

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT CIPTAMAS BUMI SELARAS (CBS)

Jipi Listari¹ & Khairul Bahrun²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Bengkulu
jipilistari@gmail.com

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). Penelitian ini didasari pentingnya kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa Faktor diantaranya Kompensasi, Lingkungan Kerja dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS).

Objek penelitian ini adalah karyawan PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS), Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 43 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Penelitian ini menggunakan tehnik analisis data regresi berganda. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). Berdasarkan hasil perhitungan R^2 dapat disimpulkan bahwa, variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mampu menjelaskan pengaruh dari variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 61,8%, hal ini menunjukkan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja*

ABSTRACT

The title of this research is The Effect of Compensation, Work Environment, and Corporate Culture on the Employee Satisfaction at PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). This research is based on the importance of employee job satisfaction at the company. Job satisfaction is influenced by several factors including Compensation, Work Environment and Corporate Culture. This study aims to determine the effect of compensation, work environment and corporate culture on the employee job satisfaction at PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS).

The object of this research is the employees at PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). The sampling technique of the research used saturated sampling technique. The respondents of study are 43 respondents. The data collection method used a questionnaire.

This study used multiple regression data analysis techniques. From the results of the data study concluded that the variable of Compensation (X_1) has a positive and significant effect on employee job satisfaction, The Work Environment (X_2) has a positive and significant effect on employee job satisfaction, and Corporate Culture (X_3) has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Ciptamas Bumi Selaras (CBS). Based on the results of the calculation of R^2 , it can be concluded that the variable compensation, work environment, and culture organizational is able to explain the effect of the employee job satisfaction variable by 61.8%, this shows that compensation, work environment, and organizational culture have an effect on employee job satisfaction, while 38.2% is influenced by other variables that have not been included in this research model.

Keywords : *Corporate Culture, Compensation, Employee Satisfaction, Work Environment*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Menurut Douglas dalam Yunsepa (2018) menerangkan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang handal, mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi untuk ditempatkan pada posisi yang diperlukan. Mokaya (2013) menyatakan perusahaan harus terus mengadakan perubahan kearah yang positif, karena tugasnya tidak hanya menarik staf yang tepat, akan tetapi juga harus menciptakan dan mempertahankan hubungan baik antara karyawan serta lingkungan kerja yang aman dan damai, sehingga tercipta kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) dalam mencapai kepuasan kerja yang baik diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memperlakukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kepuasan bagi karyawan.

Menurut Golung (2013) terdapat kurang lebih komponen yang merajai kepuasan kerja karyawan, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Menurut Wirawan (2009) beberapa masukkan dan kontribusi tenaga kerja terhadap pekerjaan merupakan tenaga kerja yang baik. Akan tetapi biar karyawan memperlihatkan kinerja yang efektif, selain komponen tersebut banyak komponen lain yang dapat merajai

kepuasan kerja karyawan yaitu iklim kerja, motivasi kerja, komitmen perusahaan dan gaya kepemimpinan. Beberapa komponen tersebut pasti berpengaruh terkait pada realita yang terjadi. Kepuasan kerja karyawan tak luput dari bonus atau kompensasi yang diganti pada perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan (Asmawi, 2017; Onsardi, 2018). Maksud pelaksanaan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi jika perusahaan dapat menjalankan pemberian kompensasi dengan bagus, sehingga jelas maka pemberian kompensasi yang tepat akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan yang nantinya sasaran perusahaan bisa berhasil selaras dengan apa yang sudah diharapkan. Tentu masalah demikian didukung pada penelitian Rolinda (2017) menyatakan kompensasi bisa dikaitkan sebagai pemberian untuk mendorong karyawan agar kepuasannya tinggi. Komponen bisa berdampak terhadap kepuasan kerja merupakan lingkungan kerja yang baik pada perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan Lingkungan kerja yang nyaman. Suasana dan Lingkungan kerja yang bagus akan membikin karyawan merasa santai dan tenang maka bisa menaikkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Ratnawati (2015) dalam penelitiannya menjelaskan komponen yang bisa dipakai dalam lingkungan kerja yaitu sangat luas berakibat susah untuk menyebutkan semuanya. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. diantara hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah membangun budaya organisasi. Memperbaiki tingkah laku pekerja atau menaikkan kreativitas untuk menentang beberapa masalah pekerjaan merupakan tujuan budaya organisasi. fungsi dari budaya organisasi yaitu untuk memilah antara perusahaan lain dan demi wujud identitas diri karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Dhermawan (2012) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Jika itu semua dapat terjalin dengan baik kepuasan bekerja karyawan juga meningkat. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012), Riansari (2012) yang menganalisis variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan terjadi hal yang sebaliknya, jika kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan maka lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak menyebabkan kepuasan kerja baik pula.

Dalam bidang industri permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan. Sama halnya dengan masalah yang terdapat pada PT Ciptamas Bumi Selaras. PT Ciptamas Bumi Selaras (Ciputra Plantation Indonesia) yang merupakan salah satu anak perusahaan Ciputra Group Company yang telah berkembang pesat di industri Pabrik Kelapa Sawit & Perkebunan dengan areal perkebunan yang luas di Bengkulu (Bintuhan – Kaur) dan berkantor pusat di Jakarta. Pabrik Kelapa Sawit & Perusahaan Perkebunan di Indonesia ini telah beroperasi sejak tahun 2011. PT Ciptamas Bumi Selaras merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang cukup besar di Kabupaten Kaur yang memiliki masalah mengenai kepuasan kerja karyawannya.

Permasalahan yang ditemukan pada saat peneliti melakukan observasi awal mengenai kepuasan kerja karyawan yaitu hampir semua karyawan memberi penjelasan bahwa mereka puas bekerja disana, dikarenakan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan walaupun tidak terlalu besar nominalnya, akan tetapi tentu ada juga yang mengeluhkan nominal dari kompensasi tersebut. Kebijakan sistem kompensasi berupa pengupahan di PT Ciptamas Bumi Selaras mengikuti program kebijakan tentang upah minimum regional yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan upah lembur yang diberikan setiap bulan. Dimana yang menjadi permasalahan adalah pembayaran upah lembur tidak sesuai dengan jumlah jam lembur yang dijalani oleh karyawan, serta tunjangan masa kerja per tahun tidak diberikan berdasarkan jumlah tahun bekerja.

Karyawan mengharapkan kompensasi yang cukup untuk mencukupi kebutuhan pribadi atau keluarga. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan pemberian kompensasi harus tepat agar karyawan termotivasi dan efektif dalam bekerja. Berikut sebagian gagasan menyinggung kompensasi. Menurut Kadarisma (2012 : 1) apa yang karyawan rasakan sebagai balas jasa dari aktivitas kerja yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan merupakan kompensasi. Segala sesuatu yang dirasakan para karyawan sebagai balasan untuk semangat mereka dalam bekerja merupakan kompensasi (Handoko, 2001).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang secara langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012). Kompensasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan keinginan karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi. Kompensasi tidak berfungsi sebagai balas jasa semata, namun lebih dari itu, kompensasi dapat meningkatkan keinginan karyawan agar tetap berada dalam organisasi dan dapat diajak bersama-sama bertanggung jawab terhadap jalannya organisasi. Notoatmodjo (2003) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun sesuatu yang penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi pada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional

Menurut Sedarmayanti (2011), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Umar (2007), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Dari definisi tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan komitmen karyawan, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan pengaturan kompensasi secara benar dan adil.

Salah satu komponen penting bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan merupakan lingkungan kerja. Menurut Subowo dan Lewa dalam Dhermawan (2012 : 65) Kondisi Lingkungan kerja yang bagus seperti aman, tidak bising, bersih, bebas dari berbagai macam gangguan yang memperlambat karyawan untuk beraktivitas secara efektif. Semua fasilitas yang dihadapi, lingkungan kerja daerah dimana karyawan tersebut bekerja, cara kerja, pengaturan kerja baik secara kelompok maupun perseorangan merupakan lingkungan kerja (Sedarmayanti, 20011 : 34).

Definisi lain disampaikan oleh Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun sebagai kelompok. Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kepuasan kerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia didalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan kerja.

Kondisi dan lingkungan kerja masa kini ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan sektor industri pasti akan menggunakan teknologi maju diberbagai sektor kegiatan. Penerapan teknologi canggih di satu pihak akan memacu pembangunan ekonomi memasuki era industrialisasi, namun dipihak lain bila tidak ditangani secara berencana dan terpadu, dapat meningkatkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja bahkan peningkatan pengangguran (Barthos, 1999).

Menurut Gibson (1997) menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi merupakan faktor yang mampu menciptakan kinerja serta kepuasan karyawan menjadi lebih baik. Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat sistem makna yang disepakati oleh seluruh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dari organisasi- organisasi lainnya.

Menurut Ivancevich (2007) budaya organisasi adalah apa yang di persepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu perusahaan untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2011). Ada beberapa pandangan mengenai budaya organisasi, menurut Supratikno (2006) budaya organisasi di definisikan sebagai nilai-nilai dan norma-norma informal yang mengendalikan bagaimana individu-individu dan kelompok-kelompok didalam organisasi bersaling tindak satu sama lain dan bersaling tindak dengan para pihak diluar organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada PT Ciptamas Bumi Selaras (Ciputra Plantation Indonesia) di Bengkulu tepatnya di Bintuhan Kaur. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 43 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan regresi liner berganda.

HASIL PENELITIAN

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Pada variabel kompensasi penilaian dilakukan dengan tiga indikator, adapun tanggapan responden terhadap variabel kompensasi menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kompensasi sebesar 4.00 dengan kriteria penilaian baik karena angka tersebut terletak pada interval 3,40 - 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan dinilai sudah baik oleh karyawan.

Penilaian tertinggi terhadap tanggapan responden untuk variabel kompensasi adalah pada pernyataan “Gaji yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya” dengan nilai rata-rata sebesar 4.02 pada kategori penilaian baik. Hal ini menggambarkan bahwa PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS) memberikan gaji/upah tepat

waktu dan sudah sesuai dengan keinginan serta upah yang diberikan setara dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

Tanggapan responden terendah terhadap variabel kompensasi adalah “Perusahaan memberikan insentif atau bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target” dengan nilai 3.97 pada penilaian baik. Hal ini menggambarkan bahwa bonus atau insentif yang didapat karyawan belum mampu membuat karyawan puas karena jika pekerjaan tidak mencapai target karyawan terancam atau bahkan tidak menerima bonus tambahan hanya mengandalkan gaji pokok saja.

Tanggapan Responden Terhadap variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja penilaian dilakukan dengan tiga indikator, adapun tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan kerja sebesar 3.99 dengan kriteria penilaian baik karena angka tersebut terletak pada interval 3,40 - 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan tentram yang diciptakan oleh pihak perusahaan dinilai sudah baik oleh karyawan.

Penilaian tertinggi terhadap tanggapan responden untuk variabel lingkungan kerja adalah pada pernyataan “Saya dan rekan kerja saling membantu jika menemui kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan” dengan nilai rata-rata sebesar 4.02 pada kategori penilaian baik. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan di PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS) mampu bekerjasama dalam team dan saling membantu jika teman sesama pekerja mengalami masalah pekerjaan dilapangan.

Tanggapan responden terendah terhadap variabel lingkungan kerja adalah “Peralatan kerja yang digunakan karyawan sudah memenuhi standar keselamatan kerja” dengan nilai 3.95 pada penilaian baik. Meskipun mendapatkan penilaian terendah namun tetap pada kategori penilaian sangat baik, hal ini menggambarkan bahwa peralatan kerja yang memenuhi standar keselamatan sangat dibutuhkan dalam menjamin kepuasan dan meningkatkan hasil kerja karyawan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

Pada variabel budaya organisasi penilaian dilakukan dengan empat indikator, adapun tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi adalah menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi sebesar 3.98 dengan kriteria penilaian baik karena angka tersebut terletak pada interval 3,40 - 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tercipta di PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS) dinilai sudah baik oleh karyawan.

Penilaian tertinggi terhadap tanggapan responden untuk variabel budaya organisasi adalah pada pernyataan “Saya ikut mendukung kebijakan perusahaan selama kebijakan itu tidak membebani karyawan” dengan nilai rata-rata sebesar 4.11 pada kategori penilaian baik. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan di PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS) tidak sedikitpun memberatkan karyawan baik bekerja maupun aturan yang ada di perusahaan.

Tanggapan responden terendah terhadap variabel budaya organisasi adalah “Saya sering menghadapi resiko yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai 3.73, walupun mendapatkan penilaian terendah namun tetap pada kategori penilaian sangat baik, hal ini menggambarkan bahwa karyawan tidak pernah mengalami resiko besar baik

bekerja dilapangan maupun di dalam ruanagn (kantor) sehingga karyawan merasa puas terhadap budaya organisasi.

Tanggapan Responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pada variabel kepuasan kerja karyawan penilaian dilakukan dengan lima indikator, adapun tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 4.06 dengan kriteria penilaian baik karena angka tersebut terletak pada interval 3,40 - 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS) dinilai sudah baik terhadap karyawan.

Penilaian tertinggi terhadap tanggapan responden untuk variable kepuasan kerja adalah pada pernyataan “Saya selalu meningkatkan perfoma kerja setiap harinya” dengan nilai rata-rata sebesar 4.20 pada kategori penilaian sangat baik. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan puas akan imbalan/timbal balik yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerja selalau termotivasi dan ingin selalu memberikan hasil kerja yang bagus untuk perusahaan tempat mereka bekerja.

Tanggapan responden terendah terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah “Saya puas dengan pengakuan hasil dari bekerja yang dihargai oleh perusahaan” dengan nilai 4.00 pada penilaian baik. Pernyataan ini mendapatkan penilaian terendah akan tetapi karyawan tetap puas dengan apa yang telah diberikan perusahaan yang dirasa karyawan mampu memberikan kepuasan kerja yang belum tentu didapatkan di perusahaan lain.

Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS memberikan hasil yang ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-883	1.678		-526	.600
Kompensasi	.252	.096	.202	2.615	.011
Lingkungan	.189	.084	.194	2.248	0.28
Budaya	.611	.081	.599	7.572	.00

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan Tabel diatas maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = -0.883 + 0.252 X_1 + 0.189 X_2 + 0.611 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

Konstanta yang diperoleh sebesar -0.883 yang berarti bahwa jika variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan budaya organisasi adalah nol (0), maka kepuasan kerja adalah -0.883 .

Nilai koefisien variabel kompensasi (X_1) sebesar 0.252 ini berarti bahwa apabila Kompensasi (X_1) dinaikkan sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja karyawan (Y)

akan bertambah sebesar 0.252 satuan, dan bentuk pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah positif.

Koefisien variabel Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.189 ini berarti bahwa apabila Lingkungan Kerja (X_2) dinaikkan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0.189 satuan, dan bentuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah positif.

Koefisien variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 0.611 ini berarti bahwa apabila budaya organisasi (X_3) dinaikkan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0.611 satuan dan bentuk pengaruh variabel budaya organisasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah positif.

Koefisien Determinan

Koefisien Determinasi R^2 dengan menggunakan program SPSS memberikan hasil yang ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Koefisien Determinan R^2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.587	1,848

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas menyatakan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,618, maka $KP = R^2 \times 100\% = KP = 0,618 \times 100\% = 61,8\%$. Berdasarkan hasil perhitungan R^2 dapat disimpulkan bahwa, variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi atau pengaruh dari variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 61,8%, hal ini menunjukkan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) secara parsial terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < 0,05$).

Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,252, berarti kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan tingkat signifikan sebesar 0.011 yaitu < 0.05 , berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS).

Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi

bertanda positif sebesar 0.028, berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan tingkat signifikan sebesar 0.028 yaitu < 0.05 , berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS).

Budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). Dari tabel diatas menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.611, berarti budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan tingkat signifikan sebesar 0.000 yaitu < 0.05 , berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS).

Hasil Uji Hipotesis Simultan dengan Statistik F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen (kompensasi, lingkungan kerja budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan nilai Ftabel pada taraf $\alpha = 0,05$, suatu data dinyatakan berpengaruh signifikan apabila Fhitung lebih besar dari Ftabel atau probalitas kesalahan kurang dari 5% ($p < 0,05$).

Tabel 3.
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
¹ Regression	373.270	4	124.423	70.739	.000 ^a
Residual	119.605	39	1.759		
Total	492.875	43			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). Hasil analisis pada uji anova memiliki koefisien F yang positif sebesar 70.739 dan nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data mentah dari hasil jawaban kuesioner yang telah dijawab oleh responden dengan jumlah 43 orang, didapatkan hasil yang sesuai dengan permasalahan yang ada, sehingga dalam pembahasan ini akan diketahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS).

Dilihat dari hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang didominasi laki-laki dengan persentase 90.7% atau sebanyak 39 responden, dan responden berdasarkan pendidikan karyawan didominasi oleh SMA/ SLTA yaitu 74.4% atau sebanyak 32 responden.

Dari tanggapan responden terhadap variabel kompensasi berada pada kategori baik yang memiliki rata-rata 4.00. karena gaji yang diberikan perusahaan telah memenuhi kebutuhan, insentif atau bonus diberikan selalu setelah ada pekerjaan yang sampai target atau lembur, serta tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan harapan semua karyawan sehingga kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS).

Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja berada pada kategori baik yang memiliki rata-rata 3.99, karena lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta rekan kerja yang selalu ada saat saya mengalami kendala pada kerjaan dan tentunya perlengkapan berupa peralatan kerja yang sudah memenuhi standar keselamatan bagi pekerja. Maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara baik.

Tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi berada pada kategori baik yang memiliki rata-rata 3.98, dalam hal ini budaya organisasi yang baik juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan adanya kebijakan yang tidak membebankan pekerja, tidak adanya beban kerja yang berisiko tinggi terhadap keselamatan pekerja serta senantiasa bekerja dengan jujur dalam memanfaatkan waktu sehingga hasil yang didapat akan maksimal.

Dan tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik dengan rata-rata 4.06 dan sangat baik dengan rata-rata 4.20. dari hasil tanggapan tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh adanya pengakuan yang baik dari perusahaan itu sendiri, pengakuan yang baik yaitu berupa adanya kompensasi seperti gaji yang cukup, reward serta setiap hasil yang dikerjakan oleh karyawan dihargai dengan baik, serta didukung oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi yang berintegritas sehingga akan didapatkan hasil kepuasan kerja bagi karyawan dan akan berimbas baik untuk perusahaan kedepannya.

Pengaruh Kompensasi (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). Hal ini artinya hipotesis diterima. Artinya semakin besarnya kompensasi yang diterima semakin besar kepuasan karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan mampu memnuat karyawan senang dan selalu puas. Sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Putranto (2012) dan Andriani, C., & Onsardi, O. (2020) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi kerja yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan atau lembaga memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif akan bekerja secara produktif bagi perusahaan atau suatu lembaga.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan rasa puas terhadap kerja itu sendiri serta. Hal ini konsisten dengan teori yang dinyatakan oleh (Nitisemito, 2013; Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan perasaan puas dalam diri karyawan sehingga dapat memberi pengaruh

positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan begitu juga sebaliknya, lingkungan yang kurang baik akan menimbulkan pengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan sehingga semangat kerja menurun dan hasil pekerjaan kurang maksimal.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi mampu memengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan. Didukung dengan adanya teori yang dinyatakan oleh Ardana (2008), yang menyebutkan bahwa suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan pada anggota organisasi terutama pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi khususnya pada kepuasan kerja karyawan. Serta Sinuhaji (2013) dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan dengan didorong juga oleh faktor-faktor budaya perusahaan seperti faktor insentif.

KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). Hal ini menunjukkan jika kompensasi semakin meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Begitu juga sebaliknya jika kompensasi semakin rendah maka kepuasan kerja karyawan akan menurun secara signifikan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja semakin buruk maka kepuasan kerja karyawan akan menurun secara berkala.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan tentu akan meningkat secara optimal.
4. Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). Hal ini menunjukkan apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan program kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan baik tentunya kepuasan kerja akan baik dan berimbas pada hasil yang baik juga untuk perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (2002). *Manajemen Produksi*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Ardana, Komang. (2012). *Prilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Astuti, I Gusti Agung Mas YUNI, Bagia, I Wayan, dkk. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Damaknya pada Kepuasan kerja karyawan. *Jurnal BiSMA Jurusan Manajemen* 1(4)
- Cahyono, Budi, T. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan. Skripsi Universitas Negeri Semarang. Semarang: UNES
- Cooper, D. Dan Emory, W. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, Sudibya, I Gede Adnyana, dan Utama, I Wayan Mudiarta (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 6. No. 2. pp. 1-8.
- Djati, S., Pantja. Dan Khusnaini, M., (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.5, No 1. pp. 25-41
- Eko Muryanto. (2011). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi (tidak dipublikasi). Yogyakarta: UNS
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, J., L., Ivancevich, Donnelly. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Golung, H. D. (2013). "Relationship between compensation, work environment, organizational culture, and employee performance at hotel Sedona Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No.9. pp. 811-819
- Handoko, Hani, T. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Inuh, Lusiana, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Universitas Shanata Darma Yogyakarta. Indonesia

- Ivancevich, John M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Jack Henry Syauta , Eka Afnan Troena, Margono Setiawan, dan Solimun. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online)*. Vol. 1. No. 1. pp.69-76
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusumawati, Ratna. (2008). Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (studi kasus pada RS. Roemani Semarang). Thesis Universitas Diponegoro.
- Malik, Imran, M. Ahmad, A., Gmez, P., & Ali, M. (2011). A study of work environment and employees' performance in Pakistan. *Jurnal Bussines Mangement*. Vol. 5. No. 33. pp. 1-11.
- Mangkunegara A., P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mursiha. (2011). Influence of work behavior, work environment and motivation in clove cigarette factories in Kudus, Indonesia. *Jurnal Academic Research Internatioal*. Vol. 1. No.3. pp. 1-13.
- Murty, A. & Hudiwinarsih, G., (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya. *JURNAL OF THE Indonesia*. Vol. 2. No. 1. pp. 215-228.
- Nitisemito, Alex S. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan.
- Nitisemito. (2013). *Manajer Personalia, Edisi Delapan*, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Pengembangan SDM*. Jakarta: Reneka Cipta

- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwanto. (2007). *BUDAYA ORGANISASI*. Jember. Pustaka Pelajar.
- Priansa, dan Suwatno, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ramadanita, Raja Devi, dan K. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *JOM Fisip*, Vol. 5. No. 1. pp. 1-14.
- Rivai, Veitzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Salidin, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Shahzad, Fakhar *et. all*. (2013). Impact of organizational culture on employee job performance : an empirical study of software house in Pakistan. *Journal of business studies quarterly* vol 5. No. 2. pp. 1-10
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Tiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinuhaji, Effendi. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Jasa Perhotelan (Studi Kasus di Garuda Plaza Hotel Medan). *Jurnal Bisnis Adminitrasi*, Vol.2, No.1. pp. 1-6
- Sugiyarti. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2. No.3. pp. 73-80
- Supratikno, Hendrawan *et. all*. (2006). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia.

- Tunjangsari, P. (2011). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Ekonomi 1* (1), 1-14
- Uha, N., W. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Pramedia.
- Umar, Husein. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi dan Perluasan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2009). *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Yunsepa, Yopi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. *Jurnal Economent Global*. Vol. 3. No. 1. pp. 1-

