



**ANALISIS KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA PT CAPELLA  
MULTIDANA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**CUT RARA ARIYANI**  
NPM 1915310008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2024**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

JUDUL : ANALISIS KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. CAPELLA MULTIDANA MEDAN

NAMA : CUT RARA ARIYANI  
N.P.M : 1915310008  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 29 Januari 2024

**DIKETAHUI**

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Abdi Setiawan, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cut Rara Ariyani  
NPM : 1915310008  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Capella Multidana Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Januari 2024



**Cut Rara Ariyani**  
**NPM. 1915310008**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cut Rara Ariyani  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 21 Juli 2001  
NPM : 1915310008  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Perkutut 3 No.25 Prumnas Mandala

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Januari 2024  
Yang membuat pernyataan



**Cut Rara Ariyani**  
**NPM. 1915310008**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT Capella Multidana Medan Cabang Nibung yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) karyawan PT Capella Multidana Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Capella Multidana Medan yang berjumlah 61 orang karyawan dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 61 orang karyawan sebagai responden. Penelitian dilakukan di tahun 2023. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dengan model regresi linear berganda. Sumber data yang digunakan adalah data primer-kuantitatif yang diambil langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Multidana Medan. Hasil uji  $t$  menunjukkan kompensasi memiliki nilai regresi sebesar 0,429, signifikan sebesar 0,000 dan  $t_{hitung}$  sebesar 4,561. Lingkungan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,222, signifikan sebesar 0,034 dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,173. Budaya perusahaan memiliki nilai regresi sebesar 0,265, signifikan sebesar 0,007 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,465. Hasil uji  $F$  menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $F_{hitung}$  sebesar 112,988. Nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,766 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang mengindikasikan bahwa hipotesis  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , dan  $H_4$  yang diajukan terbukti benar dan dapat diterima yaitu berpengaruh positif dan signifikan. Variabel kompensasi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  dan nilai regresi terbesar. Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan memberikan kontribusi sebesar 84,8% dalam terbentuknya kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan juga memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $R$  sebesar 0,925.

**Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Perusahaan, Kepuasan Kerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

*This research was conducted at PT Capella Multidana Medan Branch Nibung with the aim to determine the influence of Compensation (X1), Work Environment (X2), and Organizational Culture (X3) on Employee Job Satisfaction (Y) at PT Capella Multidana Medan. The population in this research consisted of all 61 employees of PT Capella Multidana Medan, and the sample size was also 61 employees selected as respondents. The research was conducted in the year 2023. Quantitative data were processed using SPSS version 24.0 with multiple linear regression model. The data source used was primary-quantitative data obtained directly from respondents through questionnaire distribution. The results of the research showed that compensation, work environment, and organizational culture had a positive and significant influence on the job satisfaction of employees at PT Capella Multidana Medan, both partially and simultaneously. The t-test results indicated that compensation had a regression value of 0.429, a significance value of 0.000, and t-value of 4.561. The work environment had a regression value of 0.222, a significance value of 0.034, and t-value of 2.173. Organizational culture had a regression value of 0.265, a significance value of 0.007, and t-value of 3.465. The F-test results indicated a significant value of 0.000 and F-value of 112.988. The t-table value was 2.002, and the F-table value was 2.766, indicating that the t-value > t-table and F-value > F-table, which indicated that hypotheses H1, H2, H3, and H4 were proven true and accepted, i.e., they had a positive and significant influence. The compensation variable was found to be the most dominant variable affecting job satisfaction as it had the highest t-value and regression value. Compensation, work environment, and organizational culture contributed 84.8% to the formation of employee job satisfaction. Furthermore, compensation, work environment, and organizational culture had a very strong relationship with job satisfaction, with an R-value of 0.925.*

**Keywords:** *Compensation, Work Environment, Organizational Culture, Employee Job Satisfaction.*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: “Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Capella Multidana Medan”. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Seluruh dosen Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Ayahanda serta ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Capella Multidana Medan cabang Nibung yang telah mengizinkan dan membantu peneliti dalam melakukan penelitian ini.

9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang dan khususnya bagi para pembaca. Dan semoga skripsi ini juga dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia.

Medan, Januari 2024  
Peneliti

**Cut Rara Ariyani**  
**NPM. 1915310008**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	13
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	13
1. Batasan Masalah.....	13
2. Perumusan Masalah .....	14
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	14
1. Tujuan Penelitian .....	14
2. Manfaat Penelitian .....	15
E. Keaslian Penelitian .....	16
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoretis .....	18
1. Kepuasan Kerja .....	18
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	18
b. Faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja .....	19
c. Teori Kepuasan Kerja.....	23
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	24
2. Kompensasi .....	25
a. Pengertian Kompensasi .....	25
b. Jenis-jenis Kompensasi .....	26
c. Fungsi Dan Tujuan Pemberian Kompensasi .....	27
d. Sistem Pemberian Kompensasi .....	29
e. Indikator Kompensasi.....	30
3. Lingkungan Kerja.....	31
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	31
b. Faktor-faktor yang memengaruhi Lingkungan Kerja.....	32
c. Jenis-jenis Lingkungan kerja.....	35
d. Manfaat Lingkungan Kerja .....	36
e. Indikator Lingkungan Kerja .....	37
4. Budaya Perusahaan .....	38

a.	Pengertian Budaya Perusahaan .....	38
b.	Unsur-unsur Budaya Perusahaan.....	39
c.	Pembagian Budaya Perusahaan.....	41
d.	Pembentukan Budaya Perusahaan.....	42
e.	Indikator Budaya Perusahaan.....	43
B.	Penelitian Sebelumnya.....	44
C.	Kerangka Konseptual.....	48
1.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja .....	49
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	50
3.	Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja.....	50
4.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja .....	51
D.	Hipotesis .....	52
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
A.	Pendekatan Penelitian .....	54
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
1.	Tempat Penelitian.....	54
2.	Waktu Penelitian .....	54
C.	Populasi dan Sampel.....	55
1.	Populasi.....	55
2.	Sampel.....	55
D.	Jenis dan Sumber Data.....	56
E.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	57
1.	Variabel Penelitian .....	57
a.	Variabel Dependen (Y) .....	57
b.	Variabel Independen (X).....	57
2.	Definisi Operasional.....	58
F.	Skala Pengukuran Variabel.....	59
G.	Teknik Pengumpulan Data.....	60
H.	Teknik Analisa Data .....	60
1.	Uji Kualitas Data.....	60
a.	Uji Validitas Data (Kelayakan) .....	60
b.	Uji Reliabilitas (Keandalan).....	61
2.	Uji Asumsi Klasik.....	62
a.	Uji Normalitas .....	63
b.	Uji Multikolinearitas .....	65
c.	Uji Heteroskedastisitas .....	66
3.	Uji Regresi Linear Berganda.....	68
4.	Uji Hipotesis .....	69
a.	Uji Parsial (Uji t) .....	69
b.	Uji Simultan (Uji F) .....	70
5.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	71
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
A.	Hasil Penelitian .....	73
1.	Gambaran Umum Perusahaan.....	73
a.	Sejarah PT Capella Multidana.....	73

b. Visi dan Misi PT Capella Multidana Medan.....	74
c. Struktur Organisasi PT Capella Multidana Medan .....	75
2. Karakteristik Responden .....	79
a. Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	79
b. Frekuensi Usia Responden .....	80
c. Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	81
d. Frekuensi Masa Bekerja Responden .....	81
3. Karakteristik Jawaban Responden .....	82
a. Kompensasi ( $X_1$ ) .....	83
b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	90
c. Budaya Perusahaan ( $X_3$ ).....	95
d. Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) .....	101
4. Uji Kualitas Data.....	107
a. Uji Validitas .....	108
b. Uji Reliabilitas.....	109
5. Uji Asumsi Klasik.....	111
a. Uji Normalitas Data.....	111
b. Uji Multikolinearitas .....	115
c. Uji Heteroskedastisitas .....	116
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	119
7. Uji Hipotesis .....	121
a. Uji t (Uji Parsial) .....	121
b. Uji F (Uji Simultan) .....	123
8. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	125
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	127
1. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)....	127
2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	130
3. Pengaruh Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	134
4. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	137

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	142
B. Saran .....	143

## **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	7
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kompensasi (X <sub>1</sub> ).....	8
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	10
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Budaya Perusahaan (X <sub>3</sub> ) .....	11
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	44
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian .....	54
Tabel 3.2.	Penyebaran Sampel Penelitian .....	56
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel .....	58
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert .....	59
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	72
Tabel 4.1.	Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	80
Tabel 4.2.	Frekuensi Karakteristik Usia Responden .....	80
Tabel 4.3.	Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	81
Tabel 4.4.	Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden .....	81
Tabel 4.5.	Alternatif Jawaban dalam Skala Likert .....	82
Tabel 4.6.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	82
Tabel 4.7.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>11</sub> .....	83
Tabel 4.8.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>12</sub> .....	84
Tabel 4.9.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>13</sub> .....	85
Tabel 4.10.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>14</sub> .....	85
Tabel 4.11.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>15</sub> .....	86
Tabel 4.12.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>16</sub> .....	87
Tabel 4.13.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>17</sub> .....	88
Tabel 4.14.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>18</sub> .....	88
Tabel 4.15.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>19</sub> .....	89
Tabel 4.16.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>21</sub> .....	90
Tabel 4.17.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>22</sub> .....	91
Tabel 4.18.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>23</sub> .....	91
Tabel 4.19.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>24</sub> .....	92
Tabel 4.20.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>25</sub> .....	93
Tabel 4.21.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>26</sub> .....	93
Tabel 4.22.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>27</sub> .....	94
Tabel 4.23.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>28</sub> .....	95
Tabel 4.24.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>31</sub> .....	96
Tabel 4.25.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>32</sub> .....	96
Tabel 4.26.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>33</sub> .....	97
Tabel 4.27.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>34</sub> .....	98
Tabel 4.28.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>35</sub> .....	99
Tabel 4.29.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>36</sub> .....	99
Tabel 4.30.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>37</sub> .....	100
Tabel 4.31.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X <sub>38</sub> .....	101
Tabel 4.32.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y <sub>1</sub> .....	102
Tabel 4.33.	Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y <sub>2</sub> .....	102

Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $Y_3$ .....	103
Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $Y_4$ .....	104
Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $Y_5$ .....	105
Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $Y_6$ .....	105
Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $Y_7$ .....	106
Tabel 4.39. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $Y_8$ .....	107
Tabel 4.40. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Item Pertanyaan dari Variabel Penelitian .....	108
Tabel 4.41. Hasil Uji Reliabilitas untuk Setiap Item Pertanyaan dari Variabel Penelitian .....	108
Tabel 4.42. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	114
Tabel 4.43. Hasil Uji Multikolinearitas .....	115
Tabel 4.44. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	118
Tabel 4.45. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	119
Tabel 4.46. Hasil Uji t (Parsial) .....	122
Tabel 4.47. Hasil Uji F (Simultan) .....	124
Tabel 4.48. Hasil Uji Determinasi .....	126
Tabel 4.49. Tipe hubungan pada Uji Determinasi .....	127

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1.	Proses Pembentukan Budaya Perusahaan.....	43
Gambar 2.2.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	52
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT Capella Multidana Medan.....	82
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas.....	112
Gambar 4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas .....	113
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	117

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia menjadi salah satu komponen penting pada organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Karyawan dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, karyawan yang mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik akan memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Rencana yang sudah dirancang oleh suatu organisasi akan berjalan lancar jika setiap organisasi di dalamnya memiliki kerja sama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik maupun faktor-faktor eksternal yang memengaruhi prestasi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Agar karyawan mampu bekerja secara maksimal, maka perusahaan sebagai organisasi harus mampu memberikan kepuasan kepada karyawan agar karyawan mampu bersikap loyal dengan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Sutrisno (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan 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 dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan,

Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, kompensasi, pengawasan, budaya perusahaan, kondisi kerja, komunikasi, lingkungan kerja, dan fasilitas. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Almeyda & Yupiter Gulo (2022) dan Fajri (2021) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Arti penting pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar dan sesuai akan sangat penting untuk memuaskan dan memotivasi pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Dessler (2017) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Jika selama bekerja di suatu perusahaan namun kebutuhannya tidak tercukupi, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan sangat berat untuk berhenti bekerja dan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lainnya. Kompensasi yang memuaskan bagi karyawan membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan sehingga loyalitas mereka meningkat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah kompensasi karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Lawren & Ekawati (2023), Sunandi & Firmansyah (2020), Ramadanita & Kasmiruddin (2018), Supriyadi, Priadana, & Setia (2017) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu loyalitas karyawan, di mana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain karena merasa puas telah bekerja di perusahaan. Nitisemito (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya dengan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Hal ini dikarenakan karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja yang didapatkan karyawan sesuai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah lingkungan kerja karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Fauzi (2023), Saputra (2022), Triharso (2020), dan Tamali & Munasip (2019) yang membuktikan dalam

penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Arti penting budaya perusahaan adalah dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya perusahaan mendukung strategi perusahaan, dan bila budaya perusahaan dapat menjawab atau mengatasi tantangan global dengan cepat dan tepat. Moekijat (2020) menerangkan bahwa budaya perusahaan adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sesungguhnya antar budaya perusahaan dengan kepuasan kerja pegawai terdapat hubungan yang kuat, dimana budaya (*culture*) dikatakan memberi pedoman seorang pegawai bagaimana dia memersepsikan karakteristik budaya suatu perusahaan, nilai yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan sistem dan administrasi, serta berinteraksi dengan atasannya sehingga tercipta kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah budaya perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Sadiartha, & Puja (2023), Fajri (2021), Sasuwe, et al (2018), dan Rolinda (2017) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT Capella Multidana Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembiayaan (sewa guna usaha) dan telah mendapat izin usaha lembaga pembiayaan dari Menteri Keuangan Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. 1483/KMK.013/1990 tanggal 17 Nopember 1990 dan terakhir telah diubah dengan Surat Keputusan No.381/KMK.017/1997 tanggal 31 Juli 1997 tentang pemberian izin usaha untuk melakukan kegiatan sewa pembiayaan, anjak piutang, usaha kartu kredit dan pembiayaan konsumen. Pada saat ini, perusahaan terutama bergerak dalam bidang pembiayaan konsumen. PT Capella Multidana saat ini juga tersebar di berbagai kota besar yang ada di Indonesia. Di Kota Medan sendiri, PT Capella Multidana memiliki beberapa cabang di mana salah satunya adalah PT Capella Multidana cabang Jalan Nibung Kota Medan.

*Credit marketing office, collector* dan *surveyor* di PT Capella Multidana Medan merupakan jabatan yang sangat penting yang menjadi ujung tombak dalam mendatangkan nasabah baru untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memenuhi setiap beban kerja yang dibebankan kepada karyawan termasuk beban target yang diberikan kepada *credit marketing office, collector* dan *surveyor*. Pencapaian target yang dicapai oleh *credit marketing office, collector* dan *surveyor* memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan laba dan kinerja perusahaan. Selain itu, pencapaian target yang dicapai oleh *credit marketing office, collector* dan *surveyor* juga memberikan pengaruh yang besar terhadap jumlah kompensasi yang didapatkan oleh *credit marketing office, collector* dan *surveyor*. Tetapi, beban kerja ini memberikan tekanan yang besar kepada *credit marketing office, collector* dan *surveyor* yang berdampak

terhadap ketidaknyamanan mereka selama bekerja sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan.

PT Capella Multidana Medan walaupun memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, tetapi tingkat *turnover* pada karyawan juga cukup tinggi, terutama pada posisi *credit marketing office*, *collector* dan *surveyor*. Banyak karyawan yang berhenti bekerja atas keinginan sendiri dan banyak juga karyawan yang diberhentikan paksa oleh perusahaan akibat kinerja yang buruk. Selain itu, setiap bulannya cukup banyak karyawan baru yang masuk bekerja terutama pada posisi *credit marketing office*, *collector* dan *surveyor*. Hal ini dikarenakan mudahnya persyaratan untuk menjadi karyawan di bidang *credit marketing office*, *collector* dan *surveyor* yang mana perusahaan juga menyediakan sangat banyak lowongan untuk posisi *credit marketing office*, *collector* dan *surveyor*. Tingginya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atas keinginan sendiri ini menunjukkan tingginya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan observasi dan wawancara singkat yang dilakukan terhadap beberapa karyawan, tidak semua karyawan merasa puas telah bekerja di PT Capella Multidana Medan. Tekanan, beban kerja, waktu kerja, peraturan, hubungan dan komunikasi dengan karyawan, dan besaran gaji yang diterima menjadi salah satu alasan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Banyak dari karyawan yang merasa tidak puas lalu memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan setelah mendapatkan pekerjaan lain yang dianggapnya lebih baik. Setiap tahun selalu terdapat karyawan yang berhenti karena tidak tahan dengan tekanan, beban kerja, dan waktu kerja yang harus dijalani. Tetapi, biasanya karyawan berhenti bekerja setelah mendapatkan pekerjaan lain yang mampu menggantikan pekerjaan yang

ditinggalkan terutama dari segi kompensasi sehingga mereka bisa berhenti bekerja tanpa beban kerja yang terlalu tinggi. Hasil pra-survei yang dilakukan dengan menyebarkan mini-kuesioner terhadap 20 orang karyawan PT Capella Multidana Medan secara acak juga menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban					
		Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan merasa senang telah bekerja di perusahaan ini	8	40%	12	60%	20	100%
2	Karyawan sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan di mana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan	7	35%	13	65%	20	100%
3	Karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan	7	35%	13	65%	20	100%
4	Setiap tugas yang diberikan mampu karyawan selesaikan dengan memuaskan	10	50%	10	50%	20	100%

*Sumber: Oleh Peneliti (2023)*

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa senang telah bekerja di perusahaan ini. Lalu hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka rasa cinta dengan Pekerjaan di perusahaan ini. Selanjutnya, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat. Terakhir, hanya 10 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan memuaskan. Mayoritas karyawan tidak setuju dikarenakan karyawan merasa kurang mencintai dan menyenangi pekerjaannya akibat pekerjaan ini tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan sehingga rasa semangat kerja karyawan menurun yang berdampak terhadap kuantitas pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kepuasan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan yang diidentifikasi dengan karyawan yang kurang

memiliki semangat dalam bekerja serta tidak terlalu peduli terhadap perkembangan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan PT Capella Multidana Medan belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan karena belum mampu memenuhi kesejahteraan karyawan dengan baik. Gaji karyawan belum cukup memenuhi kebutuhan karyawan dan dirasa tidak sebanding dengan pengorbanan dan beban kerja karyawan, terutama untuk jabatan *credit marketing office*, *collector* dan *surveyor*. Hal ini menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi menurun yang dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang sering terlambat masuk kerja, tidak mencapai target kerja yang ditetapkan, pekerjaan yang dilaksanakan kurang akurat, dan lain sebagainya.

Hasil pra-survei yang dilakukan dengan menyebarkan mini-kuesioner terhadap 20 orang karyawan PT Capella Multidana Medan secara acak juga menunjukkan adanya masalah pada kompensasi karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

No	Pertanyaan	Jawaban					
		Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan mendapatkan gaji yang memuaskan dari perusahaan	7	35%	13	65%	20	100%
2	Terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan	8	40%	12	60%	20	100%
3	Karyawan berkesempatan untuk dipromosikan ke posisi lebih baik jika secara konsisten menunjukkan kinerja yang baik	5	25%	15	75%	20	100%
4	Karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	8	40%	12	60%	20	100%

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mendapatkan gaji yang memuaskan dari perusahaan. Lalu hanya 8 orang karyawan yang setuju mereka banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Selanjutnya, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka berkesempatan untuk dipromosikan ke posisi lebih baik jika secara konsisten menunjukkan kinerja yang baik. Terakhir, hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Mayoritas karyawan tidak setuju dikarenakan karyawan merasa berbagai insentif yang dijanjikan perusahaan sangat sulit didapatkan karena harus menyelesaikan beban kerja yang cukup tinggi yang dibarengi dengan pengembangan karir yang sulit didapatkan dan pengawasan yang cukup ketat. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kompensasi karyawan pada PT Capella Multidana Medan yang diidentifikasi dengan karyawan belum mendapatkan gaji atau bonus yang cukup memuaskan karena tidak sebanding dengan pengorbanan dan beban kerja yang dirasakan karyawan.

Dari sisi lingkungan kerja, beberapa karyawan mengeluhkan lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti ruangan kerja yang sempit, penataan ruangan yang kurang menarik serta kebisingan yang menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Hasil pra-survei yang dilakukan dengan menyebarkan mini-kuesioner terhadap 20 orang karyawan PT Capella Multidana Medan secara acak juga menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

No	Pertanyaan	Jawaban					
		Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan.	9	45%	11	55%	20	100%
2	Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan semua rekan kerja lainnya	8	40%	12	60%	20	100%
3	Area kerja karyawan memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan.	14	70%	6	30%	20	100%
4	Lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang rapi dan lebar sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan	7	35%	13	65%	20	100%

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan cukup lengkap untuk mempermudah menyelesaikan pekerjaan yang ada. Lalu hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang sangat baik dengan semua rekan kerja lainnya. Selanjutnya terdapat 14 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang sangat nyaman. Terakhir, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang rapi dan lebar sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan. Mayoritas karyawan tidak setuju dikarenakan karyawan merasa perusahaan tidak memberikan fasilitas kerja yang benar-benar lengkap, area kerja yang tidak tertata rapi, tidak adanya meja dan ruang khusus untuk setiap karyawan marketing untuk bekerja, dan adanya persaingan antar karyawan untuk mendapatkan nasabah membuat kondisi kerja kurang kondusif. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada lingkungan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan yang diidentifikasi dengan karyawan memiliki area kerja yang kurang kondusif karena ruangan kerja yang sempit, dekorasi barang

yang kurang menarik, serta adanya hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja lainnya.

Budaya perusahaan dari karyawan PT Capella Multidana Medan belum terlalu baik. Hasil observasi menunjukkan bahwa masih cukup banyak karyawan yang menganggap pimpinan tidak mampu *men-support* karyawan namun justru hanya menuntut hasil sehingga membuat pemimpin lebih layak disebut bos daripada *leader*. Pimpinan juga dianggap kurang peka dalam memberikan pujian kepada karyawan yang berada di bawahnya sehingga karyawan menjadi kurang termotivasi untuk menjadi lebih baik. Karyawan juga dirasa sering mengabaikan visi dan misi perusahaan dalam bekerja karena kurangnya pengawasan. Hal ini membuat budaya perusahaan di PT Capella Multidana Medan menjadi kurang baik. Hasil pra-survei yang dilakukan dengan menyebarkan mini-kuesioner terhadap 20 orang karyawan PT Capella Multidana Medan secara acak juga menunjukkan adanya masalah pada budaya perusahaan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Budaya Perusahaan (X<sub>3</sub>)

No	Pertanyaan	Jawaban					
		Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pimpinan memberikan <i>support</i> kepada semua karyawan agar mampu memberikan hasil kerja yang terbaik	5	25%	15	75%	20	100%
2	Setiap karyawan perusahaan mampu saling bekerja sama untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan	7	35%	13	65%	20	100%
3	Perusahaan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki termasuk semua karyawan yang dimiliki	7	35%	13	65%	20	100%
4	Karyawan termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.	9	45%	11	55%	20	100%

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa pimpinan memberikan *support* kepada semua karyawan agar mampu memberikan hasil kerja yang terbaik. Lalu hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa setiap karyawan perusahaan mampu saling bekerja sama untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Selanjutnya, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa perusahaan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki termasuk semua karyawan yang dimiliki. Terakhir, hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja. Mayoritas karyawan tidak setuju dikarenakan karyawan merasa tidak adanya budaya perusahaan yang pimpinan yang mampu merangsang kinerja karyawan melalui kerja sama tim yang solid, pimpinan yang mengayomi, pengembangan kemampuan karyawan, maupun dorongan untuk karyawan untuk terus berkembang. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada budaya perusahaan pada PT Capella Multidana Medan yang diidentifikasi dengan pimpinan kurang men-support dan membimbing karyawan dalam bekerja sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja dan bahkan yang belum benar-benar memahami visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang berhasil dikumpulkan dari hasil observasi dan pra-survei, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sebenarnya pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Capella Multidana Medan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian adalah **“Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Capella Multidana Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan belum mendapatkan gaji atau bonus yang cukup memuaskan karena tidak sebanding dengan pengorbanan dan beban kerja yang dirasakan karyawan.
2. Karyawan memiliki area kerja yang kurang kondusif karena ruangan kerja yang sempit, dekorasi barang yang kurang menarik.
3. Pimpinan kurang memberi semangat dan membimbing karyawan dalam bekerja sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja dan bahkan yang belum benar-benar memahami visi dan misi perusahaan.
4. Karyawan yang kurang memiliki semangat dalam kerja serta tidak terlalu peduli terhadap perkembangan perusahaan karena insentif yang tidak memuaskan, kondisi kerja yang tidak kondusif, dan pimpinan yang kurang peduli dengan masalah pekerjaan karyawan.

## **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Adanya keterbatasan dana, waktu, referensi, dan pengetahuan peneliti, maka dalam penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah berikut:

- a. Penelitian ini hanya memfokuskan kepada tujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Multidana Medan.

- b. Seluruh karyawan PT Capella Multidana Medan dari seluruh bagian divisi diambil sebagai populasi penelitian yang berjumlah 61 karyawan.

## **2. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan.
- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan.
- c. Apakah budaya perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan.
- d. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang menjadi alasan penelitian ini dilakukan yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Multidana Medan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Multidana Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya perusahaan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Multidana Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Multidana Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Aspek Teoritis**

Meningkatkan minat para masyarakat yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia yang secara langsung akan meningkatkan kuantitas penelitian yang dilakukan oleh masyarakat dan secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas dari penelitian yang dilakukan masyarakat dari hari demi hari. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan kontribusi Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai sumber rujukan bagi penelitian selanjutnya.

Dalam penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan. Peneliti mampu mencari jawaban atas suatu masalah melalui pendekatan penelitian yang dilakukan. Peneliti mampu mengembangkan pengetahuan menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia

## **b. Aspek Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat mampu untuk membantu PT Capella Multidana Medan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi karyawan, lingkungan kerja karyawan di perusahaan, dan budaya perusahaan. Sehingga diharapkan penelitian ini mampu menyelesaikan masalah kepuasan kerja karyawan yang saat ini sedang terjadi di perusahaan

## **E. Keaslian Penelitian**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Raja Devi Ramadanita dan Kasmiruddin pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru”. Terdapat beberapa perbedaan yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa hal mendasar yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini sebagai berikut:

### **1. Variabel Penelitian**

Pada penelitian terdahulu, terdapat dua buah variabel bebas yang digunakan, yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Pada penelitian yang peneliti lakukan, peneliti menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikat yang digunakan tetap sama dengan penelitian terdahulu, yaitu: Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

## **2. Sampel dan Populasi**

Populasi dan sampel pada penelitian terdahulu berjumlah 95 orang karyawan sedangkan penelitian ini populasi dan sampelnya berjumlah 61 orang karyawan.

## **3. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari Februari sampai April 2018 atau total selama 3 bulan penelitian, sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Agustus 2023 sampai Januari 2024 sehingga penelitian ini direncanakan berjalan selama 6 bulan.

## **4. Tempat Penelitian**

Penelitian terdahulu dilakukan di PT Suka Fajar Kota Pekanbaru, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di PT Capella Multidana Medan yang terletak di Jalan Nibung Raya No.146-148, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20111.

## **5. Objek Penelitian**

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan tetap PT Suka Fajar Pekanbaru, sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan PT Capella Multidana Medan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoretis**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Hasibuan (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan Rasa Cinta dengan Pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sutrisno (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang karyawan harapkan.

Handoko (2019) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Robbins (2018) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang

pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap emosional yang menyenangkan dan Rasa Cinta dengan Pekerjaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan sehingga setiap faktor individu karyawan terkadang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda. Menurut Mangkunegara (2016), ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

##### 1) Faktor Karyawan

Yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

##### 2) Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Teori lain menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2020) terdiri dari beberapa faktor sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk Maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Besarnya gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bayaran atas apa yang dia lakukan untuk perusahaan. Besaran gaji yang mampu mencukupi kebutuhan karyawan dan dianggap layak dengan apa yang karyawan lakukan untuk karyawan akan mendorong rasa puas terhadap pekerjaannya.

4) Kompensasi

Kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan.

5) Pengawasan

Pengawasan yang buruk yang dilakukan perusahaan mendorong terjadinya tekanan yang menurunkan rasa puas karyawan dalam bekerja akibat terlalu terkekang.

6) Budaya Perusahaan

Budaya Perusahaan yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

#### 7) Lingkungan Kerja

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, suhu udara, pencahayaan, tata ruang, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

#### 8) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

#### 9) Disiplin Kerja

Karyawan yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk berbagai kebijakan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan lebih mudah untuk mencapai kepuasan dalam bekerja karena dengan mudah mengikuti peraturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan sehingga mematuhi peraturan tidak menjadi beban.

#### 10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

Blum dalam As'ad (2020) menjelaskan kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi:

#### 1) Faktor Kepuasan Finansial

Faktor yang berhubungan dengan terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.

#### 2) Faktor Kepuasan Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

#### 3) Faktor Kepuasan Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

#### 4) Faktor Kepuasan Psikologi

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

### c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain:

#### 1) Teori Keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley & Yuk dalam Mangkunegara (2016), mengatakan bahwa semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

#### 2) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan (Mangkunegara, 2016).

#### 3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

#### 4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada

pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

#### 5) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya di mana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan .

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Sutrisno (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

##### 1) Rasa Senang dengan Pekerjaan

Karyawan benar-benar menyadari mengenai pekerjaan dan masa depannya dengan pekerjaan tersebut namun tetap menyenangi apa yang dikerjakan di perusahaan.

##### 2) Rasa Cinta dengan Pekerjaan

Karyawan memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala

daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimana pun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

### 3) Semangat dalam Bekerja

Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan yang ada.

### 4) Prestasi Kerja yang Dihasilkan

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Menurut Dessler (2017) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Mondy (2020) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Menurut Namawi (2020) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para

pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Mathis & Jackson (2016) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja pada organisasi daripada organisasi yang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

#### **b. Jenis-jenis Kompensasi**

Banyak pendapat yang menyatakan tentang Jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Mondy (2020), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

##### 1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus dimana kompensasi ini dapat secara langsung

digunakan oleh karyawan tanpa perlu menunggu keadaan tertentu.

- b) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium. Kompensasi ini dapat digunakan oleh karyawan dengan suatu keadaan tertentu, misalnya: sakit, atau pensiun.

## 2) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi yang diterima bukan berupa finansial, namun berupa hal-hal yang bersifat psikologis seperti pujian, pengakuan, dan lain-lain.

### c. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2016) fungsi dan tujuan pemberian kompensasi terdiri dari dua bagian, yaitu:

#### 1) Fungsi Pemberian Kompensasi.

- a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk kerja lebih baik.

- b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- c) Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

## 2) Tujuan Pemberian Kompensasi

- a) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.

- b) Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

- c) Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan semakin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan juga tinggi.

d) Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input* dan *output*”.

**d. Sistem Pemberian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017) sistem pemberian imbalan atau kompensasi yang efektif, dibagi menjadi empat bagian yaitu:

- 1) Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standard pekerjaan yang terdapat dalam organisasi.
- 2) Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, menentukan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “*point*” untuk setiap pekerjaan.
- 3) Melakukan *survey* berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
- 4) Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis ditempat lain.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi adalah suatu sistem pemberian balas jasa kepada karyawan dengan menentukan berapakah yang layak dan pantas diterima oleh

karyawan terhadap jenis dan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan.

#### **e. Indikator Kompensasi**

Dessler (2017) mengungkapkan terdapat tiga indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi, yaitu:

##### 1) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini terdiri dari bayaran yang diterima oleh seseorang karyawan dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus yang dapat dipergunakan secara langsung tanpa menunggu keadaan tertentu.

##### 2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi ini meliputi beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan sehingga hanya dapat dipergunakan dalam keadaan tertentu. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium.

##### 3) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial terdiri dari kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja dan fleksibilitas tempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable kompensasi dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Soetjipto (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Senada dengan itu menurut Siagian (2020) mengemukakan bahwa

lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Nitisemito (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Terapi lingkungan kerja mampu memengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembap dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan memengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

#### **b. Faktor-faktor yang memengaruhi Lingkungan Kerja**

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2019) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

### 1) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

#### a) Kepemimpinan yang Baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaan dan karyawannya.

#### b) Distribusi Informasi Yang Baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi.

#### c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

### c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2020) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

#### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah.

## 2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

### **d. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2020) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.

- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

**e. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2019), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Fasilitas

Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.

2) Pencahayaan

Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.

3) Suhu udara

Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.

4) Tata ruangan

Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

#### **4. Budaya Perusahaan**

##### **a. Pengertian Budaya Perusahaan**

Ndraha (2020) mengemukakan bahwa budaya perusahaan adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah perusahaan dan menjadi pedoman perusahaan tersebut sehingga membedakannya dengan perusahaan lainnya. Moekijat (2020) menerangkan bahwa budaya perusahaan adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat, organisasi atau perusahaan yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Ardana (2018) menyebutkan bahwa suatu budaya perusahaan 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

Budaya perusahaan memberikan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih saksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh perusahaan itu. Dengan kata lain, budaya perusahaan adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota perusahaan dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam perusahaan tersebut. Budaya perusahaan secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut.

Budaya dalam sebuah perusahaan melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari *inner working*, interaksi dengan lingkungan di luar perusahaan, sampai ekspektasi di masa depan. Budaya perusahaan tidak hanya suasana, tetapi suatu nilai-nilai yang dianut di kelompok kerja yang sama diyakini sebagai yang terbaik ditempat kerja, merupakan campuran dari suasana kerja, suasana manusianya dan nilai-nilai yang dianut kelompok kerja tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya perusahaan dalam penelitian ini adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat, organisasi atau perusahaan yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

#### **b. Unsur-Unsur Budaya Perusahaan**

Menurut Ndraha (2020), budaya perusahaan dapat dibagi menjadi 2 (dua) unsur, yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

Budaya Perusahaan berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda.

Budaya perusahaan berbeda antara perusahaan satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam perusahaan berbeda. Budaya perusahaan yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu perusahaan membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di perusahaan tersebut, namun budaya perusahaan akan berakibat buruk jika karyawan dalam suatu perusahaan mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing. Untuk memperbaiki budaya perusahaan yang baik membutuhkan waktu yang relatif lama, sehingga memerlukan perlu pembenahan-pembenahan mulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya perusahaan diawali tingkat kesadaran pemimpin. Budaya perusahaan terbentuk dalam satuan kerja atau perusahaan itu berdiri, artinya pembentukan budaya perusahaan

terjadi ketika lingkungan kerja atau perusahaan belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah perusahaan.

Menurut Triguno (2016) pembentukan budaya perusahaan terjadi pada saat lingkungan kerja atau perusahaan belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan perusahaan. Melaksanakan budaya perusahaan mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

### **c. Pembagian Budaya Perusahaan**

Paramita dalam Ndraha (2020), budaya perusahaan dapat dibagi menjadi:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Robbins (2018) menyatakan sikap dapat didefinisikan sebagai hasil penelitian atau evaluasi terhadap orang-orang, atau kejadian-kejadian apakah memuaskan, baik, menyenangkan, menguntungkan, atau sebaliknya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

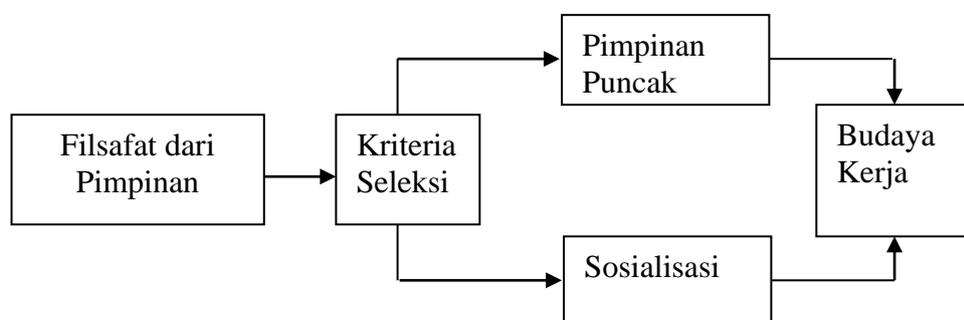
#### **d. Pembentukan Budaya Perusahaan**

Budaya perusahaan adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya perusahaan akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Budaya Perusahaan merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan memengaruhi kerja mereka.

Robbins (2018) menyatakan budaya perusahaan dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pimpinannya. Budaya ini

sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pekerjanya. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak baik. Bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menetapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan, yang pada akhirnya akan muncul budaya perusahaan yang diinginkan.



Gambar 2.1. Proses Pembentukan Budaya Perusahaan

Sumber: Robbins (2018)

#### e. Indikator Budaya Perusahaan

Moekijat (2020) mengemukakan bahwa budaya perusahaan dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

##### 1) Perilaku Pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para karyawan.

##### 2) Mengedepankan Misi Perusahaan

Setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan.

### 3) Proses Pembelajaran

Pembelajaran karyawan harus tetap berlanjut, untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, maka para karyawan membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

### 4) Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi agar lebih inovatif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel budaya perusahaan dalam penelitian ini adalah perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran, dan motivasi.

## B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Chealsy Lawren & Sanny Ekawati (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor	Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TSA di Bogor.
2	Anton Budi Santoso & Zakia Amahra Fauzi (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA YWKA Kota Bandung	Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil yang didapatkan dari penelitian ini memperlihatkan jika variabel Kompensasi mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja secara parsial, lalu variabel Lingkungan Kerja secara parsial mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						tetapi tidak signifikan, dan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja secara signifikan.
3	I Gusti Ayu Nyoman Kencana Dewi & Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha, & I Made Suasti Puja (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kompensasi dan Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada PT Artasedana Singaraja. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Artasedana
4	Maulana Almeyda & Yupiter Gulo (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dengan menguji tiga hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja PT. Mandiri Matahari Logistics.
5	Agung Aditya Saputra (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja	Kepuasan Kerja	PLS	Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa 1) Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2) Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6	Maulana Fajri (2021)	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bagus Karya (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi	Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Perusahaan,

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Ilmu Ekonomi Indonesia (Jakarta)				berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
7	Agung Triharso (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Multi Sarana Indotani, Mojokerto	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian telah dibuktikan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini membuktikan juga bahwa lingkungan kerja berpengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya komunikasi dan terakhir faktor kepemimpinan yang paling kecil memengaruhi kepuasan kerja.
8	Sunandi, dan Nebby Firmansyah (2020)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Karyawan Bagian Non Manajer Pada PT Pacific Tasikmalaya)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	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 perusahaan ( $X_3$ ) 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 perusahaan mampu menjelaskan pengaruh dari variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 61,8%, hal ini menunjukkan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
9	Hendro Tamali & Adi Munasip (2019)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
10	Raja Devi Ramadanita & Kasmiruddin (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru	Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan
11	Sasuwe, Milla, Bernhard Tawel, & Yantje Uhing (2018)	Pengaruh Budaya Perusahaan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Air Manado	Budaya Perusahaan dan Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan budaya perusahaan dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan budaya perusahaan, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
12	Moch. Fachri Supriyadi, Sidik Priadana, & Bayu Indra Setia (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun	Kompensasi dan Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Dilihat dari analisis deskriptif dapat dilihat kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan masuk ke dalam kategori baik. Hasil dari analisis verifikatif menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 66,9%. Secara parsial, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 35,4% dan pengaruh disiplin sebesar 31,5%.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
13	Ayu Rolinda (2017)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Susan Spa & Resort Bandungan	Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.252 (bertanda positif) dan sig 0.011 ( $< 0.05$ ). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, dengan koefisien regresi 0.189 (bertanda positif) dan sig 0.028 ( $< 0.05$ ). Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan koefisien regresi 0.611 (bertanda positif) dan sig ( $< 0.05$ ). sementara itu Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan koefisien determinasi 0.747 dan nilai signifikan 0.000 ( $< 0.05$ ).

*Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2023)*

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoretis antara variabel-variabel dalam penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Balitbangkes dalam Rusiadi (2016) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka.

Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Dessler (2017) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi yang tidak sesuai seperti yang diharapkan karyawan akan menimbulkan rasa kecewa dan ketiadasemangatan dalam bekerja yang berujung keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai seperti apa yang diharapkan karyawan membuat karyawan bekerja lebih semangat dalam mencurahkan seluruh kemampuan baik tenaga dan pikiran dalam memberikan hasil kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi dan membuat karyawan untuk bertahan serta tidak berkeinginan berhenti bekerja untuk mencari pekerjaan lain. Kompensasi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja jika kompensasi yang diperoleh sebanding dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan mampu mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah kompensasi. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawren & Ekawati (2023), Sunandi & Firmansyah (2020), Ramadanita & Kasmiruddin (2018), Supriyadi, Priadana, & Setia (2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Nitisemito (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu loyalitas karyawan, di mana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain karena merasa puas telah bekerja di perusahaan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah keadaan atau lingkungan kerja karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Fauzi (2023), Saputra (2022), Triharso (2020), dan Tamali & Munasip (2019) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **3. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja**

Moekijat (2020) menerangkan bahwa budaya perusahaan adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi

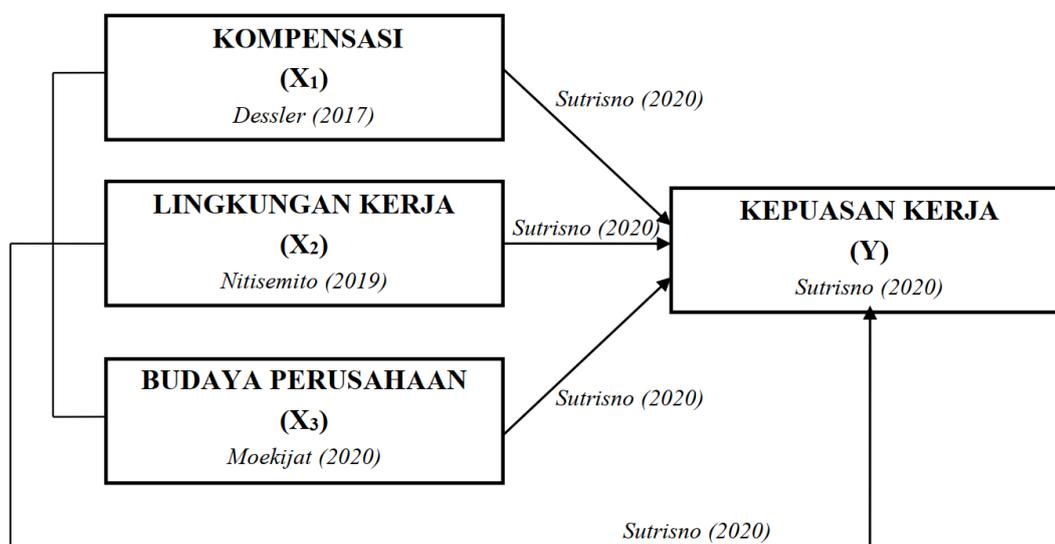
sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Dalam sebuah organisasi pendidikan bernama sekolah, akan banyak ditemukan budaya, perilaku khas setiap sekolah yang unik dimana setiap sekolah memiliki berbagai budaya tersendiri yang akan memengaruhi kinerja guru yang ada. Budaya Perusahaan ini sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya Perusahaan yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan sebuah organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah budaya perusahaan yang diterima karyawan dari perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Sadiartha, & Puja (2023), Fajri (2021), Sasuwe, et al (2018), dan Rolinda (2017) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan Rasa Cinta dengan Pekerjaan. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sutrisno (2020) yang menjelaskan

bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, kompensasi, pengawasan, budaya perusahaan, lingkungan kerja, komunikasi, disiplin kerja, dan fasilitas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Almeyda & Yupiter Gulo (2022) dan Fajri (2021) juga menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dan didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dibentuk hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

#### D. Hipotesis

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara

karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Manullang & Pakpahan (2016) hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Hipotesis diambil berdasarkan analisis teori dan berbagai penelitian terkait yang mendukung.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H<sub>1</sub> Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Capella Multidana Medan.
- H<sub>2</sub> Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Capella Multidana Medan.
- H<sub>3</sub> Budaya perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Capella Multidana Medan.
- H<sub>4</sub> Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Capella Multidana Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Namun berdasarkan data yang digunakan penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang & Pakpahan, 2016).

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Capella Multidana Medan yang berlokasi di Jalan Nibung Raya No.146-148, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20111.

##### 2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan rencana kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Agustus 2023				September 2023				Oktober 2023				November 2023				Desember 2023				Januari 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penulisan Proposal				■	■	■																		
4	Revisi & Evaluasi Proposal							■	■	■	■														
5	Seminar Proposal											■													
6	Persiapan Instrumen											■													
7	Pengumpulan Data Penelitian												■	■	■										

No	Kegiatan	Agustus 2023				September 2023				Oktober 2023				November 2023				Desember 2023				Januari 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
8	Pengolahan Data Penelitian																								
9	Analisis & Evaluasi Hasil Pengolahan Data																								
10	Penulisan Skripsi																								
11	Revisi & Evaluasi Skripsi																								
12	Seminar Hasil																								
13	Evaluasi Seminar Hasil																								
14	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Capella Multidana Medan yang berjumlah 61 orang karyawan.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Dikarenakan populasi pada penelitian ini kurang dari 100, yaitu hanya sebanyak 61 orang karyawan, maka jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak populasi yaitu sebanyak 61 orang responden sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh, yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Penyebaran sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3. Penyebaran Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah Responden
1	<i>Team Leader</i>	1
2	<i>Supervisor Marketing</i>	1
3	<i>Koordinator Collector</i>	1
4	<i>Credit Marketing Office</i>	2
5	<i>Surveyor</i>	14
6	<i>Credit Analyst</i>	5
7	<i>Admin Marketing</i>	4
8	<i>Admin Collector</i>	5
9	<i>CS &amp; Desk</i>	3
10	<i>Collector</i>	25
<b>Total</b>		<b>61</b>

Sumber: PT Capella Multidana Medan (2023)

#### D. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini berdasarkan sumbernya adalah data primer dan data sekunder.

##### a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang berasal dari responden. Peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sebisa mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden agar data yang dihasilkan mendekati kebenaran seperti apa yang ada di lapangan.

b. Data Sekunder

Data yang diambil dari dokumentasi yang dimiliki oleh perusahaan perihal data absensi, keterlambatan, profil perusahaan, struktur organisasi, sampai data kinerja dari para karyawan

**2. Sumber Data**

Sumber data primer pada penelitian ini berasal dari responden dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan kemudian akan diolah dengan aplikasi SPSS 24.0 dan kemudian hasilnya akan dianalisis. Sumber data sekunder pada penelitian ini didapatkan dari data dokumentasi dari perusahaan perihal karyawan seperti jumlah karyawan, struktur organisasi, kompensasi, dan lain sebagainya.

**E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

**1. Variabel Penelitian**

**a. Variabel Dependen (Y)**

Variabel terikat atau variabel dependen adalah yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Sehingga variabel terikat nilainya tergantung pada variabel lain, di mana nilainya akan berubah jika variabel yang memengaruhinya berubah, Manullang & Pakpahan (2016). Variabel terikat umumnya menjadi perhatian utama peneliti. Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

**b. Variabel Independen (X)**

Manullang & Pakpahan (2016) menjelaskan bahwa variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi variabel terikat, sehingga variabel bebas menjadi sesuatu yang memengaruhi

perubahan nilai dari variabel terikat. Karena variabel bebas memengaruhi perubahan variabel terikat, maka variabel bebas dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kompensasi ( $X_1$ )
- 2) Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
- 3) Budaya Perusahaan ( $X_3$ )

## 2. Definisi Operasional

Sugiyono (2016) menjelaskan definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja (Y)	Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.  Sutrisno (2020)	1. Rasa Senang dengan Pekerjaan 2. Rasa Cinta dengan Pekerjaan 3. Semangat dalam Bekerja 4. Prestasi Kerja yang Dhasilkan  Sutrisno (2020)	Likert
2	Kompensasi ( $X_1$ )	Semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.  Dessler (2017)	1. Kompensasi Finansial Langsung 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung 3. Kompensasi Non-Finansial  Dessler (2017)	Likert
3	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	1. Fasilitas 2. Pencahayaan 3. Suhu udara 4. Tata ruangan	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
		Nitisemito (2019)	Nitisemito (2019)	
4	Budaya Perusahaan (X <sub>3</sub> )	Falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat, organisasi atau perusahaan yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.  Moekijat (2020)	1. Perilaku Pemimpin 2. Mengedepankan Misi Perusahaan 3. Proses Pembelajaran 4. Motivasi  Moekijat (2020)	<i>Likert</i>

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2023)

## F. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *Likert*. Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016)

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Terdapat dua hal utama yang memengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

## **H. Teknik Analisa Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Data terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas sebelum data dianalisis dan dievaluasi.

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Rusiadi (2016) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan

tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Sujarweni (2016) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Rusiadi (2016) menyebutkan bahwa syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak dengan membandingkan dengan  $r_{kritis}$  yang bernilai 0,30. Sehingga jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$  maka butir pertanyaan dinyatakan telah valid, dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{kritis}$  maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas (Keandalan)**

Rusiadi (2016) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas

adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016) mengemukakan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70. Tetapi Rusiadi (2016) menyebutkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60. Nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 menunjukkan nilai kepercayaan melebihi 60%.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien yang dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

### a. Uji Normalitas

Rusiadi (2016) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang terdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghozali (2017), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

#### 1) Analisa Histogram

Rusiadi (2016) mengemukakan bahwa untuk melihat normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data. Jika grafik histogram menunjukkan kecembungan di tengah dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka data disimpulkan telah normal. Grafik histogram menempatkan gambar variabel bebas sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari

sumbu horizontal. Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis histogram: Rusiadi (2016)

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal
- b) Jika garis berbentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal
- c) Jika garis berbentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal.

## 2) Analisis *Normal Probability Plot* (P-P Plot)

Normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. *Normal probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari hasil distribusi normal. Distribusi digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke atas kanan. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*, Rusiadi (2016). Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis normal probability plot sebagai berikut: Rusiadi (2016)

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

## 3) Analisa Kolmogorov-Smirnov Test

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji Kolmogorov-

Smirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat dari: Rusiadi (2016)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi data adalah normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas, sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016)

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat

(Sujarweni, 2016). Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu: (Rusiadi, 2016) dan (Sujarweni, 2016)

- 1) *Tolerance value* < 0,10 dan VIF > 10 artinya memiliki persoalan multikolinearitas
- 2) *Tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 artinya tidak memiliki persoalan multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Di mana  $R_j^2$  = nilai determinasi dari regresi.

Nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left( \frac{1}{Tolerance} \right)$$

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas (Rusiadi, 2016).

Rusiadi (2016) menjelaskan bahwa deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan di mana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, 2016).

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Pendekatan statistik uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara memprediksi menggunakan uji Glejser. Menurut Sujarweni (2016), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, melalui metode *Park Glejser* dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi dari seluruh variabel bebas terhadap *absolute residual* dari hasil regresi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser memiliki aturan pengambilan keputusan sebagai berikut: Rusiadi (2016)

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

### 3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya adalah sebagai berikut: Rusiadi (2016)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kepuasan Kerja

$\alpha$  = Konstanta Variabel Terikat

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda Kompensasi

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda Lingkungan Kerja

$\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda Budaya Perusahaan

$X_1$  = Variabel Bebas Kompensasi

$X_2$  = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

$X_3$  = Variabel Bebas Budaya Perusahaan

$\epsilon$  = *Error term*

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut: (Sugiyono, 2016)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t$  tabel.

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dengan uji t, maka dapat digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1)  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

- 2)  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Sugiyono (2016: 301) juga menjelaskan bahwa aturan kriteria pengambilan keputusan yang dapat digunakan dengan uji t adalah:

- 1)  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $t > 0,05$ .
- 2)  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $t < 0,05$ .

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016):

$$F_h = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel

$n$  = Jumlah anggota sampel

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa hipotesis yang digunakan untuk pengujian secara simultan dengan uji F adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan

Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

- 2)  $H_a$  : minimal 1  $\neq$  0, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

Sugiyono (2016) juga mengemukakan bahwa aturan kriteria pengambilan keputusan yang dapat digunakan dengan uji F adalah:

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > 5\%$ .
- 2) Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 5\%$ .

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar =

-1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi  $-1$  atau  $= -1$ , maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Cara untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan  $x$  terhadap  $y$ , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2016)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel  $X$  terhadap  $Y$ , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

$D$  = Nilai Koefisien Determinasi dalam persen (%)

$R^2$  = Koefisien Korelasi yang Dikuadratkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

###### **a. Sejarah Umum PT. Capella Multidana**

PT. Capella Multidana (Perusahaan) didirikan dengan Akta No. 172 tanggal 24 Januari 1990 dari Drs. Haji Saidus, SH, notaries di Jakarta dan telah mendapatkan pengesahan dari Departemen kehakiman dengan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No.C2-1548.HT.01.01. Th.90 tanggal 22 Maret 1990. Sesuai dengan Akta No.76 tanggal 17 Maret 1997 dari Notaris Linda Herawati, SH, notaris di Jakarta nama Perusahaan yang semula bernama PT. Polim Perdana Leasing Corporation berubah menjadi PT. Capella Multidana dan modal saham Perusahaan mengalami peningkatan. Perubahan-perubahan tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No.C2-4185.HT.01.04.Th. 97 tanggal 26 Mei 1997.

Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir dengan Akta No.27 tanggal 8 Agustus 2008 dari Notaris Henry Tjong, SH, notaries di Medan mengenai perubahan anggaran Dasar Perseroan guna menyesuaikan dengan ketentuan Undang-undang Republik Indonesia No.40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, serta peraturan pelaksanaan lainnya. Akta Perubahan tersebut mendapatkan persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia

Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. AHU.72236.AH.01.02 tanggal 10 Oktober 2008.

Perusahaan bergerak dalam bidang usaha pembiayaan (sewa guna usaha) dan telah mendapat ijin usaha lembaga pembiayaan dari Menteri Keuangan Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. 1483/KMK.013/1990 tanggal 17 Nopember 1990 dan terakhir telah diubah dengan Surat Keputusan No.381/KMK.017/1997 tanggal 31 Juli 1997 tentang pemberian izin usaha untuk melakukan kegiatan sewa pembiayaan, anjak piutang, usaha kartu kredit dan pembiayaan konsumen. Pada saat ini, Perusahaan terutama bergerak dalam bidang pembiayaan konsumen

Saat ini PT Capella Multidana memiliki cabang perusahaan yang berlokasi di pulau Sumatera dimana terdiri dari 6 kantor Cabang dan 7 kantor perwakilan. Adapun cabang perusahaan terletak di Banda Aceh, Bireuen, Lhokseumawe, Medan (Nibung Raya dan Putri Hijau), Rantau Parapat, Kisaran, Pematang Siantar, Tebing Tinggi, Padang Sidempuan, Padang, Pekanbaru dan Duri. PT Capella Multidana telah membiayai +- 25.000 debitur dengan jumlah karyawan sebanyak +- 1300 orang karyawan.

#### **b. Visi dan Misi PT. Capella Multidana Medan**

##### **1) Visi**

Disegani sebagai perusahaan pembiayaan yang berbasis bisnis pembiayaan di bidang konsumtif, khususnya di sektor Angkutan umum dan memberikan pelayanan Nasabah yang memuaskan.

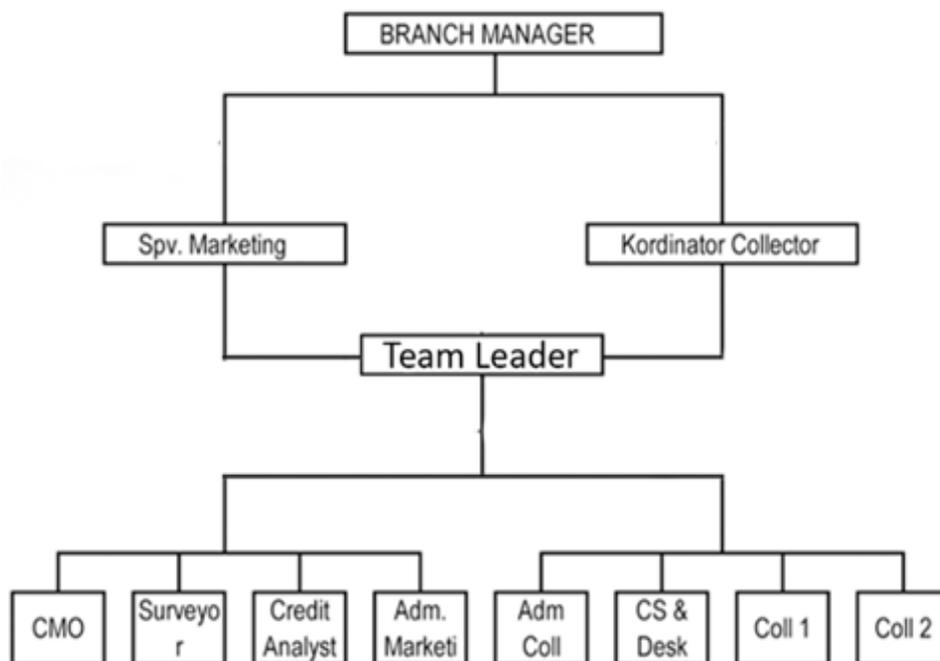
## 2) Misi

Misi dari PT. Capella Multidana Medan dapat dilihat dari butir-butir sebagai berikut:

- a) Mengembangkan perusahaan dengan tingkat profesionalisme yang tinggi sehingga mampu memberikan jasa-jasa pembiayaan yang inovatif dan kompetitif dengan layanan terbaik.
- b) Mampu memberikan hasil terbaik kepada pemegang saham, kesejahteraan yang tinggi kepada pengurus dan karyawan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat kecil melalui penambahan kesempatan kerja.
- c) Menciptakan lingkungan kerja dan organisasi yang professional dan dinamis yang membanggakan bagi setiap pengurus dan karyawan sehingga mampu memacu untuk berkarya, berkarya dan berkreasi secara optimal.
- d) Berpartisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan industri angkutan Nasional khususnya dan industri mobil pada umumnya.

### c. Struktur Organisasi PT Capella Multidana Medan

Struktur organisasi dari PT. Capella Multidana Medan Cabang Nibung dapat dilihat pada diagram struktur sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Capella Multidana Medan Cabang Nibung

Sumber: PT. Capella Multidana Medan (2023)

Adapun tugas dari masing-masing jabatan di atas adalah sebagai berikut:

1) *Branch Manager*

*Branch manager* bertanggung jawab memimpin dan mengelola operasional cabang, termasuk penjualan, layanan pelanggan, dan memastikan target cabang tercapai. Mereka juga mengatur dan melatih staf.

2) *Supervisor Marketing*

*Supervisor marketing* mengawasi dan mengkoordinasikan tim marketing. Mereka merencanakan, mengimplementasikan, dan melacak kampanye marketing, serta mengatur target dan anggaran. Mereka juga bertanggung jawab atas pengembangan staf dan analisis kinerja kampanye.

3) Koordinator *Collector*

Koordinator *collector* mengawasi tim penagih hutang. Mereka merencanakan dan mengkoordinasikan aktivitas penagihan, memantau kinerja tim, dan memastikan kepatuhan terhadap hukum dan kebijakan penagihan. Mereka juga bertanggung jawab untuk melatih dan mengembangkan anggota tim.

4) *Team Leader*

*Team leader* memimpin dan mengkoordinasikan tim, menetapkan tujuan, dan mengawasi progres. Mereka bertanggung jawab untuk motivasi anggota tim, membantu menyelesaikan konflik, dan memastikan komunikasi yang efektif. Selain itu, mereka juga melaporkan kinerja tim kepada manajemen tingkat atas.

5) *Credit Marketing Officer (CMO)*

*Credit Marketing Officer* bertanggung jawab atas promosi dan penjualan produk kredit. Mereka menilai calon pelanggan, menyiapkan dokumen aplikasi kredit, dan memastikan proses penilaian kredit berjalan lancar. Mereka juga menjaga hubungan baik dengan pelanggan dan memastikan target penjualan tercapai.

6) *Surveyor*

*Surveyor* bertugas mengukur dan memetakan permukaan bumi. Mereka menggunakan alat khusus untuk menentukan lokasi, ketinggian, dan fitur-fitur lainnya dari sebuah area. Hasil kerja mereka digunakan dalam perencanaan konstruksi, pemetaan tanah, dan keperluan legal seperti penetapan batas tanah.

7) *Credit Analyst*

*Credit analyst* bertugas menilai kelayakan kredit pelanggan atau perusahaan. Mereka menganalisis data keuangan, riwayat kredit, dan kondisi ekonomi saat ini untuk menentukan risiko pemberian pinjaman. Keputusan mereka membantu bank dan institusi keuangan dalam pengambilan keputusan pemberian atau penolakan kredit.

8) *Admin Marketing*

*Admin Marketing* bertugas mendukung tim pemasaran dengan tugas administratif seperti pengaturan jadwal, pembuatan laporan, dan pemeliharaan basis data pelanggan. Mereka juga bisa membantu dalam koordinasi acara dan kampanye, serta komunikasi dengan klien atau vendor untuk mendukung inisiatif pemasaran.

9) *Admin Collector*

*Admin Collector* bertugas mendukung tim penagihan dengan tugas administratif seperti pencatatan transaksi, pemeliharaan basis data debitur, dan penyusunan laporan tunggakan. Mereka memantau catatan pembayaran, membantu koordinasi dengan collector lapangan, dan mungkin menghubungi debitur untuk pengingat pembayaran yang mendekati jatuh tempo.

10) *Customer Service dan Desk*

*Customer Service* bertugas memberikan informasi, menjawab pertanyaan, dan menyelesaikan keluhan pelanggan untuk memastikan kepuasan mereka. Mereka berkomunikasi melalui telepon, email, atau media sosial. Sementara *Desk*, yang bisa diartikan sebagai "help desk"

atau "service desk", umumnya berfokus pada dukungan teknis, membantu pengguna dalam masalah teknologi dan sistem informasi, serta menyelesaikan isu-isu teknis yang dihadapi.

#### 11) *Collector*

*Collector* bertugas mengidentifikasi dan menagih tunggakan keuangan dari pelanggan atau debitur. Mereka memonitor catatan keuangan, menghubungi debitur melalui telepon, surat, atau kunjungan, dan berupaya merundingkan solusi pembayaran yang sesuai. Tujuannya adalah memulihkan sejumlah besar dana yang belum dibayarkan untuk perusahaan atau institusi yang mereka wakili, sambil mempertahankan hubungan profesional dan etika.

## 2. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil 61 responden sebagai sampel yang merupakan seluruh karyawan PT Capella Multidana Medan. Setiap responden diberikan sebuah kuesioner untuk diisi oleh responden. Pada kuesioner terdapat lima pilihan jawaban alternatif untuk setiap pertanyaan mengenai variabel penelitian. Responden memilih salah satu dari jawaban dari yang disediakan tersebut. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data maka dapat diketahui karakteristik dari responden dan karakteristik jawaban responden untuk setiap pertanyaan.

### a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Pria	34	55,7
Wanita	27	44,3
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa terdapat 34 responden atau 55,7% responden berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya yaitu 27 responden atau 44,3% responden berjenis kelamin wanita. Sehingga sebagian besar responden pada penelitian ini berjenis kelamin pria.

#### b. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik data dari usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Di Bawah 21 Tahun	3	4,9
21 - 25 Tahun	13	21,3
26 - 30 Tahun	11	18,0
31 - 35 Tahun	10	16,4
36 - 40 Tahun	10	16,4
41 - 45 Tahun	6	9,8
46 - 50 Tahun	5	8,2
Di Atas 50 Tahun	3	4,9
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa terdapat 3 responden atau 4,9% responden berusia di bawah 21 tahun, 13 responden atau 21,3% responden berusia di antara 21 sampai 25 tahun, 11 responden atau 18,0% responden berusia 26 sampai 30 tahun, 10 responden atau 16,4% responden berusia di antara 31 sampai 35 tahun, 10 responden atau 16,4% responden berusia di antara 36 sampai 40 tahun, 6 responden atau 9,8% responden berusia di antara 41 sampai 45 tahun, 5 responden atau 8,2% responden berusia di antara 46 sampai 50 tahun, dan sisanya 3 responden

atau 4,9% responden berusia di atas 50 tahun. Sehingga sebagian besar responden pada penelitian ini berusia 21-25 tahun.

### c. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik data dari pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

<b>Pendidikan Terakhir Responden</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen (%)</b>
SMA/SMK	12	19,7
D3	10	16,4
S1	37	60,7
S2	2	3,3
S3	0	0,0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa terdapat 12 responden atau 19,7% responden berpendidikan terakhir SMA/SMK, 10 responden atau 16,4% responden berpendidikan terakhir D3, 37 responden atau 60,7% responden berpendidikan terakhir S1, 2 responden atau 3,3% responden berpendidikan terakhir S2, dan tidak ada responden yang berpendidikan S3. Sehingga sebagian besar responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir Strata-1.

### d. Karakteristik Masa Bekerja Responden

Karakteristik dari masa bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden

<b>Masa Bekerja Responden</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen (%)</b>
Di Bawah 1 Tahun	2	3,3
1 - 2 Tahun	11	18,0
3 - 4 Tahun	14	23,0
5 - 6 Tahun	12	19,7
7 - 8 Tahun	12	19,7
Di Atas 8 Tahun	10	16,4
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa terdapat 2 responden atau 3,3% responden yang telah bekerja di bawah 1 tahun, 11 responden atau 18,0% responden yang telah bekerja selama 1-2 tahun, 14 responden atau 23,0% responden yang telah bekerja selama 3-4 tahun, 12 responden atau 19,7% responden yang telah bekerja selama 5-6 tahun, 12 responden atau 19,7% responden yang telah bekerja selama 7-8 tahun, dan terdapat 10 responden atau 16,4% yang telah bekerja selama lebih dari 8 tahun. Sehingga sebagian besar responden pada penelitian ini telah bekerja selama 3-4 tahun.

### 3. Karakteristik Jawaban Responden

Setiap pertanyaan yang diberikan memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden dengan skala Likert, yaitu:

Tabel 4.5. Alternatif Jawaban dalam Skala Likert

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

*Sumber: Oleh Peneliti (2023)*

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel, dimana setiap indikator memiliki beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Kategori jawaban responden berdasarkan rata-rata jawaban dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

*Sumber: Sugiyono (2016)*

Tabel 4.6 menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

**a. Kompensasi ( $X_1$ )**

**1) Pertanyaan  $X_{11}$**

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Finansial Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan  $X_{11}$  dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan  $X_{11}$

Pertanyaan $X_{11}$	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan menggaji karyawan dengan gaji yang memuaskan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	3	4,9
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	26	42,6
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,2787</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa terdapat 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 26 responden atau 42,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{11}$  yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2787 atau berkategori sangat baik yang artinya perusahaan benar-benar menggaji karyawan dengan gaji yang memuaskan.

## 2) Pertanyaan X<sub>12</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Finansial Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>12</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>12</sub>

Pertanyaan X <sub>12</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Ragu-Ragu (R)	9	14,8
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	18	29,5
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>3,9672</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa terdapat 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 18 responden atau 29,5% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>12</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,9672 atau berkategori baik yang artinya memang terdapat banyak bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

## 3) Pertanyaan X<sub>13</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Finansial Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>13</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>13</sub>

Pertanyaan X <sub>13</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Setiap hari raya, karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	4	6,6
	Setuju (S)	34	55,7
	Sangat Setuju (SS)	19	31,1
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,0984</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa terdapat 34 responden atau 55,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 19 responden atau 31,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>13</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0984 atau berkategori baik yang artinya setiap hari raya, karyawan memang mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan.

#### 4) Pertanyaan X<sub>14</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>14</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>14</sub>

Pertanyaan X <sub>14</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki jaminan sosial yang sangat baik dari perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	1	1,6
	Ragu-Ragu (R)	13	21,3
	Setuju (S)	31	50,8
	Sangat Setuju (SS)	16	26,2
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,0164</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa terdapat 31 responden atau 50,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 16 responden atau 26,2% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{14}$  yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0164 atau berkategori baik yang artinya karyawan memang memiliki jaminan sosial yang sangat baik dari perusahaan.

##### 5) **Pertanyaan $X_{15}$**

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan  $X_{15}$  dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan  $X_{15}$

<b>Pertanyaan <math>X_{15}</math></b>	<b>Jawaban</b>	<b>Frek.</b>	<b>(%)</b>
Perusahaan memberikan cuti bagi karyawan tanpa pemotongan gaji	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	10	16,4
	Setuju (S)	40	65,6
	Sangat Setuju (SS)	9	14,8
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>3,9180</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa terdapat 40 responden atau 65,6% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 9 responden atau 14,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{15}$  yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,9180 atau berkategori baik yang artinya perusahaan memang memberikan cuti bagi karyawan tanpa pemotongan gaji.

### 6) Pertanyaan X<sub>16</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>16</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>16</sub>

Pertanyaan X <sub>16</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan memberikan layanan rumah sakit yang baik bagi karyawan yang sakit melalui asuransi maupun BPJS	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	3	4,9
	Setuju (S)	33	54,1
	Sangat Setuju (SS)	21	34,4
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,1311</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa terdapat 33 responden atau 54,1% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 21 responden atau 34,4% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X<sub>16</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1311 atau berkategori baik yang artinya perusahaan memang memberikan layanan rumah sakit yang baik bagi karyawan yang sakit melalui asuransi maupun BPJS.

### 7) Pertanyaan X<sub>17</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Non-Finansial. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>17</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>17</sub>

Pertanyaan X <sub>17</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	7	11,5
	Setuju (S)	36	59,0
	Sangat Setuju (SS)	15	24,6
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,0328</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa terdapat 36 responden atau 59,0% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 15 responden atau 24,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X<sub>17</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0328 atau berkategori baik yang artinya perusahaan memang mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja baik ke posisi lebih baik.

#### 8) Pertanyaan X<sub>18</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Non-Finansial. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>18</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>18</sub>

Pertanyaan X <sub>18</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	28	45,9
	Sangat Setuju (SS)	25	41,0
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,2459</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa terdapat 28 responden atau 45,9% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 25 responden atau 41,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>18</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2459 atau berkategori sangat baik yang artinya atasan benar-benar tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik.

#### 9) **Pertanyaan X<sub>19</sub>**

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Non-Finansial. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>19</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>19</sub>

<b>Pertanyaan X<sub>19</sub></b>	<b>Jawaban</b>	<b>Frek.</b>	<b>(%)</b>
Karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	31	50,8
	Sangat Setuju (SS)	19	31,1
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,0328</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa terdapat 31 responden atau 50,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 19 responden atau 31,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X<sub>19</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0328 atau berkategori baik yang artinya

karyawan memang tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.

## b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

### 1) Pertanyaan $X_{21}$

Merupakan pertanyaan dari indikator Fasilitas. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan  $X_{21}$  dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan  $X_{21}$

Pertanyaan $X_{21}$	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	4	6,6
	Setuju (S)	33	54,1
	Sangat Setuju (SS)	21	34,4
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,1639</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa terdapat 33 responden atau 54,1% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 21 responden atau 34,4% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{21}$  yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1639 atau berkategori baik yang artinya perusahaan memang menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan.

### 2) Pertanyaan $X_{22}$

Merupakan pertanyaan dari indikator Fasilitas. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan  $X_{22}$  dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>22</sub>

Pertanyaan X <sub>22</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	25	41,0
	Sangat Setuju (SS)	25	41,0
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,1311</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa terdapat 25 responden atau 41,0% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 25 responden atau 41,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju atau sangat setuju dengan pertanyaan X<sub>22</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1311 atau berkategori baik yang artinya peralatan yang disediakan perusahaan memang bekerja dengan sangat baik.

### 3) Pertanyaan X<sub>23</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Pencahayaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>23</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>23</sub>

Pertanyaan X <sub>23</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	5	8,2
	Setuju (S)	27	44,3
	Sangat Setuju (SS)	26	42,6
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,2459</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa terdapat 27 responden atau 44,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 26

responden atau 42,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>23</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2459 atau berkategori sangat baik yang artinya area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang benar-benar sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.

#### 4) Pertanyaan X<sub>24</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Pencahayaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>24</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>24</sub>

Pertanyaan X <sub>24</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	7	11,5
	Setuju (S)	22	36,1
	Sangat Setuju (SS)	29	47,5
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,2623</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui bahwa terdapat 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X<sub>24</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2623 atau berkategori sangat baik yang artinya alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan benar-benar tidak membuat silau di mata.

### 5) Pertanyaan X<sub>25</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Suhu Udara. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>25</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>25</sub>

Pertanyaan X <sub>25</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Area kerja karyawan memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Ragu-Ragu (R)	5	8,2
	Setuju (S)	31	50,8
	Sangat Setuju (SS)	21	34,4
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1311</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.20 diketahui bahwa terdapat 31 responden atau 50,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 21 responden atau 34,4% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>25</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1311 atau berkategori baik yang artinya area kerja karyawan memang memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan.

### 6) Pertanyaan X<sub>26</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Suhu Udara. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>26</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut:

Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>26</sub>

Pertanyaan X <sub>26</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	1	1,6
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	32	52,5
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,2295</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.21 diketahui bahwa terdapat 32 responden atau 52,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{26}$  yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2295 atau berkategori sangat baik yang artinya alat pendingin yang digunakan perusahaan benar-benar berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya.

#### 7) **Pertanyaan $X_{27}$**

Merupakan pertanyaan dari indikator Tata Ruang. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan  $X_{27}$  dapat dilihat pada Tabel 4.22 berikut:

Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan  $X_{27}$

<b>Pertanyaan <math>X_{27}</math></b>	<b>Jawaban</b>	<b>Frek.</b>	<b>(%)</b>
Lingkungan kerja kantor karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	30	49,2
	Sangat Setuju (SS)	23	37,7
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,2131</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.22 diketahui bahwa terdapat 30 responden atau 49,2% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 23 responden atau 37,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{27}$  yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2131 atau berkategori baik yang artinya lingkungan kerja kantor karyawan benar-benar selalu terjaga kerapian dan kebersihannya.

### 8) Pertanyaan X<sub>28</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Tata Ruang Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>28</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.23 berikut:

Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>28</sub>

Pertanyaan X <sub>28</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.6
	Tidak Setuju (TS)	4	6.6
	Ragu-Ragu (R)	10	16.4
	Setuju (S)	25	41.0
	Sangat Setuju (SS)	21	34.4
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	4.0000	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.23 diketahui bahwa terdapat 25 responden atau 41,0% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 21 responden atau 34,4% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>28</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4.0000 atau berkategori baik yang artinya lingkungan kantor memang memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan .

### c. Budaya Perusahaan (X<sub>3</sub>)

#### 1) Pertanyaan X<sub>31</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Perilaku Pemimpin. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>31</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.24 berikut:

Tabel 4.24. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>31</sub>

Pertanyaan X <sub>31</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Pimpinan memberikan support kepada semua karyawan agar mampu memberikan hasil kerja yang terbaik	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	1	1,6
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	25	41,0
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,2623</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.24 diketahui bahwa terdapat 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 25 responden atau 41,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>31</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2623 atau berkategori sangat baik yang artinya pimpinan benar-benar memberikan support kepada semua karyawan agar mampu memberikan hasil kerja yang terbaik.

## 2) Pertanyaan X<sub>32</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Perilaku Pemimpin. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>32</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.25 berikut:

Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>32</sub>

Pertanyaan X <sub>32</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Pimpinan perusahaan dapat dijadikan sebagai teladan yang baik bagi setiap karyawan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	6	9,8
	Ragu-Ragu (R)	12	19,7
	Setuju (S)	31	50,8
	Sangat Setuju (SS)	12	19,7
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>3,8033</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.25 diketahui bahwa terdapat 31 responden atau 50,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 12 responden atau 19,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{32}$  yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,8033 atau berkategori baik yang artinya pimpinan perusahaan memang dapat dijadikan sebagai teladan yang baik bagi setiap karyawan.

### 3) **Pertanyaan $X_{33}$**

Merupakan pertanyaan dari indikator Mengedepankan Misi Perusahaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan  $X_{33}$  dapat dilihat pada Tabel 4.26 berikut:

Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan  $X_{33}$

<b>Pertanyaan <math>X_{33}</math></b>	<b>Jawaban</b>	<b>Frek.</b>	<b>(%)</b>
Pimpinan mendorong agar setiap karyawan bekerja untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3
	Tidak Setuju (TS)	5	8,2
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	33	54,1
	Sangat Setuju (SS)	15	24,6
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>3,8852</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.26 diketahui bahwa terdapat 33 responden atau 54,1% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 15 responden atau 24,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{33}$  yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,8852 atau berkategori baik yang artinya pimpinan

memang mendorong agar setiap karyawan bekerja untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

#### 4) **Pertanyaan X<sub>34</sub>**

Merupakan pertanyaan dari indikator Mengedepankan Misi Perusahaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>34</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.27 berikut:

Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>34</sub>

<b>Pertanyaan X<sub>34</sub></b>	<b>Jawaban</b>	<b>Frek.</b>	<b>(%)</b>
Karyawan di perusahaan mampu saling bekerja sama untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	6	9,8
	Setuju (S)	25	41,0
	Sangat Setuju (SS)	26	42,6
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,1639</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.27 diketahui bahwa terdapat 25 responden atau 41,0% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 26 responden atau 42,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X<sub>34</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1639 atau berkategori baik yang artinya karyawan di perusahaan memang mampu saling bekerja sama untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

#### 5) **Pertanyaan X<sub>35</sub>**

Merupakan pertanyaan dari indikator Proses Pembelajaran. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>35</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.28 berikut:

Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>35</sub>

Pertanyaan X <sub>35</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki dengan serius	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	8	13,1
	Setuju (S)	27	44,3
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,0820</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.28 diketahui bahwa terdapat 27 responden atau 44,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>35</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0820 atau berkategori baik yang artinya perusahaan memang mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki dengan serius.

#### 6) Pertanyaan X<sub>36</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Proses Pembelajaran. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>36</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.29 berikut:

Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>36</sub>

Pertanyaan X <sub>36</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan merasa kemampuannya terus berkembang selama bekerja di perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	5	8,2
	Setuju (S)	23	37,7
	Sangat Setuju (SS)	30	49,2
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,2951</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.29 diketahui bahwa terdapat 23 responden atau 37,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 30 responden atau 49,2% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X<sub>36</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2951 atau berkategori sangat baik yang artinya karyawan benar-benar merasa kemampuannya terus berkembang selama bekerja di perusahaan.

#### 7) **Pertanyaan X<sub>37</sub>**

Merupakan pertanyaan dari indikator Motivasi. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>37</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut:

Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>37</sub>

<b>Pertanyaan X<sub>37</sub></b>	<b>Jawaban</b>	<b>Frek.</b>	<b>(%)</b>
Karyawan termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	5	8,2
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	24	39,3
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,1967</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.30 diketahui bahwa terdapat 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 24 responden atau 39,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>37</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1967 atau berkategori baik yang artinya karyawan memang termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

### 8) Pertanyaan X<sub>38</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Motivasi. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>38</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.31 berikut:

Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>38</sub>

Pertanyaan X <sub>38</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan memiliki budaya kerja yang baik sehingga membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Ragu-Ragu (R)	5	8,2
	Setuju (S)	31	50,8
	Sangat Setuju (SS)	20	32,8
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0656</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.31 diketahui bahwa terdapat 31 responden atau 50,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 20 responden atau 32,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>38</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0656 atau berkategori baik yang artinya perusahaan memang memiliki budaya kerja yang baik sehingga membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

### d. Kepuasan Kerja (Y)

#### 1) Pertanyaan Y<sub>1</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Rasa Senang dengan Pekerjaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y<sub>1</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.32 berikut:

Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>1</sub>

Pertanyaan Y <sub>1</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan merasa senang telah bekerja di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	5	8,2
	Ragu-Ragu (R)	7	11,5
	Setuju (S)	32	52,5
	Sangat Setuju (SS)	17	27,9
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,0000</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.32 diketahui bahwa terdapat 32 responden atau 52,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 17 responden atau 27,9% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>1</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0000 atau berkategori baik yang artinya karyawan memang merasa senang telah bekerja di perusahaan ini.

## 2) Pertanyaan Y<sub>2</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Rasa Senang dengan Pekerjaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y<sub>2</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.33 berikut:

Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>2</sub>

Pertanyaan Y <sub>2</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	4	6,6
	Setuju (S)	32	52,5
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,1803</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.33 diketahui bahwa terdapat 32 responden atau 52,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 22

responden atau 36,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>2</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1803 atau berkategori baik yang artinya karyawan memang betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini.

### 3) Pertanyaan Y<sub>3</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Rasa Cinta dengan Pekerjaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y<sub>3</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.34 berikut:

Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>3</sub>

Pertanyaan Y <sub>3</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan di mana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	5	8,2
	Setuju (S)	23	37,7
	Sangat Setuju (SS)	29	47,5
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,2459</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.34 diketahui bahwa terdapat 23 responden atau 37,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y<sub>3</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2459 atau berkategori sangat baik yang artinya karyawan benar-benar sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan di mana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan.

#### 4) Pertanyaan Y<sub>4</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Rasa Cinta dengan Pekerjaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y<sub>4</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>4</sub>

Pertanyaan Y <sub>4</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Ragu-Ragu (R)	18	29,5
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	9	14,8
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>3,6721</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.35 diketahui bahwa terdapat 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 9 responden atau 14,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>4</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,6721 atau berkategori baik yang artinya karyawan memang mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita.

#### 5) Pertanyaan Y<sub>5</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Semangat dalam Bekerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y<sub>5</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>5</sub>

Pertanyaan Y <sub>5</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	8	13,1
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,1639</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.36 diketahui bahwa terdapat 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>5</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1639 atau berkategori baik yang artinya karyawan memang memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan.

#### 6) Pertanyaan Y<sub>6</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Semangat dalam Bekerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y<sub>6</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut:

Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>6</sub>

Pertanyaan Y <sub>6</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Ragu-Ragu (R)	3	4,9
	Setuju (S)	26	42,6
	Sangat Setuju (SS)	29	47,5
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,3279</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.37 diketahui bahwa terdapat 26 responden atau 42,6% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y<sub>6</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,3279 atau berkategori sangat baik yang artinya karyawan benar-benar mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah.

### 7) **Pertanyaan Y<sub>7</sub>**

Merupakan pertanyaan dari indikator Prestasi Kerja yang Dihasilkan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y<sub>7</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>7</sub>

<b>Pertanyaan Y<sub>7</sub></b>	<b>Jawaban</b>	<b>Frek.</b>	<b>(%)</b>
Karyawan memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan pimpinan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	5	8,2
	Setuju (S)	30	49,2
	Sangat Setuju (SS)	23	37,7
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,1803</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.38 diketahui bahwa terdapat 30 responden atau 49,2% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 23 responden atau 37,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>7</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1803 atau berkategori baik yang artinya karyawan memang memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan pimpinan

### 8) Pertanyaan Y<sub>8</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Prestasi Kerja yang Dihasilkan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y<sub>8</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.39 berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>8</sub>

Pertanyaan Y <sub>8</sub>	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Ragu-Ragu (R)	7	11,5
	Setuju (S)	28	45,9
	Sangat Setuju (SS)	24	39,3
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,2131</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.39 diketahui bahwa terdapat 28 responden atau 45,9% responden memberikan jawaban setuju (S), dan 24 responden atau 39,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>8</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2131 atau berkategori sangat baik yang artinya karyawan benar-benar mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

## 4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas dari data yang telah didapatkan, sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik atau tidak. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data.

### a. Uji Validitas

Rusiadi (2016) menjelaskan bahwa validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2014) mengemukakan bahwa aturan yang dapat digunakan untuk uji validitas adalah berikut:

- 1) Bila  $r_{hitung} > 0,30$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{hitung} < 0,30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Hasil uji validitas untuk variabel penelitian yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 4.40 sebagai berikut:

Tabel 4.40. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Item Pertanyaan dari Variabel Penelitian

Variabel	Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	1	$X_{11}$	0,632	0,3	Valid
	2	$X_{12}$	0,393	0,3	Valid
	3	$X_{13}$	0,696	0,3	Valid
	4	$X_{14}$	0,450	0,3	Valid
	5	$X_{15}$	0,393	0,3	Valid
	6	$X_{16}$	0,672	0,3	Valid
	7	$X_{17}$	0,676	0,3	Valid
	8	$X_{18}$	0,464	0,3	Valid
	9	$X_{19}$	0,657	0,3	Valid
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	1	$X_{21}$	0,745	0,3	Valid
	2	$X_{22}$	0,347	0,3	Valid
	3	$X_{23}$	0,843	0,3	Valid
	4	$X_{24}$	0,713	0,3	Valid
	5	$X_{25}$	0,356	0,3	Valid
	6	$X_{26}$	0,852	0,3	Valid

	7	X <sub>27</sub>	0,844	0,3	Valid
	8	X <sub>28</sub>	0,370	0,3	Valid
Budaya Perusahaan (X <sub>3</sub> )	1	X <sub>31</sub>	0,532	0,3	Valid
	2	X <sub>32</sub>	0,398	0,3	Valid
	3	X <sub>33</sub>	0,490	0,3	Valid
	4	X <sub>34</sub>	0,738	0,3	Valid
	5	X <sub>35</sub>	0,622	0,3	Valid
	6	X <sub>36</sub>	0,725	0,3	Valid
	7	X <sub>37</sub>	0,773	0,3	Valid
	8	X <sub>38</sub>	0,507	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	Y <sub>1</sub>	0,311	0,3	Valid
	2	Y <sub>2</sub>	0,631	0,3	Valid
	3	Y <sub>3</sub>	0,623	0,3	Valid
	4	Y <sub>4</sub>	0,415	0,3	Valid
	5	Y <sub>5</sub>	0,691	0,3	Valid
	6	Y <sub>6</sub>	0,357	0,3	Valid
	7	Y <sub>7</sub>	0,867	0,3	Valid
	8	Y <sub>8</sub>	0,754	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 4.40 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan pada masing-masing variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Budaya Perusahaan (X<sub>3</sub>), dan Kepuasan Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk setiap variabel terbukti valid dan layak digunakan.

#### b. Uji Reliabilitas

Rusiadi (2016) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa

instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016: 239) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas dan pengambilan keputusan untuk setiap butir pertanyaan pada variabel penelitian yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 4.41 berikut:

Tabel 4.41. Hasil Uji Reliabilitas untuk Setiap Item Pertanyaan dari Variabel Penelitian

Variabel	Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	1	X <sub>11</sub>	0,819	0,7	Reliabel
	2	X <sub>12</sub>	0,847	0,7	Reliabel
	3	X <sub>13</sub>	0,811	0,7	Reliabel
	4	X <sub>14</sub>	0,837	0,7	Reliabel
	5	X <sub>15</sub>	0,842	0,7	Reliabel
	6	X <sub>16</sub>	0,813	0,7	Reliabel
	7	X <sub>17</sub>	0,815	0,7	Reliabel
	8	X <sub>18</sub>	0,836	0,7	Reliabel
	9	X <sub>19</sub>	0,815	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	1	X <sub>21</sub>	0,829	0,7	Reliabel
	2	X <sub>22</sub>	0,877	0,7	Reliabel
	3	X <sub>23</sub>	0,817	0,7	Reliabel
	4	X <sub>24</sub>	0,832	0,7	Reliabel
	5	X <sub>25</sub>	0,871	0,7	Reliabel
	6	X <sub>26</sub>	0,822	0,7	Reliabel
	7	X <sub>27</sub>	0,820	0,7	Reliabel
	8	X <sub>28</sub>	0,875	0,7	Reliabel
Budaya Perusahaan (X <sub>3</sub> )	1	X <sub>31</sub>	0,843	0,7	Reliabel
	2	X <sub>32</sub>	0,858	0,7	Reliabel
	3	X <sub>33</sub>	0,850	0,7	Reliabel
	4	X <sub>34</sub>	0,817	0,7	Reliabel
	5	X <sub>35</sub>	0,833	0,7	Reliabel
	6	X <sub>36</sub>	0,820	0,7	Reliabel
	7	X <sub>37</sub>	0,815	0,7	Reliabel
	8	X <sub>38</sub>	0,846	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	1	Y <sub>1</sub>	0,855	0,7	Reliabel
	2	Y <sub>2</sub>	0,815	0,7	Reliabel
	3	Y <sub>3</sub>	0,815	0,7	Reliabel
	4	Y <sub>4</sub>	0,842	0,7	Reliabel
	5	Y <sub>5</sub>	0,808	0,7	Reliabel

Variabel	Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
	6	Y <sub>6</sub>	0,847	0,7	Reliabel
	7	Y <sub>7</sub>	0,782	0,7	Reliabel
	8	Y <sub>8</sub>	0,800	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Setiap item pertanyaan pada variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Budaya Perusahaan (X<sub>3</sub>), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan dalam mengukur setiap variabel.

Berdasarkan uji kualitas data yang dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan dari setiap variabel yang disajikan pada kuesioner telah terbukti valid dan reliabel untuk digunakan.

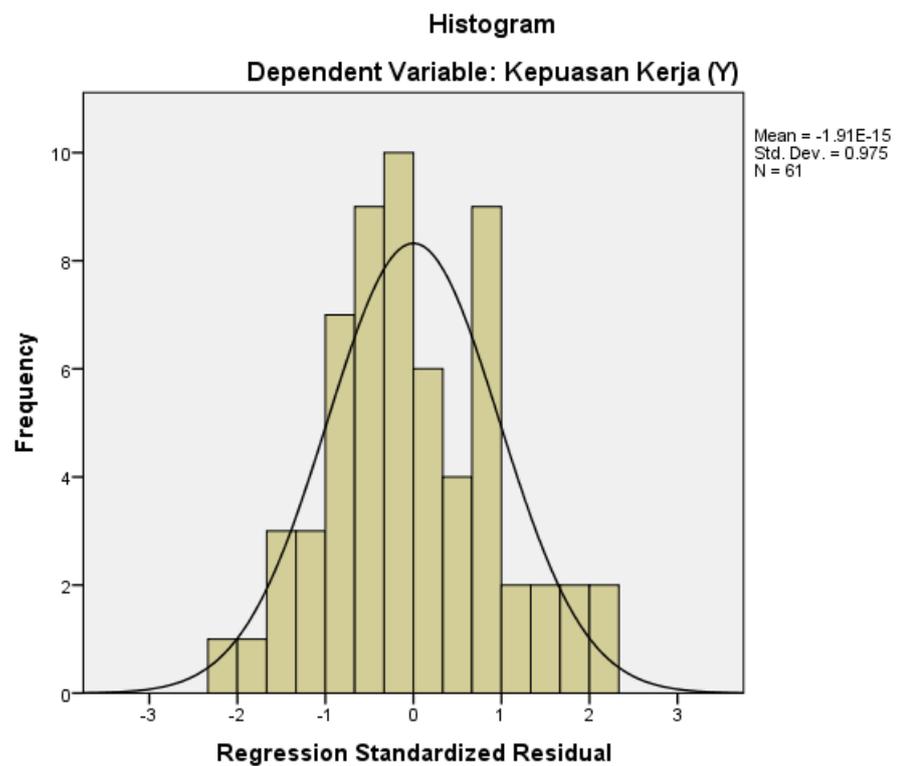
## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Historgam dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

#### 1) Analisis Grafik

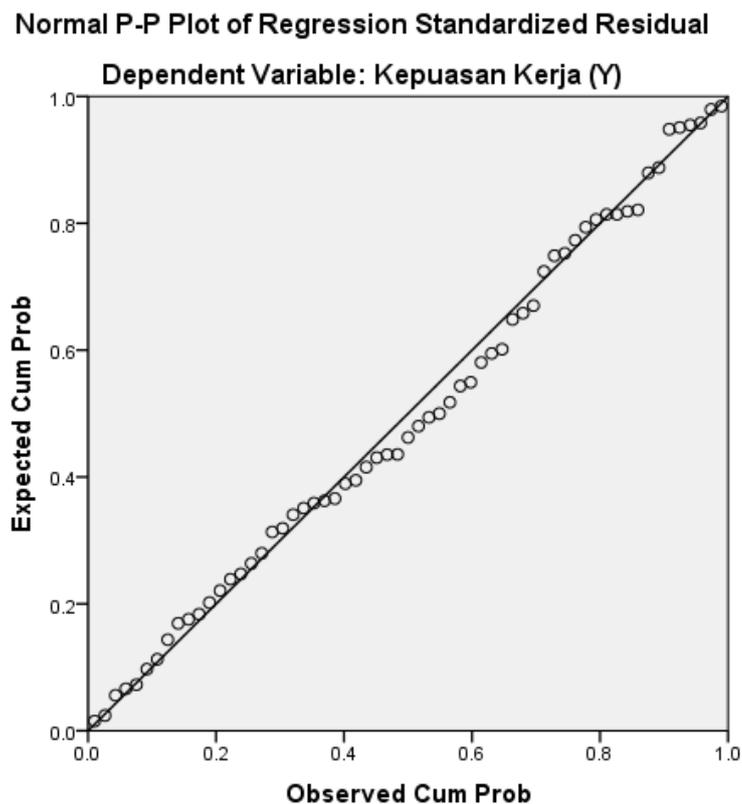
Hasil uji normalitas data dengan analisis grafik dapat dilihat dari grafik histogram hasil pengolahan SPSS berikut ini:



Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas  
*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)*

Histogram menunjukkan bahwa batang data pada grafik berbentuk seperti lonceng yang cenderung cembung di tengah, serta tidak miring ke kiri maupun miring ke kanan, sehingga mengindikasikan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Normalitas dengan analisis grafik lainnya juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas  
*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)*

Pada gambar P-P Plot menunjukkan bahwa penyebaran data yang berjumlah 61 titik data menyebar di sekitar sumbu diagonal Kepuasan Kerja (Y), banyak titik-titik data yang menyentuh garis diagonal, dan data juga menyebar dan mengikuti sumbu diagonal secara konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan dan juga meyakinkan apakah data telah terdistribusi secara normal, maka uji normalitas dapat dilanjutkan dengan pengujian analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

## 2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-

Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Ghazali, 2015).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.42 berikut:

Tabel 4.42. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		61
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,74349115
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,058
	<i>Positive</i>	0,058
	<i>Negative</i>	-0,051
<i>Test Statistic</i>		0,058
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4.42 diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,200. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan analisis grafik dan analisis statistik menunjukkan bahwa data yang digunakan telah terdistribusi secara normal dan layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Uji Multikolinearitas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada Tabel 4.43 berikut:

Tabel 4.43. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,252	3,963
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,224	4,470
	Budaya Perusahaan (X <sub>3</sub> )	0,230	4,343

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas pada Tabel 4.43 menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,252 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 3,963 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,224 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,470 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

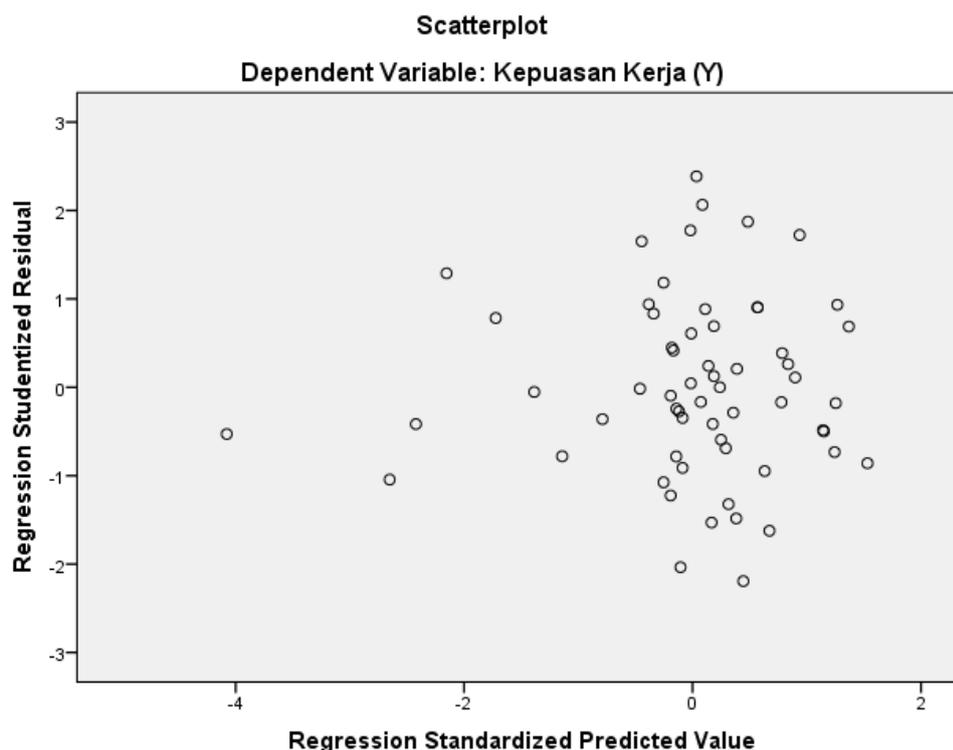
- 3) Variabel Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,230 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,343 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam model regresi tidak memiliki masalah Multikolinearitas baik pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi bersifat homokedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Hasil uji Heteroskedastisitas dari data penelitian yang diperoleh dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada gambar *Scatterplot* berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data (61 data) yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar *scatterplot* juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol yang menyebar di atas dan dibawah titik nol. Sehingga berdasarkan gambar *scatterplot* dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas, maka dapat digunakan uji heteroskedastisitas yang lain. Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.44 berikut:

Tabel 4.44. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,806	0,424
	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,006	<b>0,996</b>
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,812	<b>0,420</b>
	Budaya Perusahaan (X <sub>3</sub> )	0,613	<b>0,542</b>
a. Dependent Variable: Absolute_Residual			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 4.44 dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikan dari variabel bebas Kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,996 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompensasi (X<sub>1</sub>) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Nilai signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,420 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Nilai signifikan dari variabel bebas Budaya Perusahaan (X<sub>3</sub>) adalah 0,542 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Budaya Perusahaan (X<sub>2</sub>) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan gambar *Scatterplot* maupun dengan uji Glejser dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan pada penelitian ini telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada Tabel 4.45 di bawah ini:

Tabel 4.45. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	<b>1,155</b>	1,776	
	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	<b>0,429</b>	0,094	0,456
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0,222</b>	0,102	0,231
	Budaya Perusahaan (X <sub>3</sub> )	<b>0,265</b>	0,095	0,291

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS 24.0 pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.45, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 1,155 + 0,429X_1 + 0,222X_2 + 0,265X_3 + \epsilon$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada, baik pada Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) telah ada dan memiliki nilai sebesar 1,155.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,429 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena nilai regresi yang dimiliki bernilai positif. Sehingga jika kompensasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,222 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena nilai regresi yang dimiliki bernilai positif. Sehingga jika lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat pula.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,265 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena nilai regresi yang

dimiliki bernilai positif. Sehingga jika budaya perusahaan meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat pula.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$ , di mana:

- 1) Jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan tolak  $H_a$ .
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  maka  $H_a$  diterima dan Tolak  $H_0$ .

Dimana:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel X secara parsial terhadap variabel Y.
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

Nilai  $t_{tabel}$  dapat diperoleh dengan melihat nilai  $df_1$  dari data, dimana pada uji F dapat dilihat bahwa nilai  $df_1$  dari data adalah = 57, sehingga  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau dengan MS. Excel dengan rumus  $=tinv(0,05;57)$ . Sehingga dihasilkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,002.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.46 berikut:

Tabel 4.46. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	0,650	0,518
	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	<b>4,561</b>	<b>0,000</b>
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>2,173</b>	<b>0,034</b>
	Budaya Perusahaan (X <sub>3</sub> )	<b>2,778</b>	<b>0,007</b>
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berikut merupakan pembahasan dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji t (parsial) berdasarkan Tabel 4.46.

### 1) Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 4,561 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 4,561 lebih besar dari 2,002. Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,000 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas nilai signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak Ho (terima Ha). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### 2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 2,173 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 2,173 lebih kecil dari 2,002. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,034 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas nilai

signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

### **3) Pengaruh Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 3,465 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 3,465 lebih besar dari 2,002. Nilai signifikan t dari variabel Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) sebesar 0,007 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas nilai signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel Kompensasi ( $X_1$ ) karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar yaitu sebesar 4,561, lalu diikuti oleh variabel Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) yang hanya memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,465, dan terakhir variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,173.

#### **b. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara Simultan atau secara bersama-sama.

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$ , di mana:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dimana:

- 1)  $H_0$  : artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).
- 2)  $H_a$  : artinya terdapat pengaruh signifikan dari Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.47 di berikut:

Tabel 4.47. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1084,598	3	361,533	112,988	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	182,386	57	3,200		
	Total	1266,984	60			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja (Y)  
b. *Predictors:* (Constant), Budaya Perusahaan ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_1$ )

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 di mana nilai signifikan

ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , untuk itu maka nilai  $F_{tabel}$  harus terlebih dahulu diketahui.  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F atau dengan menggunakan aplikasi MS. Excel dengan mengetikkan rumus  $=finv(sig;df1;df2)$ , dimana nilai  $sig = 0,05$ . Untuk mendapatkan  $F_{tabel}$ , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari  $df1$  dan  $df2$ . Hasil uji F pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari  $df1 = 3$ , dan  $df2 = 57$ .  $F_{tabel}$  dapat dihasilkan dengan melihat daftar  $F_{tabel}$  atau dengan aplikasi MS. Excel dengan mengetikkan  $=finv(0,05;3;57)$  adalah sebesar 2,766.

Hasil uji F dengan aplikasi SPSS 24,0 pada Tabel 4.47 diketahui bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 112,988. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang hanya sebesar 2,766. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu pada Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

#### **8. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kompensasi model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dapat dilihat pada Tabel 4.48 berikut ini:

Tabel 4.48. Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>0,925<sup>a</sup></b>	0,856	<b>0,848</b>	1,78878

a. Predictors: (Constant), Budaya Perusahaan ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_1$ )  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2023)

Berdasarkan tabel *output* SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,848. Besarnya angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,848 atau sama dengan 84,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebesar 84,8%, sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti seperti misalnya minat terhadap pekerjaan, promosi jabatan, gaji, kepemimpinan, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,925. Nilai R sebesar 0,925 menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan Tabel 4.49 berikut:

Tabel 4.49. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
<b>0,8 – 0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

Sumber: Sugiyono (2016)

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil pengujian untuk setiap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dibahas pada sub bab berikut:

### 1. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Hipotesis  $H_1$  yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Capella Multidana Medan”.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ), memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,429. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi ( $X_1$ ), berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Hal ini akan mengakibatkan jika kompensasi karyawan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi karyawan menurun maka kepuasan kerja karyawan juga akan menurun.

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 4,561, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka Terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Hasil uji  $t$  juga menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,000, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka Terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Hasil uji  $t$  tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif

dan signifikan dari Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Hasil penelitian ini sesuai dengan dugaan atau jawaban sementara yang diajukan peneliti dalam hipotesis, sehingga hipotesis  $H_1$  yang diajukan terbukti benar dan dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji t dan uji regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Multidana Medan. Oleh karena itu hipotesis  $H_1$  yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah. Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latarbelakang masalah bahwa kepuasan kerja menurun yang disebabkan oleh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial yang juga menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang menunjukkan sebagai karyawan masih merasa rendahnya kompensasi yang diterima sehingga menyebabkan kepuasan kerja juga menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah kompensasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawren & Ekawati (2023), Sunandi & Firmansyah (2020), Ramadanita & Kasmiruddin (2018), Supriyadi, Priadana, & Setia (2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor kritis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi di PT Capella Multidana Medan. Kompensasi melibatkan berbagai

bentuk penghargaan dan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam organisasi. Ada tiga indikator utama kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan, yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial.

Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang diberikan secara langsung dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, insentif, atau komisi. Gaji yang kompetitif dan adil sangat penting untuk memastikan karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka. Bonus dan insentif berbasis kinerja juga memacu karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi finansial langsung yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kinerja dan usaha mereka.

Kompensasi finansial tidak langsung adalah manfaat atau fasilitas yang tidak langsung berhubungan dengan gaji tetapi masih memiliki nilai finansial. Contoh dari kompensasi finansial tidak langsung termasuk asuransi kesehatan, tunjangan hari tua, cuti tahunan berbayar, dan bantuan pendidikan. Karyawan di PT Capella Multidana Medan cenderung menghargai manfaat ini karena membantu mereka merasa aman dan dihargai oleh perusahaan. Kompensasi finansial tidak langsung yang memadai juga dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan, karena mereka merasa dijaga oleh perusahaan.

Kompensasi non finansial adalah bentuk imbalan yang tidak berhubungan dengan nilai finansial, tetapi lebih berkaitan dengan pengakuan dan penghargaan. Contoh dari kompensasi non finansial termasuk pengakuan atas

prestasi, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan program kesejahteraan karyawan. Di PT Capella Multidana Medan, di mana tekanan dan stres pekerjaan bisa tinggi, kompensasi non finansial dapat membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Pengakuan atas prestasi dan kesempatan pengembangan karir memberikan rasa dihargai dan menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap pertumbuhan profesional karyawan.

Secara keseluruhan, kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial saling berhubungan dan saling melengkapi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan. Ketiga indikator ini berkontribusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kompensasi finansial yang adil dan kompetitif memastikan karyawan merasa dihargai dan diakui, sementara kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial membantu menciptakan rasa aman dan kesejahteraan. Dengan demikian, PT Capella Multidana Medan yang berhasil mengelola ketiga indikator kompensasi ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memperkuat daya saing serta pertumbuhan bisnis mereka.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Capella Multidana Medan”.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,22. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Hal ini akan mengakibatkan jika lingkungan kerja karyawan membaik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan memburuk maka kepuasan kerja karyawan juga menurun.

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Nilai  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,173 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka Terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ . Hasil uji  $t$  juga menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,034, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka Terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ . Hasil uji  $t$  tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Hasil penelitian ini sesuai dengan dugaan atau jawaban sementara yang diajukan peneliti dalam hipotesis, sehingga hipotesis  $H_2$  yang diajukan terbukti benar dan dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji  $t$  dan uji regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Multidana Medan. Oleh karena itu hipotesis  $H_2$  yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah. Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latarbelakang masalah bahwa kepuasan kerja menurun yang disebabkan oleh

fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan yang juga menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang menunjukkan rendahnya kualitas lingkungan kerja di beberapa ruangan sehingga menyebabkan kepuasan kerja juga menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah keadaan atau lingkungan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Fauzi (2023), Saputra (2022), Triharso (2020), dan Tamali & Munasip (2019) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, terutama di PT Capella Multidana Medan yang seringkali mewajibkan karyawan bekerja dalam kondisi yang menuntut dan stres. Faktor-faktor seperti fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Fasilitas yang memadai adalah salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Di PT Capella Multidana Medan, karyawan seringkali membutuhkan akses ke teknologi dan perangkat kerja yang canggih untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Fasilitas yang baik, seperti ruang kerja yang luas, area istirahat yang nyaman, dan fasilitas kesehatan yang lengkap, dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Ruang kerja

yang cukup memberikan kenyamanan dan memungkinkan karyawan untuk bergerak dengan leluasa saat bekerja.

Pencahayaan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pencahayaan yang baik di tempat kerja mencakup penerangan alami dan buatan yang memadai. Cahaya alami dapat meningkatkan mood dan energi karyawan, sementara penerangan buatan yang baik membantu mencegah mata lelah dan meningkatkan produktivitas. Dalam PT Capella Multidana Medan di mana banyak pekerjaan melibatkan pengolahan data dan informasi penting, pencahayaan yang tepat juga membantu mengurangi risiko kesalahan.

Suhu udara adalah faktor lingkungan kerja lain yang penting. Suhu yang nyaman dan terkontrol membantu karyawan merasa nyaman dan tidak terganggu selama bekerja. Di PT Capella Multidana Medan yang mungkin menggunakan perangkat teknologi berkekuatan tinggi, seperti server dan komputer, suhu yang optimal diperlukan untuk menjaga peralatan tetap berfungsi dengan baik dan mencegah kelelahan dan ketidaknyamanan fisik pada karyawan.

Tata ruangan juga berperan penting dalam kepuasan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan. Tata ruangan yang baik mencakup pengaturan meja kerja, akses mudah ke peralatan dan sumber daya, serta pengaturan ruang yang memungkinkan kolaborasi dan komunikasi yang efektif antar tim. Tata ruangan yang terorganisir dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dan kerja sama antar karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Ketika kesemua faktor ini dianggap dan dikelola dengan baik, PT Capella Multidana Medan dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi karyawan. Fasilitas yang memadai, pencahayaan yang baik, suhu udara yang nyaman, dan tata ruangan yang efisien akan meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat stres. Dalam jangka panjang, PT Capella Multidana Medan dengan lingkungan kerja yang baik akan dapat mempertahankan dan menarik bakat terbaik, serta mencapai kinerja dan pertumbuhan yang lebih baik.

### **3. Pengaruh Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hipotesis  $H_3$  yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Budaya perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Capella Multidana Medan”.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini akan mengakibatkan jika budaya perusahaan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika budaya perusahaan menurun maka kepuasan kerja karyawan juga menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Nilai  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) sebesar 2,778 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka Terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) sebesar 0,007 dimana nilai signifikan ini lebih

kecil dari 0,05. Maka Terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Hasil uji  $t$  tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Hasil penelitian ini sesuai dengan dugaan atau jawaban sementara yang diajukan peneliti dalam hipotesis, sehingga hipotesis  $H_3$  yang diajukan terbukti benar dan dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji  $t$  dan uji regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Multidana Medan. Oleh karena itu hipotesis  $H_3$  yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah. Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latarbelakang masalah bahwa kepuasan kerja menurun yang disebabkan oleh Perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran, dan memotivasi yang juga menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang menunjukkan rendahnya sebagian budaya perusahaan sehingga menyebabkan kepuasan kerja juga menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah budaya perusahaan yang diterima karyawan dari perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Sadiartha, & Puja (2023), Fajri (2021), Sasuwe, et al (2018), dan Rolinda (2017) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah aspek yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan memotivasi di PT Capella Multidana Medan. Budaya perusahaan mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi landasan perilaku dan interaksi di dalam organisasi. Ada empat indikator utama kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan, yaitu perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran, dan motivasi:

Budaya perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh manajemen dan eksekutif di PT Capella Multidana Medan. Pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik, seperti transparansi, empati, keadilan, dan kejujuran, akan menciptakan budaya kerja yang positif. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh pemimpin mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, perilaku pemimpin yang otoriter dan tidak mendukung dapat menciptakan budaya kerja yang tidak menyenangkan dan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Budaya perusahaan yang kuat dan berfokus pada misi perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan. Ketika karyawan merasa terhubung dengan misi dan tujuan organisasi, mereka merasa memiliki arti dan makna dalam pekerjaan mereka. Budaya yang mendorong karyawan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan akan memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik.

Budaya perusahaan yang menghargai pembelajaran dan pengembangan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja. PT Capella Multidana Medan

yang memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan akan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dalam pertumbuhan profesional mereka. Ketika karyawan merasa diberdayakan untuk mengembangkan keterampilan mereka, mereka akan lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.

Budaya perusahaan yang mendorong dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi akan berdampak positif pada kepuasan kerja. Pengakuan atas prestasi, insentif berbasis kinerja, dan penghargaan atas usaha karyawan dapat meningkatkan motivasi dan rasa dihargai. Karyawan yang merasa termotivasi untuk mencapai target dan memberikan kontribusi yang berarti akan merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Dalam PT Capella Multidana Medan, di mana tekanan kinerja dan tuntutan hasil tinggi, budaya perusahaan yang sehat dan positif sangat penting untuk memastikan karyawan tetap bersemangat, produktif, dan puas dengan pekerjaan mereka. Perilaku pemimpin yang baik, fokus pada misi perusahaan, kesempatan pembelajaran, dan motivasi yang tepat adalah indikator penting yang dapat membentuk budaya perusahaan yang positif. PT Capella Multidana Medan yang berhasil mengelola aspek-aspek ini akan menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan berdaya saing, serta mampu mempertahankan dan menarik bakat terbaik dalam industri mereka.

#### **4. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Hipotesis  $H_4$  yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Capella Multidana Medan”.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat, baik pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) masing-masing memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Oleh karena itu, secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa  $F_{hitung}$  yang dihasilkan sebesar 112,988 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki hanya sebesar 2,766. Sehingga diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Probabilitas signifikan yang dimiliki sebesar 0,000, nilai signifikan ini juga jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji F diketahui bahwa secara simultan Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji F yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Capella Multidana Medan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah. Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latarbelakang masalah bahwa kepuasan kerja sebagian karyawan sedang menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang

menunjukkan kepuasan kerja sebagian karyawan yang juga menurun yang ditandai dengan rasa senang dengan pekerjaan, rasa cinta dengan pekerjaan, semangat dalam bekerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan yang juga mulai menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, kompensasi, pengawasan, budaya perusahaan, lingkungan kerja, komunikasi, disiplin kerja, dan fasilitas. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Almeyda & Yupiter Gulo (2022) dan Fajri (2021) juga menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara simultan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan. Ketiga faktor ini saling terkait dan dapat saling mempengaruhi dalam meningkatkan maupun menurunkan rasa senang karyawan dengan pekerjaan, rasa cinta karyawan dengan pekerjaan, semangat karyawan dalam bekerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan karyawan PT Capella Multidana Medan.

Kompensasi yang adil dan kompetitif memiliki pengaruh langsung terhadap rasa senang dengan pekerjaan dan rasa cinta dengan pekerjaan. Karyawan yang menerima kompensasi yang memadai akan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Kompensasi yang mencerminkan

penghargaan atas kinerja dan kontribusi mereka akan meningkatkan rasa kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja. Selain itu, kompensasi yang baik juga memperkuat rasa cinta dengan pekerjaan karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik karena rasa puas karyawan dengan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas yang memadai, pencahayaan yang baik, suhu udara yang nyaman, dan tata ruangan yang efisien, berpengaruh pada semangat dalam bekerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendukung akan merasa termotivasi dan bersemangat untuk mencapai target kinerja. Faktor-faktor lingkungan kerja yang positif juga dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas, sehingga berkontribusi pada semangat dalam bekerja yang diakibatkan kepuasan kerja yang meningkat.

Budaya perusahaan yang kuat dan positif mempengaruhi indikator kepuasan kerja seperti semangat dalam bekerja dan prestasi kerja yang dihasilkan. Budaya yang mendorong kolaborasi, pengakuan atas prestasi, dan pengembangan karir akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, budaya perusahaan yang berfokus pada prestasi dan kinerja akan mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan.

Ketika ketiga faktor ini berjalan bersamaan dengan baik, mereka saling memperkuat dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memuaskan di PT Capella Multidana Medan. Kompensasi yang adil memberikan motivasi finansial, lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan fisik dan

mental, dan budaya perusahaan yang positif memberikan dukungan emosional dan profesional bagi karyawan. Dalam kombinasi, faktor-faktor ini akan menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dan berdampak pada kinerja dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

PT Capella Multidana Medan yang berhasil mengelola kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara holistik akan menciptakan tempat kerja yang menarik, produktif, dan berdaya saing, serta mampu mempertahankan dan menarik bakat terbaik dalam industri mereka.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yang telah diambil adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Capella Multidana Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000,  $t_{hitung}$  sebesar 4,561, dan nilai regresi sebesar 0,429.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Capella Multidana Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,034,  $t_{hitung}$  sebesar 2,173, dan nilai regresi sebesar 0,222.
3. Budaya perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Capella Multidana Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,007,  $t_{hitung}$  sebesar 3,465, dan nilai regresi sebesar 0,265.
4. Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Capella Multidana Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $F_{hitung}$  sebesar 112,988. Dimana variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel kompensasi.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan berdasarkan faktor kompensasi, maka disarankan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi ulang terhadap target yang ditetapkan untuk tim pemasaran dan memastikan bahwa target benar-benar realistis dan dapat dicapai dengan kemampuan karyawan saat ini, mempertimbangkan untuk memberikan insentif tambahan atau bonus berdasarkan pencapaian target yang berhasil dicapai secara konsisten.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan berdasarkan faktor lingkungan kerja, maka disarankan bagi perusahaan untuk mendukung karyawan untuk memberikan masukan dan melibatkan mereka dalam proses perubahan lingkungan kerja yang lebih nyaman, sehingga karyawan lebih nyaman berada di lingkungan kerja.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan berdasarkan faktor budaya perusahaan, maka disarankan bagi pimpinan agar lebih meningkatkan budaya transparansi dan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan dan meningkatkan budaya kerja sama tim yang lebih baik dengan melakukan *briefing* di pagi hari sebelum aktivitas bekerja sehingga pemimpin dapat lebih mudah berinteraksi dan memahami kebutuhan tim yang ada,
4. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Capella Multidana Medan, maka disarankan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi kepuasan karyawan dan mencari tahu penyebab kurangnya motivasi

karyawan dalam bekerja dengan membuat suatu kuesioner berbasis digital sehingga kepuasan kerja dapat dievaluasi, mengadakan program pelatihan dan pengembangan yang meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri karyawan dalam bekerja, dan mendukung inisiatif penghargaan dan pengakuan untuk menghargai kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdiyanto, et al. 2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Ardana, A (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramitha
- As'ad, M (2020). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Dessler, G (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta : PT Indeks.
- Ghozali, I (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program. AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Handoko, T. H (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, M. S (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- Mangkunegara, A. P (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., & Pakpahan, M (2016). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. L., & Jackson, J.H (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat (2020). *Administrasi kepegawaian Negara Indonesia*. Jakarta: Mandar Maju
- Mondy, R. W (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Namawi, H (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Ndraha (2020). *Teori Budaya Kerja, Cetakan ketiga*. Yogyakarta; Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Robbins, S. P (2018). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT Macan Jay Cemerlan

- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Samsudin, S (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sedarmayanti (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Soetjipto, B. W (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D (2019). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru. Sutrisno, E (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.

Triguno (2016). *Budaya Kerja-Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: T. Golden Terayon Press.

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing

## **JURNAL**

Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 151-160.

Dewi, I. G. A. N. K., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 286-297.

Fajri, M (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bagus Karya (*Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*).

Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. U. (2016). Productivity Assessment (Performance, Motivation, And Job Training) Using Profile Matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6), 1851-1857.

Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.

Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin, K (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru (*Doctoral dissertation, Riau University*).

Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.

- Rolinda, A (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Susan Spa & Resort Bandungan. *Prodi Manajemen UPY*
- Santoso, A. B., & Fauzi, Z. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA YWKA Kota Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1206-1216.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19-33.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Fatmawati, I., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, N., Hasibuan, H. A., & Setiawan, A. (2019). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi Empiris Pada Kantor Basarnas Medan). *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 1(2), 77-84.

- Sunandi, N. F (2020). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Karyawan Bagian Non Manajer Pada PT Pacific Tasikmalaya) (*Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi*)
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I (2017). Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kompoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM)*, 10(2), 24-33
- Triharso, A (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Multi Sarana Indotani, Mojokerto. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-8.
- Tamali, H., & Munasip, A (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Umsu*, 2(1), 55-68.