

Table Of Content

| | |
|---------------------------------------|---|
| Journal Cover | 2 |
| Author[s] Statement | 3 |
| Editorial Team | 4 |
| Article information | 5 |
| Check this article update (crossmark) | 5 |
| Check this article impact | 5 |
| Cite this article | 5 |
| Title page | 6 |
| Article Title | 6 |
| Author information | 6 |
| Abstract | 6 |
| Article content | 7 |

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.820>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Influence of Organizational Culture, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction of Production Sector Employees

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi

Tri Zanu Arief Kurniawan, trizaarief@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction of Production Department Employees of PT. Putraduta Buanasentosa Sidoarjo. This thesis is not published. Management Study Program. Faculty of Business, Law & Social Sciences, University of Muhammadiyah Sidoarjo. This study aims to determine the effect of organizational culture, work environment and compensation on job satisfaction of Production Department employees of PT. Putraduta Buanasentosa. This research is a quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 73 employees of the production department at Putraduta Buanasentosa Sidoarjo. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS version 18 for windows. The primary data in this study were obtained from a questionnaire measured using a Likert scale which was tested for validity and reliability. The results of this study prove that organizational culture affects job satisfaction, work environment affects job satisfaction, compensation also affects job satisfaction, besides that organizational culture, work environment and compensation simultaneously influence job satisfaction,

Published date: 2022-11-14 00:00:00

Pendahuluan

Organisasi adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Ada dua jenis organisasi yaitu organisasi perusahaan dan organisasi sosial. Kedua jenis organisasi tersebut memiliki tujuan yang berbeda. Organisasi perusahaan memiliki prinsip kegiatan ekonomis rasional dan bertujuan untuk mencari laba sebesar-besarnya, sedangkan organisasi sosial memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan, dan prinsip kegiatannya ialah pengabdian sosial. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai - nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi (Nawawi, 2015) [1]. Sedangkan menurut Luthans dalam Moeheriono (2014) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan norma - norma dan nilai - nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya [2].

Selain budaya organisasi faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting, karena dalam lingkungan kerja perlu adanya pengaturan maupun penataan lingkungan dalam penyelenggaraan aktifitas kerja di organisasi atau perusahaan dan terciptanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal (Afifah, 2018) [3]. Selain lingkungan kerja, Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, kompensasi juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasibuan (2016) menyatakan 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 imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. [4]. Sedangkan. Moeheriono (2014) sistem pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan juga sesuai dengan teori keadilan (equitytheory) yang membandingkan antara prestasi yang dicapai dengankompensasi atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Jikakompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untukterus meningkatkan kinerjanya.[5].

PT. Putraduta Buanasentosa adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyimpanan, perapian, pemusnahan dokumen dan produksi biji kertas. PT. Putraduta Buanasentosa terletak di Jln Lingkar timur KM 02 No 86 Desa Prasung, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. yang memiliki jumlah karyawan bagian produksi 73 orang. Budaya organisasi pada PT. Putraduta Buanasentosa sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada umumnya, antara lain pimpinan memberikan arahan kepada karyawan supaya dapat berinovasi dalam menjalankan pekerjaannya .

Karyawan juga dituntut untuk selalu siap dalam menjalankan pekerjaan baik dalam jumlah kecil maupun besar. Selain itu PT. Putraduta Buanasentosa, juga menerapkan seperti halnya karyawan harus jujur, bertanggung jawab dalam hasil yang telah dikerjakan, bersemangat untuk memberikan inovasi pada perusahaan dan bekerja untuk menghasilkan kerja yang baik. Dengan adanya standar budaya organisasi yang di buat oleh pimpinan tersebut karyawan selalu semangat dalam bekerja dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Standar lingkungan kerja yang diterapkan di PT. Putraduta Buanasentosa juga sudah sesuai dengan standar perusahaan pada umumnya, dimana Standar Penerangan di PT. Putraduta Buanasentosa sudah baik, pencahayaannya cukup terang dan dilengkapi dengan ventilasi yang cukup banyak. Lingkungan kerja yang sehat, bersih dan nyaman akan membuat karyawan betah di kantor yang mana dapat mendorong karyawan mengerjakan pekerjaan melebihi aturan yang telah ditetapkan. PT. Putraduta Buanasentosa dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan dengan memberikan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemilik perusahaan. Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai hubungan dari kepegawaian.

Namun ada indikasi bahwa kepuasan kerja karyaan di PT. Putraduta Buanasentosa masih belum optimal dikarenakan pekerjaan yang diselesaikan karyawan belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, selain itu dapat ditinjau dari sikap karyawan PT. Putraduta Buanasentosa yang hanya mengerjakan tugas berdasarkan instruksi dari pimpinan serta beberapa karyawan sering datang terlambat Tahun 2019 , yaitu bulan Januari (0,77 %), Februari (0,82%), Maret (0,83%), April (0,11%), Mei (0,59%), Juni (0,12%), Juli (0,10%), Agustus (0,10%), September (0,77%), Oktober (0,83%), November (0,10%), Desember (0,89%) . tidak terjadi penurunan kepuasan kerja pada karyawan.Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja , Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Kary awan PT. Putraduta Buanasentosa .

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti di PT. Putraduta Buanasentosa terletak di Jln Lingkar timur KM 02 No 86 Desa Prasung, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi meliputi jumlah dan seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek penelitian. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Putraduta Buanasentosa yaitu sebanyak 73 karyawan bagian produksi.

Sampel

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik Sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara keseluruhan. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan seluruh karyawan PT. Putraduta Buanasentosa berjumlah 73 orang karyawan bagian produksi.

Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif.

b. sumber data yang digunakan dalam penelitian ada dua yaitu data primer dan data sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan kuisioner, yang berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data. kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jenis kuisioner yang diajukan bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup dengan tujuan memberikan keleluasaan kepada responden memberikan jawaban-jawabannya sebagai bentuk penggalan data untuk variabel (X) maupun variabel (Y).

Hasil dan Pembahasan

Supplementary Files

Gambar 1. Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 1. di atas menjelaskan bahwa dari 73 kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, sebanyak 73 kuesioner yang kembali dan tidak ada responden yang tidak mengembalikan kuisisioner.

Supplementary Files

Gambar 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan masa kerja

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dengan usia 23-33 tahun sebanyak 42 responden dengan persentase 57,5%, sedangkan yang berusia 34-44 tahun sebanyak 21 responden dengan persentase 28,8%, dan yang berusia ≥ 45 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase 13,7%.

Supplementary Files

Gambar 3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 30 responden dengan persentase 41,1%, sedangkan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 28 responden dengan persentase 38,4%, dan yang masa kerja > 10 tahun sebanyak 15 responden dengan persentase 20,5%.

Supplementary Files

Gambar 4.

Supplementary Files

Gambar 5. Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Supplementary Files

Gambar 6. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Supplementary Files

Gambar 7. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan kerja

Uji Validitas

Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. dalam menghitung validitas menggunakan Correlation Pearson Moment.

Pada hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 (>0,30) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan Variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Uji Reliabilitas

dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha pada variabel budaya organisasi sebesar 0,837, variabel lingkungan kerja sebesar 0,703, variabel kompensasi sebesar 0,635, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,666. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha lebih besar 0,6, maka dapat dikatakan bahwa instrument kuisoner yang digunakan dikatakan memiliki reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari hasil pengujian diperoleh nilai asymp.sig dari uji Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,883 (0,883 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya menggunakan Plot Of Regression Standardized Residual. Data dikatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik - titik yang mendekati garis diagonal.

Uji Linearitas

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai sig. linearity untuk variabel kepuasan kerja dengan budaya organisasi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05), variabel kepuasan kerja dengan lingkungan kerja sebesar 0,020 (0,020 < 0,05). dan variabel kepuasan kerja dengan kompensasi sebesar 0,000 (0,000 > 0,05). Dari ketiga variabel diatas yakni budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan nilai sig linearity < 0,05, maka dikatakan hubungan antar variabel bersifat linear, yang artinya jika ada kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat.

Multikolinieritas

Jika angka tolerance diatas (>) 0,1 maka terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

Jika nilai VIF dibawah (<) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel budaya organisasi sebesar 1,049 (< 10), variabel lingkungan kerja sebesar 1,014 (<10) dan variabel kompensasi sebesar 1,064 (<10). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi) tidak saling mempengaruhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,710 + 0,222 X_1 + 0,241 X_2 + 0,493 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil perolehan persamaan dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta yang bernilai positif 1,710. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3), maka nilai variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) tetap konstan sebesar 1,710.

2) Budaya Organisasi (X1)

Koefisien bernilai positif (0,222) antara variabel budaya organisasi (X1) dengan variabel Kepuasan kerja (Y). Dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,222 satuan.

3) Lingkungan Kerja (X2)

Nilai koefisien bernilai positif (0,241) antara variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel Kepuasan kerja (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa Jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variabel Kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,241 satuan.

4) Kompensasi (X3)

Koefisien bernilai positif (0,493) antara variabel kompensasi (X3) dan variabel Kepuasan kerja (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa Jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,493 satuan. Uji Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom sebesar $k=3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($73-3-1=69$) sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,66724, maka dapat disimpulkan:

a) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

H_0 = variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_1 = variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 3,768 hal ini menunjukkan thitung 3,768 lebih besar dari ttabel 1,66724. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Putraduta Buanasentosa

b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

H_0 = variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_2 = variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 2,458 hal ini menunjukkan thitung 2,458 lebih besar dari ttabel 1,66724. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Putraduta Buanasentosa.

a) Pengaruh kompensasi organisasi terhadap kepuasan kerja

H_0 = variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_3 = variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung 3,681, hal ini menunjukkan thitung 3,681 lebih besar dari ttabel 1,66724. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Putraduta Buanasentosa.

Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 14,673 sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar $k=3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($73-3-1=69$) maka didapat nilai Ftabel sebesar 2,74. Oleh karena itu Fhitung 14,673 lebih besar dari Ftabel 2,74 dan tabel diatas juga menunjukkan nilai

sig = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Putraduta Buanasentosa.

Koefisien Korelasi Berganda (Uji R)

Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 - 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variable bebas secara bersama-sama dan variable terikat adalah semakin kuat. Semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variable bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Dapat dilihat pada tabel uji R, nilai R sebesar 0,624 (57,0%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen dan variabel dependen cukup kuat karena nilainya lebih dari 50%.

Koefisien Determinan Berganda (Uji R²)

Berdasarkan tabel uji R Square dapat dijelaskan bahwa koefisien determinan pada penelitian ini sebesar 0,38 atau 38,9% sehingga budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Y). dan sisanya 61,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

Hipotesis Pertama : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja

Membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin kuat budaya organisasi di dalam perusahaan akan membuat karyawan merasa ingin melakukan pekerjaannya dengan lebih

Hipotesis Kedua : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja

Membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Artinya semakin nyaman lingkungan kerja yang tercipta di suatu perusahaan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan melebihi dari persyaratan normal.

Hipotesis Ketiga : Kompensasi Berpengaruh Terhadap kepuasan kerja

Membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, selain itu Afifah (2018) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang Artinya semakin kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan terus meningkatkan kinerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yang pertama bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putraduta Buanasentosa bagian produksi, berarti jika semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di PT. Putraduta Buanasentosa maka kepuasan kerja karyawan bagian produksi akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Herawan, dkk (2015) menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan [6]. Kedua lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putraduta Buanasentosa bagian produksi, berarti jika semakin baik dan nyaman kondisi lingkungan kerja di PT. Putraduta Buanasentosa maka kepuasan kerja karyawan bagian produksi juga akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nugraha dan Surya (2016) membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja [7]. Ketiga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putraduta Buanasentosa bagian produksi, berarti semakin tinggi kompensasi yang di berikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti dan dewi (2015) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan [8]. selain itu Akmal dan Tamini (2015) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keempat budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putraduta Buanasentosa bagian produksi [9]. Hal ini berarti jika semakin baik budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Putraduta Buanasentosa bagian produksi juga akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agustini dkk (2018). membuktikan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan [10].

References

1. Nawawi, Ismail. 2015. Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja. cetakan ke-2. Prenadamedia Group. Surabaya.
2. Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi). Cetakan ke-2. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
3. Afifah, Yuyun. 2018. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PDAM Kab Bantul Yogyakarta. Jurnal Ekobis Dewantara. Vol. 1 No. 10
4. Hasibuan, Malayu.S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Cetakan ke-18. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
5. Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi). Cetakan ke-2. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
6. Herawan, Koko, dkk. 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
7. Nugraha, Made Bayu & Ida Bagus Ketut Surya. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5 No. 1
8. Dwijayanti, Made & Dewi A.A Sagung. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Bandung. E- Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4 No. 12
9. Akmal, Akhwanul & Tamini Ihda. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Moil Medan. Jurnal Bisnis Administrasi. Vol. 4 No. 2
10. Agustini, Fauzia, dkk. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan. NIAGAWAN. Vol. 7. No. 1