

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PD. MAKMUR JAYA KARAWANG

Asep Jamaludin¹
Sihabudin²
Asep Darajatul Romli²

asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id

sihabudin@ubpkarawang.ac.id

asep.dj@ubpkarawang.ac.id

Abtrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dan budaya organisasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dari setiap karyawan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 100 responden dan jumlah tersebut dijadikan sampel penelitian seluruhnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS dalam mengolah data penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berada pada skala cukup setuju, budaya organisasi berada pada skala setuju, dan kepuasan kerja berada pada skala puas. Hasil analisis korelasi produk moment menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat dan searah. Hasil analisis jalur didapat persamaannya yaitu $Y = 0,172 X_1 + 0,730 X_2 + \epsilon_1$. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun budaya organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja. Dan secara simultan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan. Terciptanya kualitas manusia dan kualitas masyarakat Indonesia yang maju dan mandiri hanya dapat diwujudkan jika pendidikan masyarakat berhasil ditingkatkan (Mutofin, dalam Soyand Sauri, 2010). Namun demikian, mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia di Indonesia harus ditingkatkan lagi agar bisa bersaing dengan negara-negara maju. Sampai saat ini, lemahnya kualitas Sumber Daya Manusia masih menjadi permasalahan utama dalam pembangunan dan daya saing bangsa. Hal tersebut menyebabkan rendahnya daya saing global bangsa Indonesia. Padahal, akselerasi arus globalisasi dan semakin terbukanya pasar dunia, Indonesia dihadapkan pada persaingan yang semakin luas dan ketat.

Ketidakmampuan dalam meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia nasional melalui pendidikan bermutu, menyebabkan kurang bisa bersaing dengan negara lain, posisi

Indonesia dalam kancah persaingan global. Menurut catatan UNDP tahun 2019, Human Development Index (HDI) Indonesia hanya menduduki ranking 111 dari 189 negara menurut laporan Indeks Pembangunan Manusia 2019 yang dikeluarkan PBB (TEMPO.CO, Jakarta). Laporan Indeks Pembangunan Manusia 2019 berpendapat bahwa apa yang dulunya kemewahan, seperti internet cepat dan pendidikan tinggi, menjadi penting untuk kesuksesan, yang selanjutnya mendorong kesenjangan yang miskin dan kaya. Peringkat Indeks Pembangunan Manusia tahunan dihitung menggunakan tiga kategori: Kesehatan, Pendidikan dan Pendapatan. Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi sangat bergantung pada Sumber Daya Manusianya. Jika sebuah organisasi atau perusahaan ingin berkembang maka harus didukung pula dengan kualitas Sumber Daya Manusia nya. Namun jika hal tersebut tidak selaras maka perusahaan tersebut akan mengalami keterpurukan.

PD. Makmur Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang memiliki 100 karyawan. Namun hal ini tidak memberikan efektifitas dalam bekerja karena sistem pengupahan belum proporsional yang seharusnya berdasarkan jenjang dan status kepegawaian. Selain itu Penghargaan bagi karyawan yang berprestasi masih belum terlaksana dengan baik meskipun hal tersebut bisa membawa dampak pada hasil kerja yang didapatnya dimana kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Selain itu pimpinan masih sangat jarang memberikan informasi atau pengarahan terkait sistem penggajian yang ada pada perusahaan sehingga hal tersebut berdampak pada kepuasan karyawan.

Budaya Organisasi menurut Schein dalam Luthans (2012:124) Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Glaser dalam Kreitner dan Kinicki (2013:323) menyatakan “Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi”.

Tabel 1.1 Kepuasan Kerja Karyawan pada PD. Makmur Jaya

Permasalahan	Orang	%
Kurang puas terhadap beban kerja	15	15
Kurang puas terhadap kondisi kerja	10	10
Kurang puas terhadap hubungan yang baik dengan rekan kerja	25	25
Kurang puas dalam pengembangan karir	40	40

Sumber: Data observasi, 2020

Dari data diatas dapat dilihat persentase kepuasan kerja yang diperoleh karyawan pada PD Makmur Jaya sangat jauh dari puas dalam pengaturan sumber daya manusia belum maksimal sehingga deskripsi kerja (*job description*) di masing-masing unit kerja kurang tercapai. Kepuasan kerja akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai. Handoko (2011: 195) berpendapat bahwa kinerja yang lebih baik menyebabkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang 3 sesuai dengan kinerja mereka. Dilain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat kinerja mereka maka ketidakpuasan akan terjadi.

Kinerja sumberdaya manusia (*Job Perfomance/Aktual Perfomance*) merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang Mangkunegara (2006). Semakin tinggi tingkat Kinerja yang tinggi dari SDM pada sebuah organisasi yang mampu menghasilkan keunggulan kompetitif dari organisasi tersebut maka akan berdampak pada kuatnya persaingan dan tidak mudah untuk ditiru. strategi bersaing yang dapat digunakan untuk meningkatkan persaingan antara lain keunggulan kompetitif dan keunggulan komperatif, karena kedua keunggulan ini akan sulit ditiru oleh pesaing.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membahas:

1. Bagaimana Kompensasi pada Karyawan PD. Makmur Jaya Karawang.
2. Bagaimana Budaya organisasi pada Karyawan PD. Makmur Jaya Karawang.
3. Bagaimana kepuasan kerja pada Karyawan PD. Makmur Jaya Karawang.
4. Besaran korelasi antara Kompensasi dengan budaya organisasi pada Karyawan PD. Makmur Jaya Karawang.
5. Besaran pengaruh secara parsial kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PD. Makmur Jaya Karawang.

6. Besaran pengaruh secara simultan kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PD. Makmur Jaya Karawang.

Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:118) menyatakan bahwa: Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau reward yang diberikan pada pekerja (Hani Handoko : 2009) yang terdiri dari (1) Kompensasi langsung: (a) Gaji Tetap (Fix) merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. (2) Gaji Tidak Tetap (Variable) merupakan kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individual, kelompok, dan/atau organisasi. Dan (2) Kompensasi tidak langsung (tunjangan): imbalan tidak langsung (askes, uang cuti, pensiun, dll) yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

Budaya Organisasi

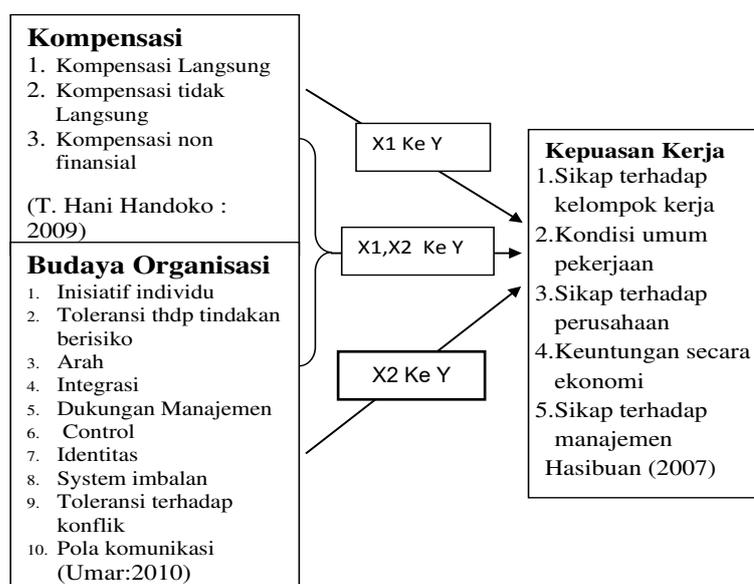
Menurut Schein (2012:27), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah- masalah yang ada. Jika suatu organisasi menerapkan budaya kuat maka itu akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada organisasi tersebut, menurut Robbins (2012:527), budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama-sama secara luas.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan

suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Dimensi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Hasibuan (2011) bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal-hal utama dengan mengingat dimensi-dimensi paling penting yaitu: (1) Pekerjaan yang menantang, (2) Ganjaran yang pantas, (3) Kondisi kerja yang mendukung, (4) Pimpinan/rekan kerja yang mendukung, dan (5) Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:5), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2010:13), adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Menurut Kuncoro (2011:22) Populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya. Menurut penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa populasi adalah satu set atau kumpulan data penelitian yang berkonsentrasi pada sumber data. Data penelitian dalam populasi disebut

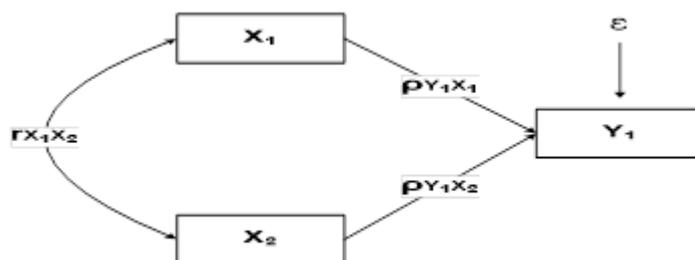
“parameter” yang dapat berbentuk rata-rata, proporsi, simpangan baku dan lain-lainnya yang menjadi fokus penelitian yang akan dijadikan obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah PD. Makmur Jaya Karawang, berjumlah 100 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 56) memberikan pengertian bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jadi, sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Mengenai jumlah sampel menurut Arikunto (2010 : 125) mengatakan bahwa: “Jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25%-30% dari jumlah subyek tersebut. Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi 100 hingga 150 orang dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Sehingga dapat dikatakan sebagai penelitian sensus”. Sampel penelitian ini berjumlah 100 responden.

Path Analysis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis atau analisis jalur untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Analisis jalur digunakan untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel. Sebagai variabel penyebab terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Adapun kerangka model analisis sebagai berikut:



Gambar 1.2 Kerangka Model Analisis Jalur

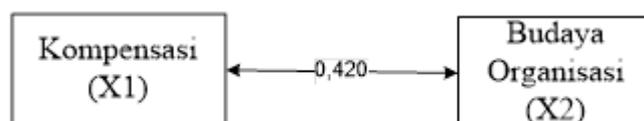
Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat 100 responden yang merupakan karyawan PD. Makmur Jaya Karawang, yang terdiri dari 60 responden berjenis kelamin laki-laki dan 40 responden berjenis kelamin perempuan. 74 responden berpendidikan SMA, 5 responden berpendidikan DIII, dan 21 responden berpendidikan S1.

Analisis Deskriptif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berada pada skala cukup setuju. Artinya berdasarkan persepsi dari responden bahwa mereka setuju dengan kompensasi yang berlaku pada saat ini. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis rentang skala dengan rata-rata skor 293,48. Budaya organisasi berada pada skala setuju. Artinya para karyawan di Perusahaan PD. Makmur Jaya memiliki budaya organisasi yang berkembang baik. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis rentang skala dengan rata-rata skor yaitu 385,44. Dan kepuasan kerja karyawan berada pada skala puas. Artinya selama ini karyawan memiliki kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis rentang skala dengan Rata-rata skor yaitu 363,48.

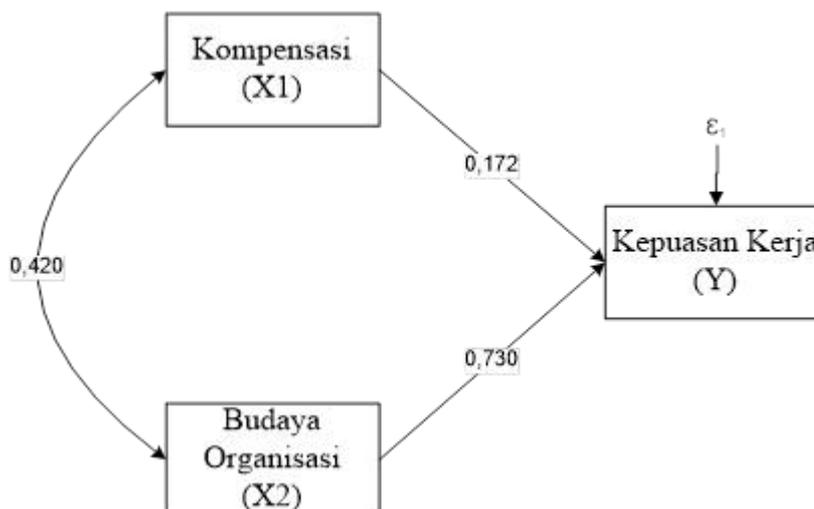
Analisis Korelasi



Gambar 1.3 Hubungan Antar Variabel Bebas

Dari hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi diantara variabel variabel kompensasi dengan budaya organisasi didapat nilai sebesar 0,420 yang berarti mempunyai tingkat hubungan yang sedang/cukup tinggi dan searah karena nilainya positif.

Path Analysis



Gambar 1.4 Analisi Jalur

Dari gambar di atas, dapat kita jelaskan besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat dimana variabel budaya organisasi mempunyai koefisien jalur lebih tinggi dibandingkan dengan variabel kompensasi. Untuk persamaan jalurnya, yaitu: $Y = 0,172 X_1 + 0,730 X_2 + \epsilon_1$

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 1.2 Hasil Uji t

Struktural	Sig.	α	Kesimpulan
ρ_{YX1}	0,009	0,05	Ho ditolak , terdapat pengaruh signifikan
ρ_{YX2}	0,000		Ho ditolak , terdapat pengaruh signifikan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2020

Dari tabel di atas didapat hasil yaitu: (1) Untuk pengaruh parsial X1 terhadap Y, nilai Sig. (0,009) < α (0,05) maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Untuk pengaruh parsial X2 terhadap Y, nilai Sig. (0,000) < α (0,05) maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F (simultan)

Tabel 1.3 Hasil Uji F

Model	Sig.	α	Kesimpulan
ρ_{YX1}	0,000	0,05	Ho ditolak, terdapat pengaruh yang signifikan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2020

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai Sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian Ho ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Pembahasan Deskriptif Variabel Kompensasi

Kompensasi (X1) memperoleh rata-rata skor 293,48. Jika digambarkan dengan rentang skala berada pada rentang skala cukup setuju. Artinya berdasarkan persepsi dari para responden bahwa mereka cukup setuju dengan kompensasi yang berlaku di Perusahaan PD. Makmur Jaya, hal ini didasarkan pada dimensi dan indikator yang telah ditetapkan pada penelitian ini.

Pembahasan Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (X2) mencapai total skor rata-rata sebesar 385,44, dalam rentang skala berada pada skala setuju. Artinya para responden setuju dengan budaya organisasi yang berkembang di Perusahaan PD. Makmur Jaya. Hal ini didasarkan pada dimensi dan indikator dari variabel motivasi pada penelitian ini.

Pembahasan Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan Kerja (Y) mencapai rata-rata skor sebesar 363,48. Skala ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja para karyawan di Perusahaan PD. Makmur Jaya berada pada skala puas. Artinya selama ini kepuasan kerja karyawan di Perusahaan PD. Makmur Jaya sudah puas. Hal ini didasarkan pada dimensi dan indikator pada variabel kepuasan kerja yang telah ditetapkan pada penelitian ini.

Pembahasan Hubungan Antara Kompensasi Dengan Budaya Organisasi

Hubungan antara Kompensasi (X1) dengan budaya organisasi (X2) sebesar 0,420 dan mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Ini menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat maka budaya organisasi juga akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi menurun budaya organisasi juga menurun.

Pembahasan Parsial Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh parsial kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 0,172 dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 0,730. Berdasarkan pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa nilai $0,172 < 0,730$, maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi lebih besar dan lebih dominan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja dibandingkan kompensasi. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai lebih dapat meningkatkan kepuasan kerjanya dengan meningkatkan budaya organisasi

Pembahasan Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Total pengaruh kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja sebesar 0,6679 atau sebesar 66,79%. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 66,79% sedangkan sisanya 0,3321 atau sebesar 33,21 % merupakan pengaruh kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti. Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan kriteria uji nilai Sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$. Artinya H_0 ditolak. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi mempunyai nilai signifikansi atau bermakna terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan kriteria uji nilai Sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$. Artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan

bahwa budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi atau bermakna terhadap kepuasan kerja. kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), diperoleh nilai Sig. $0,000 < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Artinya kompensasi dan budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi dan bermanfaat terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, selanjutnya akan dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berada pada skala cukup setuju. Artinya berdasarkan persepsi dari responden bahwa mereka setuju dengan kompensasi yang berlaku pada saat ini. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis rentang skala dengan rata-rata skor 293,48.
2. Budaya organisasi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berada pada skala setuju. Artinya para karyawan di Perusahaan PD. Makmur Jaya memiliki budaya organisasi yang berkembang baik. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis rentang skala dengan rata-rata skor yaitu : 385,44.
3. Variabel kepuasan kerja karyawan di Perusahaan PD. Makmur Jaya berada pada skala puas. Artinya selama ini karyawan memiliki kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis rentang skala dengan Rata-rata skor yaitu : 363,48.
4. Hubungan korelasional antara kompensasi dengan budaya organisasi memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif sebesar 0,420. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat maka budaya organisasi juga akan meningkat dan sebaliknya
5. Pengaruh parsial kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 0,172 dan budaya organisasi(X2) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 0,730. Berdasarkan pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa nilai $0,172 < 0,730$, maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi lebih besar dan lebih dominan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja dibandingkan kompensasi. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai lebih dapat meningkatkan kepuasan kerjanya dengan meningkatnya budaya kerja.
6. Total pengaruh kompensasi (X1) dan budaya organisasi(X2) terhadap kepuasan kerja sebesar 0,6679 atau sebesar 66,79%. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 66,79% sedangkan sisanya 0,3321 atau sebesar 49,1% merupakan pengaruh kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti. Kompensasi kerja (X1) berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan kriteria uji nilai Sig. (0,000) < α (0,05). Artinya Ho ditolak. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi mempunyai nilai signifikansi atau bermakna terhadap pencapaian kepuasan kerja. Budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan kriteria uji nilai Sig. (0,000) < α (0,05). Artinya Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi atau bermakna terhadap pencapaian kepuasan kerja. Kompensasi (X1) dan budaya organisasi pegawai (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), diperoleh nilai Sig. 0,000 < α (0,05). Hal ini berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Artinya kompensasi dan budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi dan bermanfaat terhadap pencapaian kepuasan kerja.

Saran

Sesuai dengan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan sebagai akhir dari penulisan tesis ini, penulis merumuskan beberapa saran yang merupakan implikasi lebih lanjut mengenai variabel-variabel yang diteliti yaitu peran kepala sekolah, budaya organisasi dan Kepuasan kerja pada .

1. Kompensasi pada walaupun hasil penelitian menunjukkan berada pada skala cukup setuju, namun masih terdapat responden yang menjawab kuisioner dengan skala sangat tidak setuju skor satu dan tidak setuju skor dua yaitu sebanyak satu sampai dengan dua persen artinya kompensasi masih perlu ditingkatkan dengan upaya dari dinas terkait untuk mengadakan rapat koordinasi dengan dalamn rangka terus meningkatkan kompensasi
2. Budaya organisasi pada Perusahaan PD. Makmur Jaya walaupun hasil penelitian menunjukkan berada pada skala setuju, namun pada semua dimensi masih terdapat responden yang menjawab dengan skor satu dan dua. Artinya setiap dimensi pada varriabel budaya organisasi harus terus dikembangkan dan ditingkatkan terutama pada dimensi arah dan intergrasi.
3. Kepuasan kerja karyawan di Perusahaan PD. Makmur Jaya walaupun hasil penelitian menunjukkan berada pada skala puas, namun masih terdapat responden yang menjawab pada skala tidak puas dengan skor dua yaitu pada dimensi kesesuaian pribadi dengan pekerjaan oleh karena itu pihak terkait memperhatikan indikator tersebut agar dilakukan analisis jabatan agar tercapai *the right job on the right place*.

4. Korelasi kompensasi dan budaya organisasi memiliki besaran koefisien 0,420 artinya memiliki hubungan yang cukup kuat, oleh karena itu diharapkan kompensasi dan budaya organisasi dapat meningkatkan perannya sebagai motivator disamping peran-peran lain yang terdapat dalam dimensi kompensasi maupun budaya organisasi
5. Pengaruh secara parsial kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai variabel dominan oleh karena itu dibutuhkan upaya peningkatan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja.
6. Pengaruh simultan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 66,79 %, artinya terdapat pengaruh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 33,21%. Oleh karena itu kepada para peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Refika Aditama.
- Arikunto S, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI,. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, Hani. (2009). *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husen, Umar. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. SUN.
- Kreitner & Kinicki. (2013). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. (2011). *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Robbins & Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat. Jakarta.

- Sauri, Sofyan & Firmansyah, Herlan. (2010). *Meretas Pendidikan Nilai*, Bandung: Arfino Raya.
- Schein, H Edgar. 2012. *Organizational Culture and Leadership, Second Edition*, Jossey Bass Publishers, San Francisco.
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Kompas.co, Jakarta 2019 Indeks pembangunan manusia, UNDP Tahun 2019 *Human Development Index (HDI)*.