saja dan bila berhalangan hadir insentif tidak akan dibayarkan. Setiap tahun perusahaan juga memberikan THR pada karyawan sesuai dengan hari besar keagamaan yang disini biasa diberikan ketika hari raya nyepi. Tunjangan hari raya dibayarkan kepada karyawan sebesar satu kali gaji yang dimiliki dengan syarat karyawan tersebut telah bekerja minimal selama satu tahun. Selain insentif, THR dan gaji perusahaan juga memberikan bonus tahunan kepada tiap karyawan. Besaran bonus tahunan yang mungkin diterima masing masing karyawan. Pemberian bonus berbeda berdasarkan pada jabatan, departemen dan capaian target yang ada. Bonus tahunan terkecil yang mungkin diterima karyawan berkisar di 8.280.000 – 18.000.000 rupiah. Sedangkan bonus terbesar yang mungkin dicapai karyawan berkisar 12.880.000 – 28.000.000 rupiah. Jika perusahaan tidak mencapai target penjualan maka bonus tidak akan diberikan secara maksimal sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dan pihak manajemen. Pemberian bonus sangat tergantung dalam target yang mampu dicapai karyawan dimana jika mencapai target mereka akan mendapatkan bonus sebesar 140 persen dari gaji yang mereka dapatkan ditambah dengan kriteria lain yang belum dihitung seperti jabatan dan departemen. Namun yang menjadi perhatian disini adalah target penjualan yang ditetapkan perusahaan sangatlah besar sehingga sangat sulit untuk dicapai oleh setiap karyawan. Hal inilah yang membuat karyawan sering merasa tidak senang ketika mereka sudah bekerja keras namun kurang ada apresiasi dari perusahaan yang hanya melihat dari segi pencapaian target saja.

Selain masalah kompensasi, budaya organisasi yang selama ini berkembang juga mengarahkan para karyawan kurang memiliki kepuasan kerja. Rutinitas yang sama dari waktu ke waktu membuat karyawan kurang memiliki inisiatif ataupun inovasi baru dalam mengembangkan perusahaan ke depannya. Karyawan selalu terjebak pada pola yang sama secara berulang. Dari segi pencapaian, dengan besarnya target yang ditetapkan perusahaan seharusnya karyawan

---

berorientasi tinggi pada hasil yang harus dicapai namun seringkali hal itu tidak terjadi karena tak jarang karyawan kurang agresif dan tidak termotivasi dalam mencapai hasil terbaik. Dalam bentuk kerjasama tim, tiap karyawan selalu mementingkan menyelesaikan tugasnya terlebih dahulu baru mementingkan hal lain atau kepentingan tim. Dalam beberapa keadaan hal ini tentu dapat menghambat perkembangan perusahaan kedepannya.

Permasalahan-permasalahan tersebut, diatas dikhawatirkan akan dapat mengurangi mengganggu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga hal ini cukup relevan diadakan penelitian dengan judul : ”Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Artasedana Di Singaraja”. Dari permasalahan diatas didapatkan rumusan masalah 1) Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Artasedana Di Singaraja? 2) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Artasedana Di Singaraja? 3) Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Artasedana Di Singaraja? Terdapat sejumlah kajian teoritik yang digunakan yang relevan dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Menurut Putri (2016) kepuasan kerja sebagai reaksi emosional yang kompleks, yang merupakan dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan oleh karyawan, sehingga menimbulkan reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, puas, ataupun perasaan tidak puas (Mahayasa dan Martayanti, 2020). Kepuasan kerja adalah suatu sikap individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74).

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2011:209). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya (Kresmawan dkk, 2021).

Budaya organisasi menurut Kotler (2010:77) adalah pengalaman, cerita, keyakinan, dan norma bersama yang menjadi cirri organisasi. Namun bila memasuki perusahaan, kita akan menjumpai budaya perusahaan seperti cara orang berpakaian dan cara mereka berbicara satu sama lain.

---

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan Rahayu (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Akmal (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang cukup dari perusahaan akan memunculkan perasaan puas sebagai bagian dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Artasedana Di Singaraja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan Herawan (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Sinuharji (2018) yang menyatakan menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menumbuhkan budaya organisasi dengan baik tentu akan merasa betah dan puas sebagai bagian dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Diduga budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Artasedana Di Singaraja.

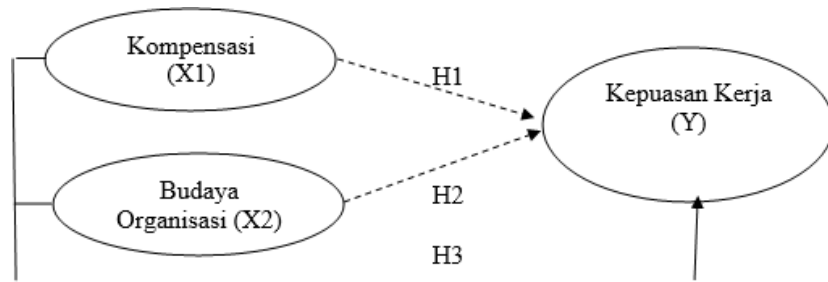
3. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan Rahayu (2017) yang menyatakan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain oleh Sinuharji (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai kebutuhannya dan mampu menumbuhkan budaya organisasi yang baik tentu akan puass dengan pekerjaanya. Berdasarkan hasil penelitian yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Diduga kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Artasedana Di Singaraja.

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Populasi dalam penelitian ini adalah pada PT Artasedana Di Singaraja yang berjumlah 40 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 40 responden dengan metode sampel jenuh. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan wawancara langsung melalui kuesioner yang didesain untuk memperoleh data. Disamping itu, dipergunakan pula sejumlah data sekunder yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan kepustakaan untuk mendukung ataupun memperkaya hasil analisis dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing–masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.224	4.506	1.159	.254
	kompensasi	.359	.132	2.712	.010
	budaya organisasi	.303	.079	3.820	.000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,224 + 0,359 X_1 + 0,303 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut : Dilihat dari nilai  $a = 5,224$ ,  $b_1 = 0,359$  dan  $b_2 = 0,303$ . Hal ini berarti apabila nilai dari kompensasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) sama-sama nol (0), maka kepuasan kerja ( $Y$ ) akan tetap ada sebesar 5,224. Dilihat dari nilai  $b_1 = 0,359$ . Hal ini berarti apabila nilai dari kompensasi ( $X_1$ ) dinaikkan sebesar satu maka akan mengakibatkan kenaikan dari nilai kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,359. Dilihat dari nilai  $b_2 = 0,303$ . Hal ini berarti apabila nilai budaya organisasi ( $X_2$ ) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari nilai kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,303. Dilihat dari nilai  $b_1 = 0,359$  dan  $b_2 = 0,303$ . Hal ini berarti apabila nilai dari kompensasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) sama-sama dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar satu satuan pada konstanta 5,224.

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.512	.491	3.76474

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Dari tabel 2 dapat diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 51,2%. Hal ini berarti pengaruh secara simultan dari kompensasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pada PT Artasedana Singaraja adalah sebesar 51,2% dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.



**Tabel 3. Hasil Uji-t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.224	4.506		1.159	.254
	kompensasi	.359	.132	.347	2.712	.010
	budaya organisasi	.303	.079	.488	3.820	.000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022.

#### 1. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji t menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Artasedana Singaraja adalah positif dan signifikan. Dinyatakan signifikan karena  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$  yaitu  $2,712 > 1,684$  Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis pertama diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti setiap peningkatan kompensasi maka akan mengakibatkan kepuasan kerja akan meningkat juga. Peningkatan kepuasan kerja dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator indikator yang terkandung dalam kompensasi. Implikasi pada penelitian ini akan terlihat ketika pihak organisasi mampu meningkatkan komponen komponen yang ada dalam kompensasi sehingga kepuasan kerja yang dihasikan karyawan PT Artasedana Singaraja semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahayu (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Akmal (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang cukup dari perusahaan akan memunculkan perasaan puas sebagai bagian dari perusahaan.

#### 2. Pengaruh Budaya organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji t menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Artasedana Singaraja adalah positif dan signifikan. Dinyatakan signifikan karena  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$  yaitu  $3,820 > 1,684$  Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis kedua diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti setiap peningkatan budaya organisasi maka akan mengakibatkan kepuasan kerja akan meningkat juga. Peningkatan kepuasan kerja dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator yang terkandung dalam variabel budaya organisasi. Implikasi penelitian ini akan terlihat ketika karyawan PT Artasedana Singaraja mampu menumbuhkan budaya organisasi yang baik

maka suasana yang muncul akan mendukung kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Herawan (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Sinuharji (2018) yang menyatakan menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menumbuhkan budaya organisasi dengan baik tentu akan merasa betah dan puas sebagai bagian dalam perusahaan tersebut.

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	ANOVA <sup>a</sup>		
			Mean Square	F	Sig.
Regression	520.565	2	260.283	18.364	.000 <sup>b</sup>
Residual	524.410	37	14.173		
Total	1044.975	39			

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji F menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan dari kompensasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah positif dan signifikan. Hal ini didasarkan atas nilai dari  $F$  – hitung  $>$   $F$  – tabel yaitu  $18,364 > 3,23$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis ketiga diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti setiap peningkatan kompensasi maupun budaya organisasi maka akan mengakibatkan kepuasan kerja akan meningkat juga. Peningkatan kepuasan kerja dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator yang terkandung di dalam kompensasi dan budaya organisasi. Implikasi penelitian ini akan terlihat ketika penerapan faktor faktor yang terkandung dalam kompensasi dipadukan dengan budaya organisasi yang tepat akan memunculkan kepuasan kerja yang maksimal di PT Artasedana Singaraja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahayu (2017) yang menyatakan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain oleh Sinuharji (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai kebutuhannya dan mampu menumbuhkan budaya organisasi yang baik tentu akan puass dengan pekerjaanya.

## Simpulan

Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Artasedana Singaraja. Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Artasedana. Ada pengaruh positif dan

signifikan antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Artasedana Singaraja. Saran penelitian ini diharapkan sebaiknya perusahaan mampu memberikan gaji yang baik seandainya perusahaan berjalan baik. Sebaiknya perusahaan mampu mendorong karyawan agar bekerja lebih agresif sehingga target kerja lebih cepat tercapai. Sebaiknya perusahaan lebih memberikan masukan kepada pimpinan agar turut menghargai bawahannya.

### Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Akmal. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal BISA* no 2 tahun 2015
- Alex S. Nitisemito. 2010. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bandura, A, 2010. *Self Efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior*, New Jersey, Prentice Hall.
- Baron, R.A. dan Byrne, D. (2014). *Psikologisosial*. Edisi kesepuluh: jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Gorda, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handayani. 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol.1, No.1, Januari – Juni 2010. ISSN : 2087-0825
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2015. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herawan. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 1 No. 1 Januari 2015|*
- Ivancevich JM et al. 2013. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta (ID): Erlangga.
- Kotler, Philip. 2010. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Kotler, Philip, terjemahan A.B. Susanto. 2011. *Manajemen Pemasaran di Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Komaruddin. 2011. *Ensiklopedia Manajemen*. Edisi ke-5. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Mahayasa, I. G. A., & Martayanti, N. M. P. (2020). Analysis Of The Influence Of Member's Commitment And Satisfaction On Loyalty Of Cooperative Members. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 2(1), 48-55.
- Martoyo, Susilo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Moh. Pabundu Tika, M.M. 2013. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta

- 
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork- America: McGraw-Hill Education.
- Prinstvaninta. (2010). *Pengaruh Persepsi Karyawan terhadap Dukungan Organisasi pada Komitmen Karyawan*. Skripsi. Medan: Fakultas Psikologi. Universitas Sumatera Utara.
- Putri. (2016). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7339-7365
- Rahayu. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 5804-5833
- Robbins SP and Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89\*.
- Sikula (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Sinuharji. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Jasa Perhotelan (Studi Kasus di Garuda Plaza Hotel Medan)*. Jurnal Bisnis Adminitrasi, ISSN 2302-2537 Vol.2, No.1, Juni 2013
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Uddin, Jasim. Mohammad., Luva, Huq. Rumana & Hossian Maroof, Md. Saad. (2013). *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*. Vol. 8, No. 2; 2013 ISSN 1833-3850.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo.
- Venesia, 2015, "Pengaruh Kualitas Layanan dan Persepsi Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Maskapai Penerbangan Tiger Air Mandala", E-Journal WIDYA Ekonomika, Vol. 1, No. 1, Hal. 64-74.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun*. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8.
- Yuniastini, Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. BerkatAnugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.