



**ANALISIS KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA PT MOUNT  
SCOPUS INDONESIA CABANG  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

— Oleh:

**KHOIRIA SABILLA EDITIA**  
NPM 1915310474

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2024**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

JUDUL : ANALISIS KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. MOUNT SCOPUS INDONESIA CABANG MEDAN

NAMA : KHOIRIA-SABILLA EDITIA

N.P.M : 1915310474

FAKULTAS : SOSIAL SAINS

PROGRAM STUDI : Manajemen

TANGGAL KELULUSAN : 22 April 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



Dr. Emi Wakhyuni, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Dr Slamet Widodo, S.E., M.M.

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khoiria Sabilla Editia  
NPM : 1915310474  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Mount Scopus Indonesia cabang 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, April 2024



**Khoiria Sabilla Editia**  
**NPM. 1915310474**

## SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khoiria Sabilla Editia  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 26 Januari 2002  
NPM : 1915310474  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Ar Hakim Gg Pendidikan Lr. L No. 4 Medan

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

Sehubungan 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, April 2024  
Yang membuat pernyataan



**Khoiria Sabilla Editia**  
**NPM. 1915310474**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 memengaruhi 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 Mount Scopus Indonesia Branch Medan with the aim to determine the influence of Compensation, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at PT Mount Scopus Indonesia Branch Medan. The population in this research consisted of all 61 employees of PT Mount Scopus Indonesia Branch 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 Mount Scopus Indonesia Branch 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 yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, dan didorong dengan cita-cita dan semangat yang kuat, akhirnya penulis dapat melengkapinya tugas-tugas yang diwajibkan kepada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Adapun penelitian yang ditulis dalam bentuk skripsi ini berjudul: “Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Mount Scopus Indonesia cabang 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. Ibu Dr. Emi Wakhyuni, 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 Dr. Slamet Widodo, 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 Edi Wahyuto serta ibunda Marfuah 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 Mount Scopus Indonesia cabang Medan 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.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, April 2024  
Peneliti

**Khoiria Sabilla Editia**  
**NPM. 1915310474**

## 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 TIDAK PLAGIAT .....</b>             | <b>iv</b>      |
| <b>SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA .....</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>    |
| <br>  |                |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                |                |
| A. Latar Belakang Penelitian .....                      | 1              |
| B. Identifikasi Masalah.....                            | 15             |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah .....                    | 16             |
| 1. Batasan Masalah.....                                 | 16             |
| 2. Perumusan Masalah .....                              | 16             |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....                  | 17             |
| 1. Tujuan Penelitian .....                              | 17             |
| 2. Manfaat Penelitian .....                             | 18             |
| E. Keaslian Penelitian .....                            | 19             |
| <br>  |                |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>                            |                |
| A. Uraian Teoretis .....                                | 21             |
| 1. Kepuasan Kerja .....                                 | 21             |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja .....                      | 21             |
| b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....   | 22             |
| c. Teori Kepuasan Kerja.....                            | 26             |
| d. Indikator Kepuasan Kerja.....                        | 27             |
| 2. Kompensasi .....                                     | 28             |
| a. Pengertian Kompensasi .....                          | 28             |
| b. Jenis-jenis Kompensasi .....                         | 29             |
| c. Fungsi Dan Tujuan Pemberian Kompensasi .....         | 30             |
| d. Sistem Pemberian Kompensasi .....                    | 32             |
| e. Indikator Kompensasi.....                            | 33             |
| 3. Lingkungan Kerja.....                                | 34             |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja.....                     | 34             |
| b. Faktor-faktor yang memengaruhi Lingkungan Kerja..... | 35             |
| c. Jenis-jenis Lingkungan kerja.....                    | 37             |
| d. Manfaat Lingkungan Kerja .....                       | 39             |
| e. Indikator Lingkungan Kerja .....                     | 40             |
| 4. Budaya Perusahaan .....                              | 40             |

|  |    |
|--|----|
| a. Pengertian Budaya Perusahaan .....  | 40 |
| b. Unsur-unsur Budaya Perusahaan.....  | 42 |
| c. Pembagian Budaya Perusahaan.....  | 44 |
| d. Pembentukan Budaya Perusahaan.....  | 44 |
| e. Indikator Budaya Perusahaan.....  | 46 |
| B. Penelitian Sebelumnya.....  | 47 |
| C. Kerangka Konseptual.....  | 53 |
| 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja .....   | 53 |
| 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....  | 54 |
| 3. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja.....                                       | 55 |
| 4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya<br>Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja ..... | 57 |
| D. Hipotesis .....   | 58 |
| <br>   |    |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>   |    |
| A. Pendekatan Penelitian .....   | 60 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian.....  | 60 |
| 1. Tempat Penelitian.....  | 60 |
| 2. Waktu Penelitian .....  | 60 |
| C. Populasi dan Sampel .....   | 61 |
| 1. Populasi .....  | 61 |
| 2. Sampel.....   | 62 |
| D. Jenis dan Sumber Data.....  | 62 |
| E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....   | 63 |
| 1. Variabel Penelitian .....   | 63 |
| a. Variabel Dependen (Y) .....   | 63 |
| b. Variabel Independen (X).....  | 64 |
| 2. Definisi Operasional.....   | 64 |
| F. Skala Pengukuran Variabel.....  | 66 |
| G. Teknik Pengumpulan Data.....  | 67 |
| H. Teknik Analisa Data .....   | 68 |
| 1. Uji Kualitas Data.....  | 68 |
| a. Uji Validitas Data (Kelayakan) .....  | 68 |
| b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....   | 69 |
| 2. Uji Asumsi Klasik .....   | 70 |
| a. Uji Normalitas .....  | 70 |
| b. Uji Multikolinearitas .....   | 72 |
| c. Uji Heteroskedastisitas .....   | 73 |
| 3. Uji Regresi Linear Berganda.....  | 76 |
| 4. Uji Hipotesis.....  | 76 |
| a. Uji Parsial (Uji t) .....   | 76 |
| b. Uji Simultan (Uji F) .....  | 77 |
| 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....   | 78 |
| <br>   |    |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>  |    |
| A. Hasil Penelitian .....  | 81 |
| 1. Gambaran Umum Perusahaan.....   | 81 |
| a. Sejarah PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan .....  | 81 |

|  |     |
|--|-----|
| b. Struktur Organisasi PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan.....   | 82  |
| 2. Karakteristik Responden.....  | 85  |
| a. Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....  | 86  |
| b. Frekuensi Usia Responden.....   | 86  |
| c. Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....  | 87  |
| d. Frekuensi Masa Bekerja Responden.....   | 88  |
| e. Frekuensi Status Pernikahan Responden.....  | 88  |
| 3. Karakteristik Jawaban Responden.....  | 89  |
| a. Kompensasi ( $X_1$ ).....   | 90  |
| b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....   | 97  |
| c. Budaya Perusahaan ( $X_3$ ).....  | 103 |
| d. Kepuasan Kerja ( $X_4$ ).....   | 109 |
| 4. Uji Kualitas Data.....  | 116 |
| a. Uji Validitas.....  | 116 |
| b. Uji Reliabilitas.....   | 118 |
| 5. Uji Asumsi Klasik.....  | 120 |
| a. Uji Normalitas Data.....  | 120 |
| b. Uji Multikolinearitas.....  | 124 |
| c. Uji Heteroskedastisitas.....  | 125 |
| 6. Uji Regresi Linear Berganda.....  | 128 |
| 7. Uji Hipotesis.....  | 130 |
| a. Uji t (Uji Parsial).....  | 130 |
| b. Uji F (Uji Simultan).....   | 133 |
| 8. Uji Determinasi ( $R^2$ ).....  | 135 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian.....  | 136 |
| 1. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)....   | 136 |
| 2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....  | 140 |
| 3. Pengaruh Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....   | 144 |
| 4. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)..... | 147 |

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

|                    |     |
|--------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 152 |
| B. Saran.....      | 153 |

## **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

| No.         | Judul Tabel  | Halaman |
|-------------|--|---------|
| Tabel 1.1.  | Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....         | 7       |
| Tabel 1.2.  | Data Tingkat Turnover Karyawan Tahun 2023 .....                  | 8       |
| Tabel 1.3.  | Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kompensasi ( $X_1$ ).....        | 10      |
| Tabel 1.4.  | Daftar Gaji yang Diterima oleh Karyawan Berdasarkan Jabatan .    | 11      |
| Tabel 1.5.  | Hasil Pra-Survei untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) ..... | 12      |
| Tabel 1.6.  | Hasil Pra-Survei untuk Variabel Budaya Perusahaan ( $X_3$ )..... | 14      |
| Tabel 2.1.  | Daftar Penelitian Terdahulu .....                                | 47      |
| Tabel 3.1.  | Rencana Kegiatan Penelitian.....                                 | 61      |
| Tabel 3.2.  | Jumlah Populasi Penelitian.....                                  | 62      |
| Tabel 3.3.  | Definisi Operasional Variabel.....                               | 64      |
| Tabel 3.4.  | Instrumen Skala Likert .....                                     | 67      |
| Tabel 3.5.  | Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....   | 79      |
| Tabel 4.1.  | Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....             | 86      |
| Tabel 4.2.  | Frekuensi Karakteristik Usia Responden .....                     | 86      |
| Tabel 4.3.  | Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....       | 87      |
| Tabel 4.4.  | Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden .....             | 88      |
| Tabel 4.5.  | Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden.....         | 89      |
| Tabel 4.6.  | Alternatif Jawaban dalam Skala Likert .....                      | 89      |
| Tabel 4.7.  | Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....             | 90      |
| Tabel 4.8.  | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,1}$ .....                | 90      |
| Tabel 4.9.  | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,2}$ .....                | 91      |
| Tabel 4.10. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,3}$ .....                | 92      |
| Tabel 4.11. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,4}$ .....                | 92      |
| Tabel 4.12. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,5}$ .....                | 93      |
| Tabel 4.13. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,6}$ .....                | 94      |
| Tabel 4.14. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,7}$ .....                | 95      |
| Tabel 4.15. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,8}$ .....                | 96      |
| Tabel 4.16. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,9}$ .....                | 96      |
| Tabel 4.17. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,1}$ .....                | 97      |
| Tabel 4.18. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,2}$ .....                | 98      |
| Tabel 4.19. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,3}$ .....                | 99      |
| Tabel 4.20. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,4}$ .....                | 99      |
| Tabel 4.21. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,5}$ .....                | 100     |
| Tabel 4.22. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,6}$ .....                | 101     |
| Tabel 4.23. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,7}$ .....                | 102     |
| Tabel 4.24. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,8}$ .....                | 102     |
| Tabel 4.25. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{3,1}$ .....                | 103     |
| Tabel 4.26. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{3,2}$ .....                | 104     |
| Tabel 4.27. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{3,3}$ .....                | 105     |
| Tabel 4.28. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{3,4}$ .....                | 106     |
| Tabel 4.29. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{3,5}$ .....                | 106     |
| Tabel 4.30. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{3,6}$ .....                | 107     |
| Tabel 4.31. | Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{3,7}$ .....                | 108     |

|  |     |
|--|-----|
| Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{3,8}$ .....                                  | 109 |
| Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,1}$ .....                                   | 110 |
| Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,2}$ .....                                   | 110 |
| Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,3}$ .....                                   | 111 |
| Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,4}$ .....                                   | 112 |
| Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,5}$ .....                                   | 113 |
| Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,6}$ .....                                   | 114 |
| Tabel 4.39. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,7}$ .....                                   | 114 |
| Tabel 4.40. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,8}$ .....                                   | 115 |
| Tabel 4.41. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Item Pertanyaan dari Variabel Penelitian.....     | 117 |
| Tabel 4.42. Hasil Uji Reliabilitas untuk Setiap Item Pertanyaan dari Variabel Penelitian ..... | 118 |
| Tabel 4.43. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Variabel Penelitian.....                           | 119 |
| Tabel 4.44. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....                                | 123 |
| Tabel 4.45. Hasil Uji Multikolinearitas.....   | 124 |
| Tabel 4.46. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....                             | 127 |
| Tabel 4.47. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....  | 128 |
| Tabel 4.48. Hasil Uji t (Parsial).....   | 131 |
| Tabel 4.49. Hasil Uji F (Simultan).....  | 134 |
| Tabel 4.50. Hasil Uji Determinasi.....   | 135 |
| Tabel 4.51. Tipe hubungan pada Uji Determinasi.....  | 136 |

## DAFTAR GAMBAR

| <b>No.</b>  | <b>Judul Gambar</b>  | <b>Halaman</b> |
|-------------|--|----------------|
| Gambar 2.1. | Proses Pembentukan Budaya Perusahaan.....                  | 46             |
| Gambar 2.2. | Kerangka Konseptual Penelitian.....                        | 58             |
| Gambar 4.1. | Struktur Organisasi PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan | 82             |
| Gambar 4.2. | Histogram Uji Normalitas.....                              | 121            |
| Gambar 4.3. | Histogram P-P Plot Uji Normalitas .....                    | 122            |
| Gambar 4.4. | Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                        | 126            |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia memegang peran utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan di dalamnya menjadi aset yang krusial, terutama jika mereka dapat mencapai hasil kerja yang unggul, yang pada gilirannya akan berkontribusi besar terhadap efisiensi organisasi. Kesuksesan rencana organisasi juga bergantung pada kerja sama dan koordinasi yang baik di antara semua anggota organisasi serta berbagai faktor eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk memastikan karyawan berkinerja optimal, perusahaan harus memprioritaskan kepuasan karyawan agar mereka tetap loyal dan berdedikasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Sutrisno (2020:74) 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 ditemukan dalam berbagai konteks, termasuk dalam pekerjaan itu sendiri, di luar pekerjaan, atau bahkan dalam kombinasi keduanya. Kepuasan dalam pekerjaan merujuk pada tingkat kepuasan yang diperoleh seseorang melalui pencapaian dalam pekerjaannya, termasuk pengakuan atas hasil kerja, penempatan yang sesuai, perlakuan yang adil, fasilitas, dan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang lebih condong untuk mengejar kepuasan kerja dalam pekerjaan mungkin akan mengutamakan pekerjaan mereka lebih dari sekadar mendapatkan imbalan finansial, walaupun imbalan tersebut juga memiliki peran penting. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

karyawan, Sutrisno (2020:82-84) 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

Pemberian kompensasi memiliki tujuan utama untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawan. Pentingnya pemberian kompensasi yang sesuai dan adil adalah untuk memastikan kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dessler (2017:46) 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 dalam kehidupan sehari-hari. Jika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan ini, mereka mungkin akan mencari kesempatan pekerjaan lain yang lebih memadai. Di sisi lain, jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan, maka kemungkinan besar karyawan akan merasa puas dan kurang tertarik untuk mencari pekerjaan lain. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi mereka akan membuat mereka tetap setia dan berkomitmen untuk bekerja di perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan tingkat loyalitas mereka. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:82-84) 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.

Dengan mempertimbangkan seberapa aktifnya karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, salah satu faktor kunci adalah kenyamanan lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja dapat menjadi pendorong utama loyalitas karyawan, karena karyawan merasa betah dan tidak merasa terbebani oleh lingkungan di tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, warna, tata letak, dan sebagainya, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan hubungan dengan atasan. Ketika karyawan merasa seperti mereka berada dalam lingkungan yang nyaman, mereka cenderung merasa seperti berada di rumah mereka sendiri. Hal ini membuat karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan kurang cenderung untuk mencari pekerjaan lain, karena mereka merasa telah mendapatkan kepuasan bekerja di perusahaan tersebut. Nitisemito (2019:183) 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 berada dalam lingkungan kerja yang baik lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka dan melakukan tugas serta tanggung jawab mereka dengan lebih efisien, karena mereka merasa nyaman dalam lingkungan tersebut. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:82-84) 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.

Signifikansi budaya perusahaan terletak pada potensinya sebagai salah satu faktor kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang dominan. Hal ini terjadi ketika budaya perusahaan secara konsisten mendukung strategi organisasi dan mampu merespons tantangan global dengan cepat dan efektif. Moekijat (2020:45) 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. Budaya perusahaan tercermin dalam sikap, perilaku, keyakinan, aspirasi, pandangan, dan tindakan yang menjadi landasan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada kenyataannya, terdapat keterkaitan yang erat antara budaya perusahaan dan tingkat kepuasan kerja karyawan, di mana budaya perusahaan berperan sebagai panduan bagi karyawan dalam memahami karakteristik budaya organisasi, nilai-nilai yang dihargai dalam lingkungan kerja, interaksi dengan rekan kerja, sistem administrasi, serta hubungan dengan pimpinan mereka. Hal ini, pada gilirannya, dapat menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:82-84) 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. Mount Scopus Group didirikan pada tahun 2004, PT Mount Scopus Group telah berkembang dari perusahaan startup kecil menjadi salah satu perusahaan F & B terbesar di Indonesia yang tersebar di berbagai kota besar di Indonesia. Salah satu merek dari PT. Mount Scopus Group adalah The Harvest. The Harvest adalah sebuah merek dan jaringan toko kue dan roti yang berasal dari PT. Mount Scopus Group. The Harvest ini dikenal karena menyajikan berbagai macam produk roti, kue, pastry, dan kudapan manis lainnya dengan kualitas premium. The Harvest pertama kali didirikan pada tahun 2004 di Jakarta, Indonesia, dan sejak itu telah berkembang menjadi jaringan toko yang cukup populer di berbagai kota besar di Indonesia.

Produk-produk yang ditawarkan oleh The Harvest dikenal karena rasa yang lezat, desain yang indah, dan kualitas bahan baku yang tinggi. Beberapa produk yang terkenal dari The Harvest termasuk *cheesecake*, *black forest cake*, *macaron*, dan berbagai jenis roti. The Harvest juga terkenal dengan kue-kue spesial untuk berbagai acara, seperti ulang tahun, pernikahan, atau acara perayaan lainnya. Selain toko fisik, The Harvest juga memiliki layanan pesan antar dan pesan online, yang memungkinkan pelanggan untuk memesan produk mereka dengan lebih mudah. Merek ini telah memperluas kehadirannya di Indonesia dan beberapa negara di luar

negeri, dan terus menjadi pilihan populer untuk mereka yang menginginkan kue dan roti berkualitas tinggi.

Meskipun PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan memiliki jumlah karyawan yang cukup besar, angka pergantian karyawan di perusahaan ini juga relatif tinggi. Banyak karyawan yang memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan atas keinginan mereka sendiri, sementara beberapa lainnya dipecat oleh perusahaan karena kinerja yang kurang memadai. Selain itu, setiap bulan, banyak karyawan baru yang bergabung dengan perusahaan ini. Ini disebabkan oleh persyaratan yang relatif mudah untuk bergabung sebagai karyawan, terutama di bagian-bagian yang tidak memerlukan keterampilan khusus. Tingkat resignasi karyawan yang tinggi ini mengindikasikan tingginya tingkat ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan mereka.

Hasil observasi dan wawancara singkat dengan beberapa karyawan mengungkapkan bahwa tidak semua dari mereka merasa puas dengan pengalaman bekerja di PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan. Beberapa faktor yang menyebabkan ketidakpuasan termasuk tekanan kerja yang tinggi, beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang, peraturan perusahaan, kualitas hubungan interpersonal, dan tingkat gaji yang diterima. Sebagai hasil dari ketidakpuasan ini, banyak karyawan memutuskan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih memuaskan. Setiap tahun, ada karyawan yang memilih untuk berhenti karena mereka tidak lagi dapat menangani tekanan, beban kerja, dan jam kerja yang harus mereka jalani. Biasanya, mereka meninggalkan pekerjaan setelah menemukan kesempatan pekerjaan lain yang dapat menggantikan pekerjaan sebelumnya,

terutama dalam hal kompensasi, sehingga mereka dapat berhenti tanpa menghadapi beban kerja yang berlebihan.

Perusahaan menghadapi berbagai permasalahan serius dalam hal kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan banyak karyawan kurang merasakan rasa bahagia dengan pekerjaan saat ini. Karyawan belum menemukan sesuatu yang memuaskan atau menarik di pekerjaan mereka yang mengakibatkan ketidakpuasan. Rasa cinta karyawan dengan pekerjaan juga masih rendah, sehingga karyawan tidak memiliki ikatan emosional yang kuat dengan pekerjaan mereka. Hal ini mengurangi motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Meskipun beberapa karyawan memiliki semangat dalam bekerja, banyak karyawan lainnya kehilangan semangat karena berbagai faktor internal dan eksternal.

Hasil pra-survei yang dilakukan dengan menyebarkan mini-kuesioner terhadap 20 orang karyawan PT. Mount Scopus Indonesia cabang 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 |        |
|    |  | Jumlah  | Persen | Jumlah       | Persen |
| 1  | Karyawan merasa bahagia dan gembira karena telah berkesempatan bekerja di perusahaan ini.                        | 6       | 30%    | 14           | 70%    |
| 2  | Karyawan sangat mengutamakan perkembangan perusahaan, yang akan membawa kebahagiaan bagi mereka.                 | 6       | 30%    | 14           | 70%    |
| 3  | Karyawan memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi dalam menjalani pekerjaan mereka sehari-hari di perusahaan. | 7       | 35%    | 13           | 65%    |
| 4  | Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan hasil yang memuaskan.                            | 9       | 45%    | 11           | 55%    |

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa bahagia dan gembira karena telah berkesempatan bekerja di

perusahaan ini. Lalu hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sangat mengutamakan perkembangan perusahaan, yang akan membawa kebahagiaan bagi mereka. Selanjutnya, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi dalam menjalani pekerjaan mereka sehari-hari di perusahaan. Terakhir, hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan hasil yang memuaskan. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kepuasan kerja karyawan di PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan yang diidentifikasi dengan 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.

Ketidakpuasan karyawan juga dapat terlihat dari tingkat *turnover* karyawan. Dimana terdapat karyawan yang melakukan *turnover intention* hampir setiap bulannya yang menunjukkan adanya rasa ketidakpuasan karyawan sehingga membuat karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2. Data Tingkat *Turnover* Karyawan Tahun 2023

| Bulan            | Karyawan Keluar | Karyawan Masuk |
|------------------|-----------------|----------------|
| Januari          | 2               | 1              |
| Februari         | 1               | 1              |
| Maret            | 0               | 2              |
| April            | 3               | 1              |
| Mei              | 2               | 0              |
| Juni             | 1               | 0              |
| Juli             | 1               | 1              |
| Agustus          | 0               | 1              |
| September        | 2               | 1              |
| Oktober          | 0               | 1              |
| November         | 1               | 0              |
| Desember         | 1               | 1              |
| <b>Rata-Rata</b> | <b>1,17</b>     | <b>0,83</b>    |

Sumber: PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan (2023)

Tabel 1.2 menunjukkan hampir setiap bulannya pada tahun 2023 adanya karyawan yang keluar atau berhenti bekerja, begitu juga setiap bulannya adanya karyawan yang masuk bekerja untuk menggantikan karyawan yang berhenti bekerja. Hal ini menunjukkan masih adanya rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja sehingga membuat mereka memutuskan untuk berhenti bekerja.

Hasil observasi dan wawancara singkat dengan beberapa karyawan mengungkapkan bahwa perusahaan menghadapi sejumlah permasalahan terkait kompensasi karyawan. Dalam hal kompensasi finansial langsung, banyak karyawan merasa bahwa gaji dan insentif finansial yang mereka terima tidak sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka. Hal ini mengakibatkan ketidakpuasan dan bahkan kehilangan karyawan yang berpotensi akibat turnover. Kompensasi finansial tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan dan fasilitas kerja juga belum mencukupi untuk dapat menjadi sumber kepuasan. Kurangnya manfaat tambahan atau fasilitas yang memadai dapat memengaruhi motivasi karyawan. Kompensasi non-finansial, seperti pengakuan, promosi, dan peluang pengembangan, juga masih mengalami berbagai masalah. Karyawan merasa kurang dihargai dan tidak memiliki prospek karier yang jelas, yang dapat mengurangi motivasi dan loyalitas sehingga berdampak terhadap ketidakpuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan 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 di perusahaan. 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. Mount Scopus Indonesia cabang Medan secara acak juga menunjukkan adanya masalah pada kompensasi karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

| No | Pertanyaan   | Jawaban |        |              |        |
|----|--|---------|--------|--------------|--------|
|    |  | Setuju  |        | Tidak Setuju |        |
|    |  | Jumlah  | Persen | Jumlah       | Persen |
| 1  | Karyawan mendapatkan gaji yang sebanding dengan pengorbanan karyawan                       | 5       | 25%    | 15           | 75%    |
| 2  | Karyawan mendapatkan bonus atau insentif dari perusahaan yang sebanding dengan hasil kerja | 5       | 25%    | 15           | 75%    |
| 3  | Karyawan memiliki pengembangan karir yang jelas dair perusahaan                            | 6       | 30%    | 14           | 70%    |
| 4  | Karyawan merasa sangat dihargai oleh perusahaan dan pimpinan                               | 8       | 40%    | 12           | 60%    |

*Sumber: Oleh Peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mendapatkan gaji yang sebanding dengan pengorbanan karyawan. Lalu hanya 5 orang karyawan yang setuju mereka mendapatkan bonus atau insentif dari perusahaan yang sebanding dengan hasil kerja. Selanjutnya, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki pengembangan karir yang jelas dair perusahaan. Terakhir, hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa sangat dihargai oleh perusahaan dan pimpinan. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kompensasi karyawan pada PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan yang diidentifikasi dengan karyawan belum mendapatkan gaji atau bonus yang cukup memuaskan karena tidak sebanding dengan pengorbanan dan beban kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan rata-rata gaji yang diterima oleh karyawan, diketahui masih banyaknya karyawan yang menerima gaji di bawah UMR Kota Medan yang sebesar Rp 3.624.117 terutama bagi karyawan terutama karyawan yang bekerja sebagai shopkeeper PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan seperti yang ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 1.4. Daftar Gaji yang Diterima oleh Karyawan Berdasarkan Jabatan

| Cabang                        | Jabatan         | Rata-Rata Gaji  | UMR Kota Medan | Ketercapaian UMR |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|----------------|------------------|
| The Harvest Medan Amir Hamzah | Shop Manager    | Rp 5 – 7 Juta   | Rp 3.624.117   | Ya               |
|                               | Baker           | Rp 4 – 5 Juta   | Rp 3.624.117   | Ya               |
|                               | Assistant Baker | Rp 2,5 – 4 Juta | Rp 3.624.117   | Ya               |
|                               | Shopkeeper      | Rp 2 – 3 Juta   | Rp 3.624.117   | Tidak            |
|                               | Cashier         | Rp 2 – 3 Juta   | Rp 3.624.117   | Tidak            |
| The Harvest Medan Polonia     | Shop Manager    | Rp 5 – 7 Juta   | Rp 3.624.117   | Ya               |
|                               | Baker           | Rp 4 – 5 Juta   | Rp 3.624.117   | Ya               |
|                               | Assistant Baker | Rp 2,5 – 4 Juta | Rp 3.624.117   | Ya               |
|                               | Shopkeeper      | Rp 2 – 3 Juta   | Rp 3.624.117   | Tidak            |
|                               | Cashier         | Rp 2 – 3 Juta   | Rp 3.624.117   | Tidak            |

Sumber: PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan (2023)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa jabatan *Shopkeeper* dan *Cashier* masih mendapatkan gaji di bawah UMR Kota Medan, sedangkan untuk *Assistant Baker* Sebagian telah mencapatakan gaji di atas UMR Kota Medan terutama bagi *Assistant Baker* yang cukup berpengalaman dan telah bekerja cukup lama tetapi untuk *Assistant Baker* yang belum berpengalaman mereka masih mendapatkan gaji di bawah UMR Kota Medan. Untuk jabatan *Shop Manager* dan *Beker* mereka telah mendapatkan gaji jauh di atas UMR Kota Medan.

.Hasil observasi dan wawancara singkat dengan beberapa karyawan mengungkapkan bahwa perusahaan menghadapi sejumlah permasalahan serius terkait lingkungan karyawan. Masalah fasilitas menjadi isu utama, dengan beberapa fasilitas kerja yang kurang memadai atau sering rusak. Ruang istirahat yang tidak nyaman memengaruhi kenyamanan karyawan dan produktivitas mereka. Pencahayaan juga menjadi masalah di beberapa ruangan atau tempat karena

kurangnya mendapatkan cahaya alami sedangkan pencahayaan lampu kurang memadai. Suhu udara di beberapa bagian juga tidak sesuai yang juga menjadi masalah. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mengganggu kenyamanan karyawan. Tata ruangan di banyak bagian juga kurang efisien karena tidak terorganisir dengan baik sehingga mengganggu kerja karyawan. Banyak karyawan yang 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. Berbagai permasalahan ini mengakibatkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, meningkatkan tingkat ketidakpuasan karyawan, dan bahkan dapat menjadi penyebab perpindahan karyawan.

Hasil pra-survei yang dilakukan dengan menyebarkan mini-kuesioner terhadap 20 orang karyawan PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan secara acak juga menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

| No | Pertanyaan  | Jawaban |        |              |        |
|----|---|---------|--------|--------------|--------|
|    |   | Setuju  |        | Tidak Setuju |        |
|    |   | Jumlah  | Persen | Jumlah       | Persen |
| 1  | Karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang lengkap dan bekerja dengan baik.                  | 7       | 35%    | 13           | 65%    |
| 2  | Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan semua rekan kerja lainnya                | 8       | 40%    | 12           | 60%    |
| 3  | Karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara dan pencahayaan yang sesuai                  | 9       | 45%    | 11           | 55%    |
| 4  | Karyawan memiliki area kerja yang rapi dan lebar sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan | 7       | 35%    | 13           | 65%    |

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mendapatkan fasilitas kerja yang lengkap dan bekerja dengan baik. Lalu hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa

mereka memiliki hubungan yang sangat baik dengan semua rekan kerja lainnya. Selanjutnya terdapat 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki area kerja dengan suhu udara dan pencahayaan yang sesuai. Terakhir, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki area kerja yang rapi dan lebar sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada lingkungan kerja karyawan di PT. Mount Scopus Indonesia cabang 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.

Hasil observasi dan wawancara singkat dengan beberapa karyawan mengungkapkan bahwa perusahaan menghadapi beberapa permasalahan terkait budaya perusahaan. Dalam hal perilaku pemimpin, tampaknya terdapat kesenjangan antara nilai-nilai yang diungkapkan oleh pimpinan dan perilaku sehari-hari mereka. Ketidaksesuaian ini mengurangi kepercayaan karyawan terhadap visi dan nilai-nilai perusahaan. Banyak karyawan yang menganggap pimpinan tidak mampu mendukung karyawan namun justru hanya menuntut hasil sehingga membuat pemimpin lebih layak disebut bos daripada leader. Dalam hal mengedepankan misi perusahaan, beberapa karyawan merasa misi perusahaan tidak ditekankan dengan cukup kuat dalam pengambilan keputusan atau tindakan sehari-hari. Bahkan banyak karyawan yang tidak paham visi dan misi perusahaan sehingga membuat karyawan sering mengabaikan visi dan misi perusahaan dalam bekerja karena kurangnya pengetahuan dan pengawasan. Dalam hal proses pembelajaran masih sering mengalami hambatan. Pimpinan kurang mempromosikan budaya pembelajaran

yang aktif, karyawan menjadi sulit untuk berkembang dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dalam hal motivasi juga menjadi permasalahan, sistem insentif atau pengakuan tidak sesuai atau tidak mencukupi. Pimpinan dianggap kurang peka dalam memberikan pujian kepada karyawan yang berada di bawahnya sehingga karyawan menjadi kurang termotivasi untuk menjadi lebih baik. Hal ini dapat mengakibatkan tingkat motivasi yang rendah di kalangan karyawan.

Hasil pra-survei yang dilakukan dengan menyebarkan mini-kuesioner terhadap 20 orang karyawan PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan secara acak juga menunjukkan adanya masalah pada budaya perusahaan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.6. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Budaya Perusahaan ( $X_3$ )

| No | Pertanyaan   | Jawaban |        |              |        |
|----|--|---------|--------|--------------|--------|
|    |  | Setuju  |        | Tidak Setuju |        |
|    |  | Jumlah  | Persen | Jumlah       | Persen |
| 1  | Pimpinan memberikan <i>support</i> kepada semua karyawan agar mampu memberikan hasil kerja yang terbaik    | 6       | 30%    | 14           | 70%    |
| 2  | Setiap karyawan perusahaan mampu saling bekerja sama untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan             | 8       | 40%    | 12           | 60%    |
| 3  | Perusahaan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki termasuk semua karyawan yang dimiliki | 7       | 35%    | 13           | 65%    |
| 4  | Karyawan termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.                     | 7       | 35%    | 13           | 65%    |

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa pimpinan memberikan *support* kepada semua karyawan agar mampu memberikan hasil kerja yang terbaik. Lalu hanya 8 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 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada budaya perusahaan pada PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan yang diidentifikasi dengan 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.

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. Mount Scopus Indonesia cabang 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. Mount Scopus Indonesia cabang 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 sesuai karena tidak sebanding dengan UMR dan beban kerja yang dirasakan karyawan.
2. 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.

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 Rumusan 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. Mount Scopus Indonesia cabang Medan.
- b. Responden yang diambil merupakan seluruh karyawan non-manajerial PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan yang terdiri dari dua cabang, yaitu: The Harvest Medan Amir Hamzah dan The Harvest Medan Polonia.

#### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latarbelakang penelitian dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah ini timbul beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan?

- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan?
- c. Apakah budaya perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan?
- d. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mount Scopus Indonesia cabang 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. Mount Scopus Indonesia cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya perusahaan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat mampu untuk membantu PT. Mount Scopus Indonesia cabang 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.

### **b. Bagi Universitas**

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.

### **c. Bagi Peneliti**

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.

## **E. Keaslian Penelitian**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menghubungkan 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 memiliki populasi dan sampel yang 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 November 2023 sampai April 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. Mount Scopus Indonesia cabang 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. Mount Scopus Indonesia cabang 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 (2017:199) 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 (2020:74) 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 (2019:193) 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 (2018:99) 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 (2019:120), 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 (2020:82-84) 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 (2020:115-119) 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 (2019:117), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain:

#### 1) Teori Keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley & Yuk dalam Mangkunegara (2019:117), 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, 2019:117).

#### 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 (2020:89) 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 (2017:46) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Mondy (2020:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Menurut Namawi (2020:315) 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 (2019:420) 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 (2020:4), 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 (2019:205) 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 (2017:50) 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 (2017:48) 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 (2018:87) 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 (2019:23) 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 (2020:56) mengemukakan bahwa

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

Menurut Nitisemito (2019:183) 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 (2019:45) 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 (2020:57) 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 (2020:58) 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 (2019:186), 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 (2020:42) mengemukakan bahwa budaya perusahaan adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah perusahaan dan menjadi

pedoman perusahaan tersebut sehingga membedakannya dengan perusahaan lainnya. Moekijat (2020:45) 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 (2018:169) 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 (2020:47), 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 (2019:35) 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 (2020:81), 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 (2018:35) 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**

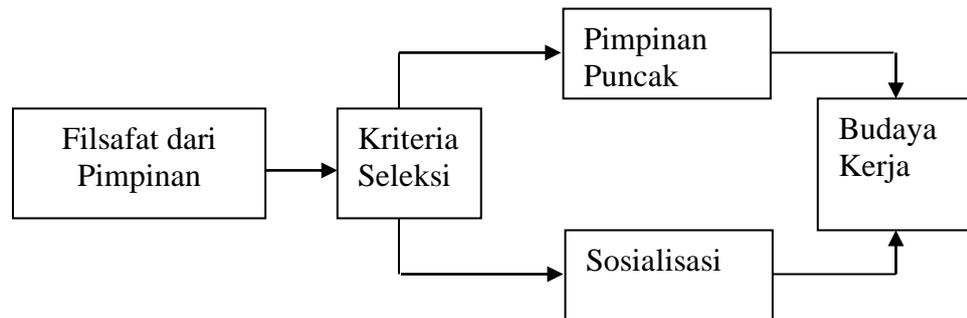
Budaya perusahaan adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi

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 (2018:78) 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 (2018:78)*

#### e. Indikator Budaya Perusahaan

Moekijat (2020:49) 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 memengaruhi variabel Kepuasan Kerja secara parsial, lalu variabel Lingkungan Kerja secara parsial memengaruhi variabel Kepuasan Kerja tetapi tidak signifikan, dan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memengaruhi variabel Kepuasan Kerja secara signifikan. |
| 3  | I Gusti Ayu Nyoman Kencana Dewi &              | Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi   | Kompensasi dan Budaya Organisasi                | Kepuasan Kerja   | Regresi Linear Berganda | Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara  |

| No | Peneliti & Tahun  | Judul Penelitian   | Variabel Bebas                                      | Variabel Terikat | Teknik Analisis         | Hasil  |
|----|---|--|---|------------------|-------------------------|--|
|    | Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha, & I Made Suasti Puja (2023) | Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan   |   |                  |                         | 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 Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta) | 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, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja |
| 7  | Agung Triharso (2020)   | Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT   | 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  |

| No | Peneliti & Tahun                     | Judul Penelitian   | Variabel Bebas   | Variabel Terikat | Teknik Analisis         | Hasil   |
|----|--------------------------------------|--|--|------------------|-------------------------|---|
|    |                                      | Multi Sarana Indotani, Mojokerto   |  |                  |                         | 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 |
| 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,   |

| No | Peneliti & Tahun  | Judul Penelitian   | Variabel Bebas                                      | Variabel Terikat | Teknik Analisis         | Hasil   |
|----|---|--|---|------------------|-------------------------|---|
|    |   |  |   |                  |                         | 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 kerja sebesar 31,5%. |
| 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,   |

| No | Peneliti & Tahun  | Judul Penelitian  | Variabel Bebas  | Variabel Terikat                            | Teknik Analisis      | Hasil   |
|----|---|---|---|---|----------------------|---|
|    |   |   |   |   |                      | 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). |
| 14 | Ferryal Abadi & Joseph MJ Renwarin (2017)                                     | <i>Analysis on the Influence of Compensation and Leadership on Job Satisfaction and Its Effect on Job Performance</i> | <i>Compensation and Leadership</i>                      | <i>Job Satisfaction and Job Performance</i> | <i>Path Analysis</i> | <i>The Results of This Research Show that Compensation and Job Satisfaction Significantly Influence Job Performance Whereas Leadership Does Not Influence Job Performance</i>   |
| 15 | Saima Asghar & Dr. Isaiah Oino (2017)   | <i>Leadership Styles and Job Satisfaction</i>   | <i>Leadership</i>                                       | <i>Job Satisfaction</i>                     | <i>SEM</i>           | <i>The study found that transformational leadership style has a positive effect on job satisfaction, whereas transactional leadership style has an insignificant effect on job satisfaction. Therefore, it can be argued that the transformational leadership style is more effective in the retail sector of Slough, United Kingdom.</i>   |
| 16 | Eunice Fay Amissah, Emmanuel Gamor, Mildred Nuong Deri & Agnes Amissah (2019) | <i>Factors Influencing Employee Job Satisfaction in Ghana's Hotel Industry</i>  | <i>Pay, Supervision, Promotion</i>                      | <i>Job Satisfaction</i>                     | <i>CFA</i>           | <i>Pay, supervision, and promotion were found to significantly influence job satisfaction. Managerial implications are that hotel managers can overcome employee dissatisfaction by providing employees with competitive pay and also by training supervisors on the use of good communication, among other techniques.</i>   |
| 17 | Joyce A Turangan & Fayren Pramudya Setiawan                                   | <i>The Effect of Compensation, Work Environment, and</i>  | <i>Compensation, Work Environment, and Organization</i> | <i>Employee Job Satisfaction</i>            | <i>PLS</i>           | <i>The results of this study indicate that compensation, work environment, and organizational culture each have a positive effect on the</i>  |

| No | Peneliti & Tahun                                | Judul Penelitian   | Variabel Bebas  | Variabel Terikat                                   | Teknik Analisis                     | Hasil   |
|----|---|--|---|--|-------------------------------------|---|
|    | (2022)  | <i>Organization Culture on Employee Job Satisfaction</i>   | <i>Culture</i>  |  |                                     | <i>job satisfaction of the employees</i>  |
| 18 | Jitendra Kumar Singh & Mini Jain (2019)         | <i>A Study of Employees' Job Satisfaction and Its Impact on Their Performance</i>  | -   | <i>Employees' Job Satisfaction and Performance</i> | <i>Descriptive</i>                  | <i>Furthermore, environmental pressures, rising health costs and various needs of the workforce also pose a challenge for the management. This could be overcome by creating a work environment that maintains employee job satisfaction as well as motivates people towards exceptional performance at the workplace achieving work-life balance</i>   |
| 19 | Shuja Iqbal, Li Guohao and Shamim Akhtar (2017) | <i>Effects of Job Organizational Culture, Benefits, Salary on Job Satisfaction Ultimately Affecting Employee Retention</i> | <i>Job Organizational Culture, Benefits, and Salary</i> | <i>Satisfaction and Employee Retention</i>         | <i>Path Analysis</i>                | <i>Besides this, benefits and salary are also strong determinant of employee retention at organization. There is a significant relationship between rewards offered by a firm and employee satisfaction for the employees to work for the organizations for longer time duration. High level of pay and benefits as compare to other companies in the market, attract and retain high quality employees.</i>  |
| 20 | Zaw Min Thant & Yongjin Chang (2021)            | <i>Determinants of Public Employee Job Satisfaction in Myanmar: Focus on Herzberg's two factor theory</i>                  | <i>Public Employee</i>                                  | <i>Job Satisfaction</i>                            | <i>Herzberg's two-factor theory</i> | <i>The study found that both motivators and hygiene factors influenced job satisfaction and dissatisfaction of the public employees. In particular, interpersonal relationships, factors in personal life, work itself, and recognition were major determinants of job satisfaction, and working conditions, interpersonal relations, factors in personal life, supervision-technical, and recognition all influenced job dissatisfaction of public employees in Myanmar.</i> |

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 (2019:65) 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**

Kompensasi adalah salah satu aspek utama dalam lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang karyawan merasa puas atau terpenuhi dengan pekerjaannya dan lingkungannya. Kompensasi yang adil dan memadai dapat memberikan dampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa karyawan dihargai. Ketika karyawan merasa bahwa upaya dan dedikasi mereka diakui dengan kompensasi yang pantas, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kompensasi yang baik juga dapat meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang menerima imbalan yang sesuai dengan pencapaian mereka cenderung

lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik lagi. Selain itu, kompensasi yang komprehensif, termasuk manfaat seperti tunjangan kesehatan, cuti yang baik, atau kesempatan pelatihan, juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:82-84) 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**

Lingkungan kerja memiliki peran sentral dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kepuasan, komitmen, dan kesejahteraan psikologis seorang individu terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada aspek fisik dari lingkungan kerja, seperti desain kantor, pencahayaan, suhu, dan kebersihan, dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Kondisi yang baik, seperti pencahayaan yang memadai dan suhu yang nyaman, dapat meningkatkan kenyamanan dan membantu karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pada aspek sosial dari lingkungan kerja, termasuk hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan budaya perusahaan, juga berpengaruh besar. Karyawan yang memiliki hubungan positif dengan rekan

kerja dan merasa didukung oleh atasan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Budaya perusahaan yang mendorong kolaborasi, penghargaan, dan pengembangan diri juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dalam lingkungan kerja yang memberikan kesempatan untuk pertumbuhan karier dan pengakuan atas kontribusi karyawan, tingkat kepuasan kerja menjadi lebih tinggi. 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 senyaman 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 (2020:82-84) 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**

Budaya perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya perusahaan mencerminkan nilai-nilai, norma, dan pandangan yang dianut oleh organisasi. Budaya perusahaan yang mempromosikan nilai-nilai positif seperti kerjasama, pengakuan atas prestasi,

dan dukungan antar rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan merasa terlibat dalam tim kerja yang kooperatif, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Budaya perusahaan yang transparan dan komunikatif dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan kebingungan di antara karyawan. Karyawan yang memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tujuan, kebijakan, dan prosedur organisasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Budaya yang mendorong pertumbuhan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan karier mereka, mereka akan lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Budaya yang mendukung keadilan, etika, dan tanggung jawab sosial dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan karyawan. 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 (2020:82-84) 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.

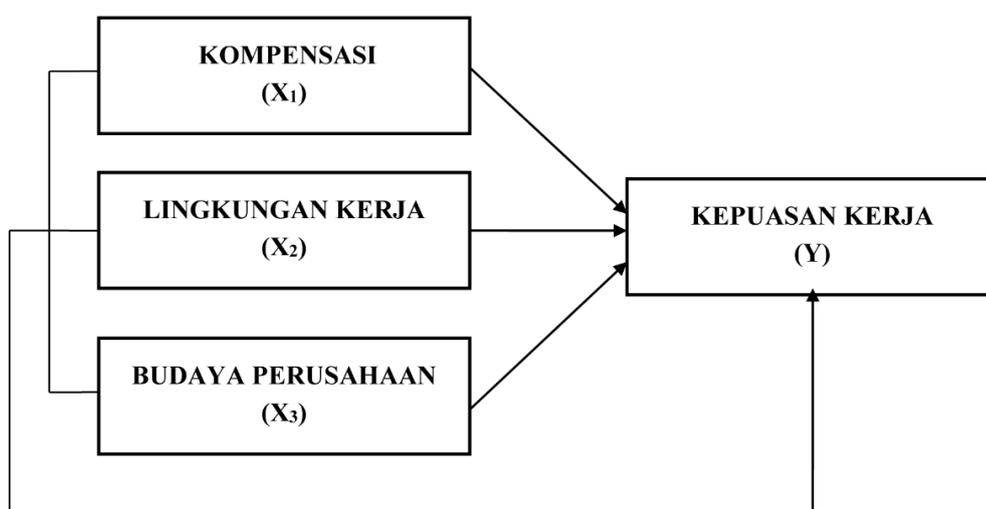
#### **4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara bersama-sama sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketiganya saling terkait dan membentuk fondasi utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memuaskan. Kompensasi yang adil dan memadai adalah faktor penting dalam kepuasan kerja. Karyawan yang merasa mereka mendapatkan imbalan yang setara dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Namun, kompensasi finansial hanya salah satu aspek dari kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga berperan besar. Pencahayaan yang baik, suhu yang nyaman, desain kantor yang efisien, dan hubungan yang positif antar rekan kerja dan atasan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan kerja. Budaya perusahaan yang mendorong nilai-nilai seperti kerjasama, pengakuan atas prestasi, komunikasi terbuka, dan pertumbuhan karyawan berkontribusi pada kepuasan kerja. Budaya yang positif menciptakan atmosfer di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki peluang untuk tumbuh. Secara keseluruhan, ketiganya bekerja bersama untuk membentuk pengalaman kerja yang memuaskan. Kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, dan budaya perusahaan yang positif menciptakan fondasi yang kuat untuk kepuasan kerja karyawan.

Sutrisno (2020:82-84) 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 (2019:134) 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 (2019:61) 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. Mount Scopus Indonesia cabang Medan.
- H<sub>2</sub> Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan.
- H<sub>3</sub> Budaya perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan.
- H<sub>4</sub> Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan data yang digunakan, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Manullang & Pakpahan (2019:19) juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berbentuk angka. Berdasarkan pengertian tersebut, penelitian ini adalah penelitian yang mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan data berbentuk angka.

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Manullang & Pakpahan (2019:19) menjelaskan 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.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Mount Scopus Indonesia cabang Medan yang terdiri dari dua cabang, yaitu: The Harvest Medan Amir Hamzah yang terletak di Jalan T. Amir Hamzah No.B-6, Helvetia Tim., Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, dan The Harvest Medan Polonia yang terletak di Jalan DR. Cipto No.8, Anggrung, Kec. Medan Polonia, Kota Medan.

##### **2. Waktu Penelitian**

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

Tabel 3.1. Rencana Kegiatan Penelitian

| No | Kegiatan                                  | November 2023 |   |   |   | Desember 2023 |   |   |   | Januari 2024 |   |   |   | Februari 2024 |   |   |   | Maret 2024 |   |   |   | April 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 Penelitian            |               |   |   |   |               |   |   |   |              | ■ |   |   |               |   |   |   |            |   |   |   |            |   |   |   |
| 7  | Pengumpulan Data Penelitian               |               |   |   |   |               |   |   |   |              |   | ■ | ■ |               |   |   |   |            |   |   |   |            |   |   |   |
| 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 (2019:115) 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. Mount Scopus Indonesia cabang Medan yang berjumlah 61 orang karyawan di luar dari posisi dari manajerial/pimpinan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Jumlah Populasi Penelitian

| Cabang                        | Bagian     | Jumlah | Total |
|-------------------------------|------------|--------|-------|
| The Harvest Medan Amir Hamzah | Supervisor | 1      | 26    |
|                               | Produksi   | 8      |       |
|                               | Penjualan  | 13     |       |
|                               | Kebersihan | 2      |       |
|                               | Keamanan   | 2      |       |
| The Harvest Medan Polonia     | Supervisor | 1      | 35    |
|                               | Produksi   | 10     |       |
|                               | Penjualan  | 19     |       |
|                               | Kebersihan | 3      |       |
|                               | Keamanan   | 2      |       |

Sumber: PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan (2023)

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:14) 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.

### D. Jenis dan Sumber Data

Rusiadi (2019:31) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari

angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

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 sejujurnya 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.

## **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 (2019:36). Variabel terikat umumnya menjadi perhatian utama peneliti. Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

## b. Variabel Independen (X)

Manullang & Pakpahan (2019:36) 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 (2019:134) menjelaskan definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan 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   | Deskripsi  | 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 | 1. Rasa Senang dengan Pekerjaan<br>2. Rasa Cinta dengan Pekerjaan<br>3. Semangat dalam Bekerja<br>4. Prestasi Kerja yang Dihasilkan | 1. Karyawan benar-benar menyadari mengenai pekerjaan dan masa depannya dengan pekerjaan tersebut namun tetap menyenangi apa yang dikerjakan di perusahaan.<br>2. Karyawan memberikan sesuatu | <i>Likert</i> |

| No | Variabel                           | Definisi Operasional  | Indikator  | Deskripsi  | Skala  |
|----|------------------------------------|---|--|--|--------|
|    |                                    | psikologis.<br>Sutrisno (2020:74)   | Sutrisno (2020:89)   | yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.<br>3. Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas<br>4. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu |        |
| 2  | Kompensasi (X <sub>1</sub> )       | Semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.<br>Dessler (2017:46)                             | 1. Kompensasi Finansial Langsung<br>2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung<br>3. Kompensasi Non-Finansial<br>Dessler (2017:48) | 1. Bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.<br>2. Beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan.<br>3. Kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja.  | Likert |
| 3  | Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) | Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<br>Nitisemito (2019:183) | 1. Fasilitas<br>2. Pencahayaan<br>3. Suhu Udara<br>4. Tata Ruangan<br>Nitisemito (2019:186)                                    | 1. Perusahaan tidak memberikan fasilitas yang benar-benar lengkap sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.<br>2. Perusahaan tidak memiliki pencahayaan yang sesuai kebutuhan karyawan untuk setiap ruangan.   | Likert |

| No | Variabel                            | Definisi Operasional   | Indikator   | Deskripsi   | Skala         |
|----|-------------------------------------|--|---|---|---------------|
|    |                                     |  |   | 3. Perusahaan tidak memiliki pendingin ruangan yang mampu bekerja dengan baik di setiap ruangan.<br>4. Karyawan tidak memiliki tata ruangan yang benar-benar nyaman.  |               |
| 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.<br><br>Moekijat (2020:45) | 1. Perilaku Pemimpin<br>2. Mengedepankan Misi Perusahaan<br>3. Proses Pembelajaran<br>4. Motivasi<br><br>Moekijat (2020:49) | 1. Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para karyawan.<br>2. Setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan.<br>3. Pembelajaran karyawan harus tetap berlanjut, untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, maka para karyawan membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.<br>4. Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi agar lebih inovatif. | <i>Likert</i> |

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2023)

## F. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2019:168) 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 (2019:168)*

### 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, 2019:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2019:189) 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 (2019:106-107) 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 (2019:186) 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 (2019:113) 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 (2019:107) 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 (2019:239) 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 (2019:115) 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 (2019:148) 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 Rusiadi (2019:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

### 1) Analisa Histogram

Rusiadi (2019:150) 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 (2019:150)

- 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 (2019:151). Kriteria

pengambilan keputusan dengan analisis normal probability plot sebagai berikut: Rusiadi (2019:151)

- 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 (2019:153)

- 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, 2019:154)

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, 2019:230-231). Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu: (Rusiadi, 2019:154) dan (Sujarweni, 2019:231)

- 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, 2019:157).

Rusiadi (2019:157) 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, 2019:158).

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, 2019:232).

- 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 (2019:129), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, melalui metode *Park Glejser* dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probalitasnya 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 (2019:158)

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  disimpulkan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  disimpulkan 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 (2019:142)

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

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. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2019:300-301)

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

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 (2019:300-301) 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 (2019: 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, 2019:297):

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

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel

$n$  = Jumlah anggota sampel

Sugiyono (2019:297) 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)  $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$ , 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 (2019:297) 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 (2019:284) 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. Tetapi 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 (2019:287)*

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 Mount Scopus Indonesia cabang Medan**

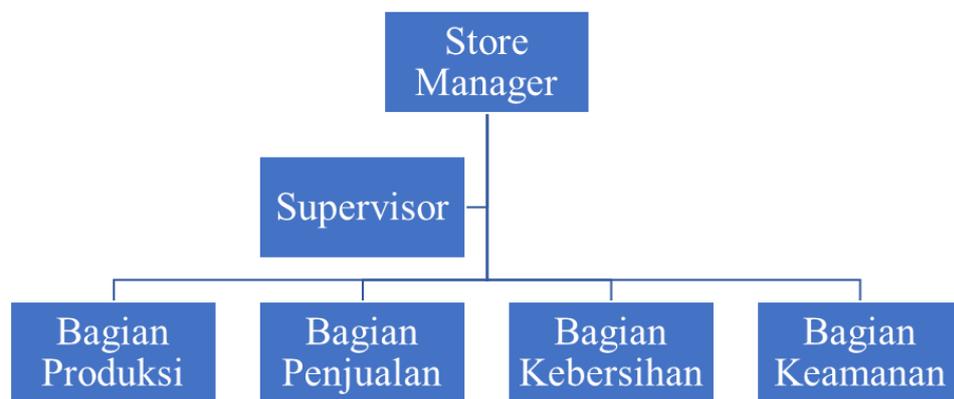
PT. Mount Scopus Group didirikan pada tahun 2004, PT Mount Scopus Group telah berkembang dari perusahaan startup kecil menjadi salah satu perusahaan F & B terbesar di Indonesia yang tersebar di berbagai kota besar di Indonesia. Salah satu merek dari PT. Mount Scopus Group adalah The Harvest. The Harvest adalah sebuah merek dan jaringan toko kue dan roti yang berasal dari PT. Mount Scopus Group. The Harvest ini dikenal karena menyajikan berbagai macam produk roti, kue, pastry, dan kudapan manis lainnya dengan kualitas premium. The Harvest pertama kali didirikan pada tahun 2004 di Jakarta, Indonesia, dan sejak itu telah berkembang menjadi jaringan toko yang cukup populer di berbagai kota besar di Indonesia.

Produk-produk yang ditawarkan oleh The Harvest dikenal karena rasa yang lezat, desain yang indah, dan kualitas bahan baku yang tinggi. Beberapa produk yang terkenal dari The Harvest termasuk *cheesecake*, *black forest cake*, *macaron*, dan berbagai jenis roti. The Harvest juga terkenal dengan kue-kue spesial untuk berbagai acara, seperti ulang tahun, pernikahan, atau acara perayaan lainnya. Selain toko fisik, The Harvest juga memiliki layanan pesan antar dan pesan online, yang memungkinkan pelanggan untuk memesan produk mereka dengan lebih mudah. Merek ini

telah memperluas kehadirannya di Indonesia dan beberapa negara di luar negeri, dan terus menjadi pilihan populer untuk mereka yang menginginkan kue dan roti berkualitas tinggi.

#### b. Struktur Organisasi PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan

Struktur organisasi dari PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan dapat dilihat pada diagram struktur sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan Cabang Nibung

*Sumber: PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan (2023)*

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

##### 1) *Store Manager*

*Store Manager* memiliki tanggung jawabnya meliputi pengelolaan operasional harian, manajemen staf, dan memastikan ketersediaan produk yang berkualitas. Tugasnya mencakup perencanaan inventaris, pengawasan kualitas produk, dan menjaga standar kebersihan. Manajer toko bertanggung jawab dalam mengembangkan strategi pemasaran, meningkatkan penjualan, serta melayani pelanggan dengan baik. Selain itu, mereka juga harus memastikan kepatuhan terhadap peraturan keamanan pangan dan

standar keamanan kerja. Secara keseluruhan, *Store Manager* bertanggung jawab untuk memastikan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan dalam toko tersebut.

## 2) Supervisor

Supervisor di toko memiliki peran penting dalam menjaga operasional harian. Tanggung jawabnya termasuk mengawasi staf di lantai toko, memastikan kepatuhan terhadap prosedur operasional, serta memastikan kualitas produk dan layanan pelanggan yang optimal. Supervisor bertanggung jawab dalam melaksanakan instruksi dari manajemen, mengatasi masalah pelanggan, dan menyediakan bantuan kepada staf saat diperlukan. Mereka juga terlibat dalam pelatihan staf baru, menjaga standar kebersihan, serta membantu dalam perencanaan inventaris. Secara keseluruhan, Supervisor memastikan kelancaran operasional sehari-hari di toko .

## 3) Bagian Produksi

Bagian Produksi di toko memegang peran penting dalam memastikan kualitas dan ketersediaan produk yang dijual. Tanggung jawabnya meliputi persiapan dan pembuatan sesuai standar yang ditetapkan. Tugasnya termasuk mengukur bahan, mencampur adonan, mengatur oven, dan memantau proses pemanggangan. Bagian Produksi juga bertanggung jawab dalam menciptakan variasi produk, menjaga konsistensi rasa, dan kualitas produk yang dihasilkan. Mereka harus mematuhi prosedur kebersihan dan keamanan pangan,

serta berperan dalam memastikan bahwa stok selalu tersedia sesuai permintaan pelanggan.

#### 4) Bagian Penjualan

Bagian Penjualan di toko memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan pengalaman pelanggan yang memuaskan dan peningkatan penjualan. Tugasnya meliputi melayani pelanggan dengan ramah, menjelaskan produk dengan jelas, serta membantu dalam memilih sesuai kebutuhan. Mereka bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan area penjualan, merapikan produk di rak, dan menyesuaikan stok dengan permintaan pelanggan. Bagian Penjualan juga terlibat dalam pembayaran transaksi, mengelola pesanan pelanggan, serta menjalankan strategi penjualan seperti promosi atau diskon untuk meningkatkan penjualan toko. Keseluruhan, mereka memainkan peran penting dalam menjaga hubungan positif dengan pelanggan dan meningkatkan kinerja penjualan toko.

#### 5) Bagian Kebersihan

Bagian Kebersihan di toko memiliki tanggung jawab untuk memastikan lingkungan toko tetap bersih, aman, dan sesuai dengan standar kebersihan yang ditetapkan. Tugasnya termasuk membersihkan dan merawat area produksi, area penjualan, serta area penyimpanan untuk memastikan kebersihan total. Mereka harus memastikan peralatan dapur dan peralatan lainnya tetap bersih dan steril, serta membuang limbah dengan benar. Bagian Kebersihan juga berperan dalam menjaga sanitasi dan kebersihan personal staf yang

bekerja di area produksi dan penjualan. Upaya mereka membantu memastikan bahwa produk diproduksi dalam lingkungan yang higienis dan sesuai dengan standar keamanan pangan.

#### 6) Bagian Keamanan

Bagian Keamanan di toko bertanggung jawab untuk menjaga keamanan fisik dan melindungi aset toko. Tugas utamanya termasuk memantau keamanan area toko dengan menggunakan sistem keamanan, seperti kamera pengawas atau alarm, untuk mencegah pencurian atau tindakan yang tidak diinginkan. Mereka juga dapat melakukan patroli rutin di sekitar toko, mengawasi pintu masuk dan keluar, serta memberikan bantuan dalam situasi darurat. Bagian Keamanan juga bisa terlibat dalam menjaga ketertiban di area penjualan dan bekerja sama dengan manajemen untuk menerapkan kebijakan keamanan yang sesuai. Tujuan utamanya adalah menjaga keamanan karyawan, pelanggan, serta aset toko .

## 2. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil 61 responden sebagai sampel yang merupakan seluruh karyawan PT Mount Scopus Indonesia cabang 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 data dari jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin Responden |              |           |              |               |                    |
|-------------------------|--------------|-----------|--------------|---------------|--------------------|
| Karakteristik           |              | Frequency | Percent      | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid                   | Pria         | 33        | 54,1         | 54,1          | 54,1               |
|                         | Wanita       | 28        | 45,9         | 45,9          | 100,0              |
|                         | <b>Total</b> | <b>61</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.1 dari 62 orang responden, diketahui bahwa terdapat 33 responden atau 54,1% responden berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya yaitu 28 responden atau 45,9% responden berjenis kelamin wanita. Tabel ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan berjenis kelamin pria dengan persentase sebesar 54,1%.

#### b. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik data dari usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

| Usia          |                   |              |              |               |                    |
|---------------|-------------------|--------------|--------------|---------------|--------------------|
| Karakteristik |                   | Frequency    | Percent      | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid         | Di Bawah 21 Tahun | 6            | 9,8          | 9,8           | 9,8                |
|               | 21 - 25 Tahun     | 13           | 21,3         | 21,3          | 31,1               |
|               | 26 - 30 Tahun     | 11           | 18,0         | 18,0          | 49,2               |
|               | 31 - 35 Tahun     | 10           | 16,4         | 16,4          | 65,6               |
|               | 36 - 40 Tahun     | 9            | 14,8         | 14,8          | 80,3               |
|               | 41 - 45 Tahun     | 6            | 9,8          | 9,8           | 90,2               |
|               | 46 - 50 Tahun     | 4            | 6,6          | 6,6           | 96,7               |
|               | Di Atas 50 Tahun  | 2            | 3,3          | 3,3           | 100,0              |
| <b>Total</b>  | <b>61</b>         | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |               |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 62 orang responden, diketahui bahwa terdapat 6 responden atau 9,8% 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, 9 responden atau 14,8% responden berusia di antara 36 sampai 40 tahun, 6 responden atau 9,8% responden berusia di antara 41 sampai 45 tahun, 4 responden atau 6,6% responden berusia di antara 46 sampai 50 tahun, dan sisanya 2 responden atau 3,3% responden berusia di atas 50 tahun. Tabel ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan berusia 21 sampai 25 tahun dengan persentase sebesar 21,3%.

### 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</b> |              |                  |                |                      |                           |
|----------------------------|--------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Karakteristik</b>       |              | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Valid                      | SMA/SMK      | 25               | 41,0           | 41,0                 | 41,0                      |
|                            | D3           | 6                | 9,8            | 9,8                  | 50,8                      |
|                            | S1           | 30               | 49,2           | 49,2                 | 100,0                     |
|                            | S2           | 0                | 0              | 0                    | 100,0                     |
|                            | S3           | 0                | 0              | 0                    | 100,0                     |
|                            | <b>Total</b> | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 62 orang responden, diketahui bahwa terdapat 25 responden atau 41,0% responden berpendidikan terakhir SMA/SMK, 6 responden atau 9,8% responden berpendidikan terakhir D3, 30 responden atau 49,2% responden berpendidikan terakhir S1, dan tidak

ada seorangpun responden yang berpendidikan S2 maupun S3. Tabel ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan berpendidikan Strata-1 dengan persentase sebesar 49,2%.

#### d. Karakteristik Masa Bekerja Responden

Karakteristik data dari masa bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden

|       |                  | Masa Kerja |           |               |                    |
|-------|------------------|------------|-----------|---------------|--------------------|
|       | Karakteristik    | Frequency  | Percent   | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Di Bawah 1 Tahun | 4          | 6,6       | 6,6           | 6,6                |
|       | 1 - 2 Tahun      | 12         | 19,7      | 19,7          | 26,2               |
|       | 3 - 4 Tahun      | 14         | 23,0      | 23,0          | 49,2               |
|       | 5 - 6 Tahun      | 12         | 19,7      | 19,7          | 68,9               |
|       | 7 - 8 Tahun      | 10         | 16,4      | 16,4          | 85,2               |
|       | Di Atas 8 Tahun  | 9          | 14,8      | 14,8          | 100,0              |
|       | <b>Total</b>     |            | <b>61</b> | <b>100,0</b>  | <b>100,0</b>       |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 dari 62 orang responden, diketahui bahwa terdapat 4 responden atau 6,6% responden yang telah bekerja di bawah 1 tahun, 12 responden atau 19,7% 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, 10 responden atau 16,4% responden yang telah bekerja selama 7-8 tahun, dan sisanya terdapat 9 responden atau 14,8% yang telah bekerja selama lebih dari 8 tahun. Tabel ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan telah bekerja di antara 3-4 tahun dengan persentase sebesar 23,0%.

#### e. Karakteristik Status Pernikahan Responden

Karakteristik data dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden

| Status Pernikahan |               |           |              |               |                    |
|-------------------|---------------|-----------|--------------|---------------|--------------------|
| Karakteristik     |               | Frequency | Percent      | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid             | Belum Menikah | 21        | 34,4         | 34,4          | 34,4               |
|                   | Telah Menikah | 40        | 65,6         | 65,6          | 100,0              |
|                   | <b>Total</b>  | <b>61</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5 dari 62 orang responden, diketahui bahwa terdapat 21 responden atau 34,4% responden yang berstatus belum menikah, dan sisanya 40 responden atau 65,0% responden yang berstatus telah menikah. Tabel ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan berstatus telah menikah dengan persentase sebesar 65,6%.

### 3. Karakteristik Jawaban Responden

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

Tabel 4.6. 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 dijawab oleh responden. Kategori jawaban responden berdasarkan rata-rata seluruh jawaban responden untuk masing-masing item pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7. 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 (2019)

Tabel 4.7 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  $X_{1,1}$**

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Finansial Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan  $X_{1,1}$  dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan  $X_{1,1}$ 

| $X_{1,1}$<br>Karyawan menerima gaji sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan di perusahaan |               |              |               |                    |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------------|
| Jawaban Responden  | Frequency     | Percent      | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 0             | 0,0          | 0,0           | 0,0                |
| Tidak Setuju (TS)  | 3             | 4,9          | 4,9           | 4,9                |
| Ragu-Ragu (R)  | 3             | 4,9          | 4,9           | 9,8                |
| Setuju (S)   | 29            | 47,5         | 47,5          | 57,4               |
| Sangat Setuju (SS)   | 26            | 42,6         | 42,6          | 100,0              |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>     | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |                    |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,2787</b> |              |               |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 dari 62 orang responden, 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  $X_{1,1}$  yang diberikan oleh peneliti melalui

kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2787 atau berkategori sangat baik yang artinya karyawan benar-benar menerima gaji sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan di perusahaan.

## 2) Pertanyaan X<sub>1,2</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Finansial Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>1,2</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>1,2</sub>

| <b>X<sub>1,2</sub></b>  |                  |                |                      |                           |
|---|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Karyawan puas dengan sistem bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan |                  |                |                      |                           |
| <b>Jawaban Responden</b>  | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)   | 1                | 1,6            | 1,6                  | 1,6                       |
| Tidak Setuju (TS)   | 4                | 6,6            | 6,6                  | 8,2                       |
| Ragu-Ragu (R)   | 9                | 14,8           | 14,8                 | 23,0                      |
| Setuju (S)  | 29               | 47,5           | 47,5                 | 70,5                      |
| Sangat Setuju (SS)  | 18               | 29,5           | 29,5                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>  | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>  | <b>3,9672</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.9 dari 62 orang responden, 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>1,2</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,9672 atau berkategori baik yang artinya karyawan memang puas dengan sistem bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan.

## 3) Pertanyaan X<sub>1,3</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Finansial Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>1,3</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>1,3</sub>

| <b>X<sub>1,3</sub></b><br>Karyawan mendapatkan upah yang kompetitif dari perusahaan dibandingkan dengan perusahaan sejenis di industri ini |                  |                |                      |                           |
|--|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Jawaban Responden</b>   | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 1                | 1,6            | 1,6                  | 1,6                       |
| Tidak Setuju (TS)  | 3                | 4,9            | 4,9                  | 6,6                       |
| Ragu-Ragu (R)  | 4                | 6,6            | 6,6                  | 13,1                      |
| Setuju (S)   | 34               | 55,7           | 55,7                 | 68,9                      |
| Sangat Setuju (SS)   | 19               | 31,1           | 31,1                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,0984</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.10 dari 62 orang responden, 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>1,3</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0984 atau berkategori baik yang artinya karyawan memang mendapatkan upah yang kompetitif dari perusahaan dibandingkan dengan perusahaan sejenis di industri ini.

#### 4) Pertanyaan X<sub>1,4</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>1,4</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>1,4</sub>

| <b>X<sub>1,4</sub></b><br>Karyawan merasa puas dengan tunjangan/jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan |                  |                |                      |                           |
|--|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Jawaban Responden</b>   | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 0                | 0,0            | 0,0                  | 0,0                       |
| Tidak Setuju (TS)  | 1                | 1,6            | 1,6                  | 1,6                       |
| Ragu-Ragu (R)  | 13               | 21,3           | 21,3                 | 23,0                      |
| Setuju (S)   | 31               | 50,8           | 50,8                 | 73,8                      |
| Sangat Setuju (SS)   | 16               | 26,2           | 26,2                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,0164</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.11 dari 62 orang responden, 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  $X_{1,4}$  yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0164 atau berkategori baik yang artinya karyawan memang merasa puas dengan tunjangan/jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.

##### 5) Pertanyaan $X_{1,5}$

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan  $X_{1,5}$  dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan  $X_{1,5}$

| $X_{1,5}$<br>Karyawan mendapatkan fleksibilitas yang memadai untuk kebutuhan pribadi karyawan dari program liburan dan cuti yang diberikan oleh perusahaan |               |              |               |                    |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------------|
| Jawaban Responden  | Frequency     | Percent      | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 0             | 0,0          | 0,0           | 0,0                |
| Tidak Setuju (TS)  | 2             | 3,3          | 3,3           | 3,3                |
| Ragu-Ragu (R)  | 10            | 16,4         | 16,4          | 19,7               |
| Setuju (S)   | 40            | 65,6         | 65,6          | 85,2               |
| Sangat Setuju (SS)   | 9             | 14,8         | 14,8          | 100,0              |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>     | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |                    |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>3,9180</b> |              |               |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.12 dari 62 orang responden, 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  $X_{1,5}$  yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner

dengan rata-rata jawaban sebesar 3,9180 atau berkategori baik yang artinya karyawan memang mendapatkan fleksibilitas yang memadai untuk kebutuhan pribadi karyawan dari program liburan dan cuti yang diberikan oleh perusahaan.

#### 6) Pertanyaan X<sub>1,6</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>1,6</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>1,6</sub>

| <b>X<sub>1,6</sub></b>  |                  |                |                      |                           |
|---|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Karyawan merasa puas dengan peluang pengembangan karier atau pelatihan yang diberikan oleh perusahaan |                  |                |                      |                           |
| <b>Jawaban Responden</b>  | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)   | 2                | 3,3            | 3,3                  | 3,3                       |
| Tidak Setuju (TS)   | 2                | 3,3            | 3,3                  | 6,6                       |
| Ragu-Ragu (R)   | 3                | 4,9            | 4,9                  | 11,5                      |
| Setuju (S)  | 33               | 54,1           | 54,1                 | 65,6                      |
| Sangat Setuju (SS)  | 21               | 34,4           | 34,4                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>  | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>  | <b>4,1311</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.13 dari 62 orang responden, 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>1,6</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1311 atau berkategori baik yang artinya karyawan memang merasa puas dengan peluang pengembangan karier atau pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

### 7) Pertanyaan X<sub>1,7</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Non-Finansial. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>1,7</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>1,7</sub>

| <b>X<sub>1,7</sub></b><br>Karyawan mendapatkan peluang pengembangan keterampilan dan karier yang bermanfaat |                  |                |                      |                           |
|---|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Jawaban Responden</b>  | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)   | 0                | 0,0            | 0,0                  | 0,0                       |
| Tidak Setuju (TS)   | 3                | 4,9            | 4,9                  | 4,9                       |
| Ragu-Ragu (R)   | 7                | 11,5           | 11,5                 | 16,4                      |
| Setuju (S)  | 36               | 59,0           | 59,0                 | 75,4                      |
| Sangat Setuju (SS)  | 15               | 24,6           | 24,6                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>  | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>  | <b>4,0328</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.14 dari 62 orang responden, 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>1,7</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0328 atau berkategori baik yang artinya karyawan memang mendapatkan peluang pengembangan keterampilan dan karier yang bermanfaat.

### 8) Pertanyaan X<sub>1,8</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Non-Finansial. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>1,8</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>1,8</sub>

| <b>X<sub>1,8</sub></b>  |                  |                |                      |                           |
|---|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Karyawan merasa ada pengakuan atas prestasi kerja dari atasan dan rekan kerja |                  |                |                      |                           |
| <b>Jawaban Responden</b>  | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)   | 0                | 0,0            | 0,0                  | 0,0                       |
| Tidak Setuju (TS)   | 2                | 3,3            | 3,3                  | 3,3                       |
| Ragu-Ragu (R)   | 6                | 9,8            | 9,8                  | 13,1                      |
| Setuju (S)  | 28               | 45,9           | 45,9                 | 59,0                      |
| Sangat Setuju (SS)  | 25               | 41,0           | 41,0                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>  | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>  | <b>4,2459</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 dari 62 orang responden, 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>1,8</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2459 atau berkategori sangat baik yang artinya karyawan benar-benar merasa ada pengakuan atas prestasi kerja dari atasan dan rekan kerja.

#### 9) Pertanyaan X<sub>1,9</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Kompensasi Non-Finansial. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>1,9</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>1,9</sub>

| <b>X<sub>1,9</sub></b>   |                  |                |                      |                           |
|--|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Karyawan merasa sistem penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan diterapkan secara adil |                  |                |                      |                           |
| <b>Jawaban Responden</b>   | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 1                | 1,6            | 1,6                  | 1,6                       |
| Tidak Setuju (TS)  | 4                | 6,6            | 6,6                  | 8,2                       |
| Ragu-Ragu (R)  | 6                | 9,8            | 9,8                  | 18,0                      |
| Setuju (S)   | 31               | 50,8           | 50,8                 | 68,9                      |
| Sangat Setuju (SS)   | 19               | 31,1           | 31,1                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,0328</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 dari 62 orang responden, 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  $X_{1,9}$  yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0328 atau berkategori baik yang artinya karyawan memang merasa sistem penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan diterapkan secara adil.

## b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

### 1) Pertanyaan $X_{2,1}$

Merupakan pertanyaan dari indikator Fasilitas. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan  $X_{2,1}$  dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan  $X_{2,1}$

| $X_{2,1}$<br>Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan |               |              |               |                    |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------------|
| Jawaban Responden  | Frequency     | Percent      | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 1             | 1,6          | 1,6           | 1,6                |
| Tidak Setuju (TS)  | 2             | 3,3          | 3,3           | 4,9                |
| Ragu-Ragu (R)  | 4             | 6,6          | 6,6           | 11,5               |
| Setuju (S)   | 33            | 54,1         | 54,1          | 65,6               |
| Sangat Setuju (SS)   | 21            | 34,4         | 34,4          | 100,0              |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>     | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |                    |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,1639</b> |              |               |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.17 dari 62 orang responden, 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  $X_{2,1}$  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<sub>2,2</sub>**

Merupakan pertanyaan dari indikator Fasilitas. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>2,2</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>2,2</sub>

| <b>X<sub>2,2</sub></b><br>Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik |                  |                |                      |                           |
|---|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Jawaban Responden</b>  | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)   | 1                | 1,6            | 1,6                  | 1,6                       |
| Tidak Setuju (TS)   | 4                | 6,6            | 6,6                  | 8,2                       |
| Ragu-Ragu (R)   | 6                | 9,8            | 9,8                  | 18,0                      |
| Setuju (S)  | 25               | 41,0           | 41,0                 | 59,0                      |
| Sangat Setuju (SS)  | 25               | 41,0           | 41,0                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>  | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>  | <b>4,1311</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.18 dari 62 orang responden, 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>2,2</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1311 atau berkategori baik yang artinya peralatan memang yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik.

## 3) **Pertanyaan X<sub>2,3</sub>**

Merupakan pertanyaan dari indikator Pencahayaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>2,3</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>2,3</sub>

| <b>X<sub>2,3</sub></b><br>Area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman |                  |                |                      |                           |
|---|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Jawaban Responden</b>  | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)   | 0                | 0,0            | 0,0                  | 0,0                       |
| Tidak Setuju (TS)   | 3                | 4,9            | 4,9                  | 4,9                       |
| Ragu-Ragu (R)   | 5                | 8,2            | 8,2                  | 13,1                      |
| Setuju (S)  | 27               | 44,3           | 44,3                 | 57,4                      |
| Sangat Setuju (SS)  | 26               | 42,6           | 42,6                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>  | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>  | <b>4,2459</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.19 dari 62 orang responden, 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>2,3</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2459 atau berkategori sangat baik yang artinya area kerja karyawan benar-benar memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.

#### 4) Pertanyaan X<sub>2,4</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Pencahayaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>2,4</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>2,4</sub>

| <b>X<sub>2,4</sub></b><br>Alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata |                  |                |                      |                           |
|--|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Jawaban Responden</b>   | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 0                | 0,0            | 0,0                  | 0,0                       |
| Tidak Setuju (TS)  | 3                | 4,9            | 4,9                  | 4,9                       |
| Ragu-Ragu (R)  | 7                | 11,5           | 11,5                 | 16,4                      |
| Setuju (S)   | 22               | 36,1           | 36,1                 | 52,5                      |
| Sangat Setuju (SS)   | 29               | 47,5           | 47,5                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,2623</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.20 dari 62 orang responden, 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  $X_{2,4}$  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 $X_{2,5}$

Merupakan pertanyaan dari indikator Suhu Udara. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan  $X_{2,5}$  dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut:

Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan  $X_{2,5}$

| $X_{2,5}$<br>Area kerja karyawan memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan |               |              |               |                    |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------------|
| Jawaban Responden  | Frequency     | Percent      | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 0             | 0,0          | 0,0           | 0,0                |
| Tidak Setuju (TS)  | 4             | 6,6          | 6,6           | 6,6                |
| Ragu-Ragu (R)  | 5             | 8,2          | 8,2           | 14,8               |
| Setuju (S)   | 31            | 50,8         | 50,8          | 65,6               |
| Sangat Setuju (SS)   | 21            | 34,4         | 34,4          | 100,0              |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>     | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |                    |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,1311</b> |              |               |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.21 dari 62 orang responden, 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  $X_{2,5}$  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>2,6</sub>**

Merupakan pertanyaan dari indikator Suhu Udara. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>2,6</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.22 berikut:

Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>2,6</sub>

| <b>X<sub>2,6</sub></b>   |                  |                |                      |                           |
|--|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya |                  |                |                      |                           |
| <b>Jawaban Responden</b>   | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 0                | 0,0            | 0,0                  | 0,0                       |
| Tidak Setuju (TS)  | 1                | 1,6            | 1,6                  | 1,6                       |
| Ragu-Ragu (R)  | 6                | 9,8            | 9,8                  | 11,5                      |
| Setuju (S)   | 32               | 52,5           | 52,5                 | 63,9                      |
| Sangat Setuju (SS)   | 22               | 36,1           | 36,1                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,2295</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.22 dari 62 orang responden, 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<sub>2,6</sub> 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 selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya.

#### 7) **Pertanyaan X<sub>2,7</sub>**

Merupakan pertanyaan dari indikator Tata Ruang. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>2,7</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.23 berikut:

Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>2,7</sub>

| <b>X<sub>2,7</sub></b><br>Lingkungan kerja kantor karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya |                  |                |                      |                           |
|--|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Jawaban Responden</b>   | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 0                | 0,0            | 0,0                  | 0,0                       |
| Tidak Setuju (TS)  | 2                | 3,3            | 3,3                  | 3,3                       |
| Ragu-Ragu (R)  | 6                | 9,8            | 9,8                  | 13,1                      |
| Setuju (S)   | 30               | 49,2           | 49,2                 | 62,3                      |
| Sangat Setuju (SS)   | 23               | 37,7           | 37,7                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,2131</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.23 dari 62 orang responden, 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<sub>2,7</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2131 atau berkategori sangat baik yang artinya lingkungan kerja kantor karyawan memang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya.

#### 8) Pertanyaan X<sub>2,8</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Tata Ruang Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>2,8</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.24 berikut:

Tabel 4.24 Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>2,8</sub>

| <b>X<sub>2,8</sub></b><br>Lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan |                  |                |                      |                           |
|---|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Jawaban Responden</b>  | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)   | 1                | 1,6            | 1,6                  | 1,6                       |
| Tidak Setuju (TS)   | 4                | 6,6            | 6,6                  | 8,2                       |
| Ragu-Ragu (R)   | 10               | 16,4           | 16,4                 | 24,6                      |
| Setuju (S)  | 25               | 41,0           | 41,0                 | 65,6                      |
| Sangat Setuju (SS)  | 21               | 34,4           | 34,4                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>  | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>  | <b>4,0000</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.24 dari 62 orang responden, 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>2,8</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>3,1</sub>**

Merupakan pertanyaan dari indikator Perilaku Pemimpin. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>3,1</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.25 berikut:

Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>3,1</sub>

| X <sub>3,1</sub><br>Pimpinan memberikan support kepada semua karyawan agar mampu memberikan hasil kerja yang terbaik |               |              |               |                    |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------------|
| Jawaban Responden  | Frequency     | Percent      | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 1             | 1,6          | 1,6           | 1,6                |
| Tidak Setuju (TS)  | 0             | 0,0          | 0,0           | 1,6                |
| Ragu-Ragu (R)  | 6             | 9,8          | 9,8           | 11,5               |
| Setuju (S)   | 29            | 47,5         | 47,5          | 59,0               |
| Sangat Setuju (SS)   | 25            | 41,0         | 41,0          | 100,0              |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>     | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |                    |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,2623</b> |              |               |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.25 dari 62 orang responden, 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>3,1</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>3,2</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Perilaku Pemimpin. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>3,2</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.26 berikut:

Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>3,2</sub>

| X <sub>3,2</sub><br>Pimpinan perusahaan dapat dijadikan sebagai teladan yang baik bagi setiap karyawan |               |              |               |                    |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------------|
| Jawaban Responden  | Frequency     | Percent      | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 0             | 0,0          | 0,0           | 0,0                |
| Tidak Setuju (TS)  | 6             | 9,8          | 9,8           | 9,8                |
| Ragu-Ragu (R)  | 12            | 19,7         | 19,7          | 29,5               |
| Setuju (S)   | 31            | 50,8         | 50,8          | 80,3               |
| Sangat Setuju (SS)   | 12            | 19,7         | 19,7          | 100,0              |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>     | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |                    |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>3,8033</b> |              |               |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.26 dari 62 orang responden, 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<sub>3,2</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,8033 atau berkategori baik yang artinya pimpinan memang perusahaan dapat dijadikan sebagai teladan yang baik bagi setiap karyawan.

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

Merupakan pertanyaan dari indikator Mengedepankan Misi Perusahaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>3,3</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.27 berikut:

Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>3,3</sub>

| <b>X<sub>3,3</sub></b>  |                  |                |                      |                           |
|---|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Pimpinan mendorong agar setiap karyawan bekerja untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan |                  |                |                      |                           |
| <b>Jawaban Responden</b>  | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)   | 2                | 3,3            | 3,3                  | 3,3                       |
| Tidak Setuju (TS)   | 5                | 8,2            | 8,2                  | 11,5                      |
| Ragu-Ragu (R)   | 6                | 9,8            | 9,8                  | 21,3                      |
| Setuju (S)  | 33               | 54,1           | 54,1                 | 75,4                      |
| Sangat Setuju (SS)  | 15               | 24,6           | 24,6                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>  | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>  | <b>3,8852</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.27 dari 62 orang responden, 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<sub>3,3</sub> 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>3,4</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Mengedepankan Misi Perusahaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>3,4</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.28 berikut:

Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>3,4</sub>

| <b>X<sub>3,4</sub></b><br>Karyawan di perusahaan mampu saling bekerja sama untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan |                  |                |                      |                           |
|--|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Jawaban Responden</b>   | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 2                | 3,3            | 3,3                  | 3,3                       |
| Tidak Setuju (TS)  | 2                | 3,3            | 3,3                  | 6,6                       |
| Ragu-Ragu (R)  | 6                | 9,8            | 9,8                  | 16,4                      |
| Setuju (S)   | 25               | 41,0           | 41,0                 | 57,4                      |
| Sangat Setuju (SS)   | 26               | 42,6           | 42,6                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,1639</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.28 dari 62 orang responden, 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>3,4</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>3,5</sub>

Merupakan pertanyaan dari indikator Proses Pembelajaran. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>3,5</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.29 berikut:

Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>3,5</sub>

| <b>X<sub>3,5</sub></b><br>Perusahaan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki dengan serius |                  |                |                      |                           |
|--|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Jawaban Responden</b>   | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 1                | 1,6            | 1,6                  | 1,6                       |
| Tidak Setuju (TS)  | 3                | 4,9            | 4,9                  | 6,6                       |
| Ragu-Ragu (R)  | 8                | 13,1           | 13,1                 | 19,7                      |
| Setuju (S)   | 27               | 44,3           | 44,3                 | 63,9                      |
| Sangat Setuju (SS)   | 22               | 36,1           | 36,1                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,0820</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.29 dari 62 orang responden, 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  $X_{3,5}$  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 $X_{3,6}$

Merupakan pertanyaan dari indikator Proses Pembelajaran. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan  $X_{3,6}$  dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut:

Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan  $X_{3,6}$

| $X_{3,6}$  |               |              |               |                    |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------------|
| Karyawan merasa kemampuannya terus berkembang selama bekerja di perusahaan |               |              |               |                    |
| Jawaban Responden  | Frequency     | Percent      | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 1             | 1,6          | 1,6           | 1,6                |
| Tidak Setuju (TS)  | 2             | 3,3          | 3,3           | 4,9                |
| Ragu-Ragu (R)  | 5             | 8,2          | 8,2           | 13,1               |
| Setuju (S)   | 23            | 37,7         | 37,7          | 50,8               |
| Sangat Setuju (SS)   | 30            | 49,2         | 49,2          | 100,0              |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>     | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |                    |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,2951</b> |              |               |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.30 dari 62 orang responden, 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  $X_{3,6}$  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>3,7</sub>**

Merupakan pertanyaan dari indikator Motivasi. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>3,7</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.31 berikut:

Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>3,7</sub>

| <b>X<sub>3,7</sub></b><br>Karyawan termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja |                  |                |                      |                           |
|---|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Jawaban Responden</b>  | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)   | 1                | 1,6            | 1,6                  | 1,6                       |
| Tidak Setuju (TS)   | 2                | 3,3            | 3,3                  | 4,9                       |
| Ragu-Ragu (R)   | 5                | 8,2            | 8,2                  | 13,1                      |
| Setuju (S)  | 29               | 47,5           | 47,5                 | 60,7                      |
| Sangat Setuju (SS)  | 24               | 39,3           | 39,3                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>  | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>  | <b>4,1967</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.31 dari 62 orang responden, 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>3,7</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>3,8</sub>**

Merupakan pertanyaan dari indikator Motivasi. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X<sub>3,8</sub> dapat dilihat pada Tabel 4.32 berikut:

Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X<sub>3,8</sub>

| <b>X<sub>3,8</sub></b><br>Pimpinan senantiasa terus memberikan dorongan agar karyawan tetap termotivasi<br>untuk terus bekerja lebih baik |                  |                |                      |                           |
|---|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Jawaban Responden</b>  | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)   | 1                | 1,6            | 1,6                  | 1,6                       |
| Tidak Setuju (TS)   | 4                | 6,6            | 6,6                  | 8,2                       |
| Ragu-Ragu (R)   | 5                | 8,2            | 8,2                  | 16,4                      |
| Setuju (S)  | 31               | 50,8           | 50,8                 | 67,2                      |
| Sangat Setuju (SS)  | 20               | 32,8           | 32,8                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>  | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>  | <b>4,0656</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.32 dari 62 orang responden, 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>3,8</sub> yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0656 atau berkategori baik yang artinya pimpinan memang senantiasa terus memberikan dorongan agar karyawan tetap termotivasi untuk terus 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 4.33 berikut:

Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>1</sub>

| Y <sub>1</sub><br>Karyawan merasa senang telah bekerja di perusahaan ini |               |              |               |                    |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------------|
| Jawaban Responden  | Frequency     | Percent      | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 0             | 0,0          | 0,0           | 0,0                |
| Tidak Setuju (TS)  | 5             | 8,2          | 8,2           | 8,2                |
| Ragu-Ragu (R)  | 7             | 11,5         | 11,5          | 19,7               |
| Setuju (S)   | 32            | 52,5         | 52,5          | 72,1               |
| Sangat Setuju (SS)   | 17            | 27,9         | 27,9          | 100,0              |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>     | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |                    |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,0000</b> |              |               |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.33 dari 62 orang responden, 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 4.34 berikut:

Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>2</sub>

| Y <sub>2</sub>            |               |              |               |                    |
|---------------------------|---------------|--------------|---------------|--------------------|
| Jawaban Responden         | Frequency     | Percent      | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1             | 1,6          | 1,6           | 1,6                |
| Tidak Setuju (TS)         | 2             | 3,3          | 3,3           | 4,9                |
| Ragu-Ragu (R)             | 4             | 6,6          | 6,6           | 11,5               |
| Setuju (S)                | 32            | 52,5         | 52,5          | 63,9               |
| Sangat Setuju (SS)        | 22            | 36,1         | 36,1          | 100,0              |
| <b>Total</b>              | <b>61</b>     | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |                    |
| <b>Rata-Rata</b>          | <b>4,1803</b> |              |               |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.34 dari 62 orang responden, 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 4.35 berikut:

Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>3</sub>

| <b>Y<sub>3</sub></b><br>Karyawan sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan di mana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan |                  |                |                      |                           |
|--|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Jawaban Responden</b>   | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 1                | 1,6            | 1,6                  | 1,6                       |
| Tidak Setuju (TS)  | 3                | 4,9            | 4,9                  | 6,6                       |
| Ragu-Ragu (R)  | 5                | 8,2            | 8,2                  | 14,8                      |
| Setuju (S)   | 23               | 37,7           | 37,7                 | 52,5                      |
| Sangat Setuju (SS)   | 29               | 47,5           | 47,5                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,2459</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.35 dari 62 orang responden, 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 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>4</sub>

| <b>Y<sub>4</sub></b>  |                  |                |                      |                           |
|---|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita |                  |                |                      |                           |
| <b>Jawaban Responden</b>  | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)   | 1                | 1,6            | 1,6                  | 1,6                       |
| Tidak Setuju (TS)   | 4                | 6,6            | 6,6                  | 8,2                       |
| Ragu-Ragu (R)   | 18               | 29,5           | 29,5                 | 37,7                      |
| Setuju (S)  | 29               | 47,5           | 47,5                 | 85,2                      |
| Sangat Setuju (SS)  | 9                | 14,8           | 14,8                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>  | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>  | <b>3,6721</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.36 dari 62 orang responden, 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 4.37 berikut:

Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>5</sub>

| <b>Y<sub>5</sub></b><br>Karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan |                  |                |                      |                           |
|---|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Jawaban Responden</b>  | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)   | 0                | 0,0            | 0,0                  | 0,0                       |
| Tidak Setuju (TS)   | 2                | 3,3            | 3,3                  | 3,3                       |
| Ragu-Ragu (R)   | 8                | 13,1           | 13,1                 | 16,4                      |
| Setuju (S)  | 29               | 47,5           | 47,5                 | 63,9                      |
| Sangat Setuju (SS)  | 22               | 36,1           | 36,1                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>  | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>  | <b>4,1639</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.37 dari 62 orang responden, 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 4.38 berikut:

Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>6</sub>

| Y <sub>6</sub><br>Karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah |               |              |               |                    |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------------|
| Jawaban Responden  | Frequency     | Percent      | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Sangat Tidak Setuju (STS)  | 0             | 0,0          | 0,0           | 0,0                |
| Tidak Setuju (TS)  | 3             | 4,9          | 4,9           | 4,9                |
| Ragu-Ragu (R)  | 3             | 4,9          | 4,9           | 9,8                |
| Setuju (S)   | 26            | 42,6         | 42,6          | 52,5               |
| Sangat Setuju (SS)   | 29            | 47,5         | 47,5          | 100,0              |
| <b>Total</b>   | <b>61</b>     | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |                    |
| <b>Rata-Rata</b>   | <b>4,3279</b> |              |               |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.38 dari 62 orang responden, 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 4.39 berikut:

Tabel 4.39. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>7</sub>

| Y <sub>7</sub><br>Karyawan memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan pimpinan |               |              |               |                    |
|---|---------------|--------------|---------------|--------------------|
| Jawaban Responden   | Frequency     | Percent      | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Sangat Tidak Setuju (STS)   | 1             | 1,6          | 1,6           | 1,6                |
| Tidak Setuju (TS)   | 2             | 3,3          | 3,3           | 4,9                |
| Ragu-Ragu (R)   | 5             | 8,2          | 8,2           | 13,1               |
| Setuju (S)  | 30            | 49,2         | 49,2          | 62,3               |
| Sangat Setuju (SS)  | 23            | 37,7         | 37,7          | 100,0              |
| <b>Total</b>  | <b>61</b>     | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |                    |
| <b>Rata-Rata</b>  | <b>4,1803</b> |              |               |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.39 dari 62 orang responden, 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 4.40 berikut:

Tabel 4.40. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y<sub>8</sub>

| <b>Y<sub>8</sub></b>                                  |                  |                |                      |                           |
|---|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu |                  |                |                      |                           |
| <b>Jawaban Responden</b>                              | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| Sangat Tidak Setuju (STS)                             | 0                | 0,0            | 0,0                  | 0,0                       |
| Tidak Setuju (TS)                                     | 2                | 3,3            | 3,3                  | 3,3                       |
| Ragu-Ragu (R)   | 7                | 11,5           | 11,5                 | 14,8                      |
| Setuju (S)  | 28               | 45,9           | 45,9                 | 60,7                      |
| Sangat Setuju (SS)                                    | 24               | 39,3           | 39,3                 | 100,0                     |
| <b>Total</b>  | <b>61</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |
| <b>Rata-Rata</b>                                      | <b>4,2131</b>    |                |                      |                           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.40 dari 62 orang responden, 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 (2019:106-107) 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.

Rusiadi (2019:113) 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 4.41 sebagai berikut:

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

| Variabel                          | Item ke - | Simbol    | $r_{hitung}$ | $r_{kritis}$ | Keterangan   |
|-----------------------------------|-----------|-----------|--------------|--------------|--------------|
| Kompensasi<br>( $X_1$ )           | 1         | $X_{1,1}$ | <b>0,632</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 2         | $X_{1,2}$ | <b>0,393</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 3         | $X_{1,3}$ | <b>0,696</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 4         | $X_{1,4}$ | <b>0,450</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 5         | $X_{1,5}$ | <b>0,393</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 6         | $X_{1,6}$ | <b>0,672</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 7         | $X_{1,7}$ | <b>0,676</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 8         | $X_{1,8}$ | <b>0,464</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 9         | $X_{1,9}$ | <b>0,657</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
| Lingkungan Kerja<br>( $X_2$ )     | 1         | $X_{2,1}$ | <b>0,745</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 2         | $X_{2,2}$ | <b>0,347</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 3         | $X_{2,3}$ | <b>0,843</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 4         | $X_{2,4}$ | <b>0,713</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 5         | $X_{2,5}$ | <b>0,356</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 6         | $X_{2,6}$ | <b>0,852</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 7         | $X_{2,7}$ | <b>0,844</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 8         | $X_{2,8}$ | <b>0,370</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
| Budaya<br>Perusahaan<br>( $X_3$ ) | 1         | $X_{3,1}$ | <b>0,532</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 2         | $X_{3,2}$ | <b>0,398</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 3         | $X_{3,3}$ | <b>0,490</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 4         | $X_{3,4}$ | <b>0,738</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 5         | $X_{3,5}$ | <b>0,622</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 6         | $X_{3,6}$ | <b>0,725</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 7         | $X_{3,7}$ | <b>0,773</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 8         | $X_{3,8}$ | <b>0,507</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
| Kepuasan Kerja<br>( $Y$ )         | 1         | $Y_1$     | <b>0,311</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 2         | $Y_2$     | <b>0,631</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 3         | $Y_3$     | <b>0,623</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 4         | $Y_4$     | <b>0,415</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 5         | $Y_5$     | <b>0,691</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 6         | $Y_6$     | <b>0,357</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 7         | $Y_7$     | <b>0,867</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |
|                                   | 8         | $Y_8$     | <b>0,754</b> | 0,3          | <b>Valid</b> |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 4.40 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan pada masing-masing variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Budaya Perusahaan ( $X_3$ ), dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) lebih besar dari 0,30. 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 (2019:107) 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. 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 (2019:239) 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 4.42 berikut:

Tabel 4.42. 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>1,1</sub> | <b>0,819</b>                            | 0,7                             | <b>Reliabel</b> |
|                                    | 2         | X <sub>1,2</sub> | <b>0,847</b>                            | 0,7                             | <b>Reliabel</b> |
|                                    | 3         | X <sub>1,3</sub> | <b>0,811</b>                            | 0,7                             | <b>Reliabel</b> |
|                                    | 4         | X <sub>1,4</sub> | <b>0,837</b>                            | 0,7                             | <b>Reliabel</b> |
|                                    | 5         | X <sub>1,5</sub> | <b>0,842</b>                            | 0,7                             | <b>Reliabel</b> |
|                                    | 6         | X <sub>1,6</sub> | <b>0,813</b>                            | 0,7                             | <b>Reliabel</b> |
|                                    | 7         | X <sub>1,7</sub> | <b>0,815</b>                            | 0,7                             | <b>Reliabel</b> |
|                                    | 8         | X <sub>1,8</sub> | <b>0,836</b>                            | 0,7                             | <b>Reliabel</b> |
|                                    | 9         | X <sub>1,9</sub> | <b>0,815</b>                            | 0,7                             | <b>Reliabel</b> |
| Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) | 1         | X <sub>2,1</sub> | <b>0,829</b>                            | 0,7                             | <b>Reliabel</b> |
|                                    | 2         | X <sub>2,2</sub> | <b>0,877</b>                            | 0,7                             | <b>Reliabel</b> |
|                                    | 3         | X <sub>2,3</sub> | <b>0,817</b>                            | 0,7                             | <b>Reliabel</b> |

| Variabel                            | Item ke - | Simbol           | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Cronbach's Alpha Minimal | Keterangan |
|-------------------------------------|-----------|------------------|----------------------------------|--------------------------|------------|
|                                     | 4         | X <sub>2,4</sub> | <b>0,832</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 5         | X <sub>2,5</sub> | <b>0,871</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 6         | X <sub>2,6</sub> | <b>0,822</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 7         | X <sub>2,7</sub> | <b>0,820</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 8         | X <sub>2,8</sub> | <b>0,875</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
| Budaya Perusahaan (X <sub>3</sub> ) | 1         | X <sub>3,1</sub> | <b>0,843</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 2         | X <sub>3,2</sub> | <b>0,858</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 3         | X <sub>3,3</sub> | <b>0,850</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 4         | X <sub>3,4</sub> | <b>0,817</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 5         | X <sub>3,5</sub> | <b>0,833</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 6         | X <sub>3,6</sub> | <b>0,820</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 7         | X <sub>3,7</sub> | <b>0,815</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 8         | X <sub>3,8</sub> | <b>0,846</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (Y)                  | 1         | Y <sub>,1</sub>  | <b>0,855</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 2         | Y <sub>,2</sub>  | <b>0,815</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 3         | Y <sub>,3</sub>  | <b>0,815</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 4         | Y <sub>,4</sub>  | <b>0,842</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 5         | Y <sub>,5</sub>  | <b>0,808</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 6         | Y <sub>,6</sub>  | <b>0,847</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 7         | Y <sub>,7</sub>  | <b>0,782</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |
|                                     | 8         | Y <sub>,8</sub>  | <b>0,800</b>                     | 0,7                      | Reliabel   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Tabel 4.42 menunjukkan bahwa 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 0,70 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan dalam mengukur setiap variabel.

Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 4.43 sebagai berikut:

Tabel 4.43. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Variabel Penelitian

| Reliability Statistics              |                  |            |                |            |
|-------------------------------------|------------------|------------|----------------|------------|
| Variabel                            | Cronbach's Alpha | N of Items | Syarat Minimal | Kesimpulan |
| Kompensasi (X <sub>1</sub> )        | <b>0,843</b>     | 9          | 0,70           | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )  | <b>0,861</b>     | 8          | 0,70           | Reliabel   |
| Budaya Perusahaan (X <sub>3</sub> ) | <b>0,854</b>     | 8          | 0,70           | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (Y)                  | <b>0,841</b>     | 8          | 0,70           | Reliabel   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.42 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Budaya Perusahaan ( $X_3$ ), dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,70 yang mana hal ini menunjukkan hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Budaya Perusahaan ( $X_3$ ), dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan.

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 dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

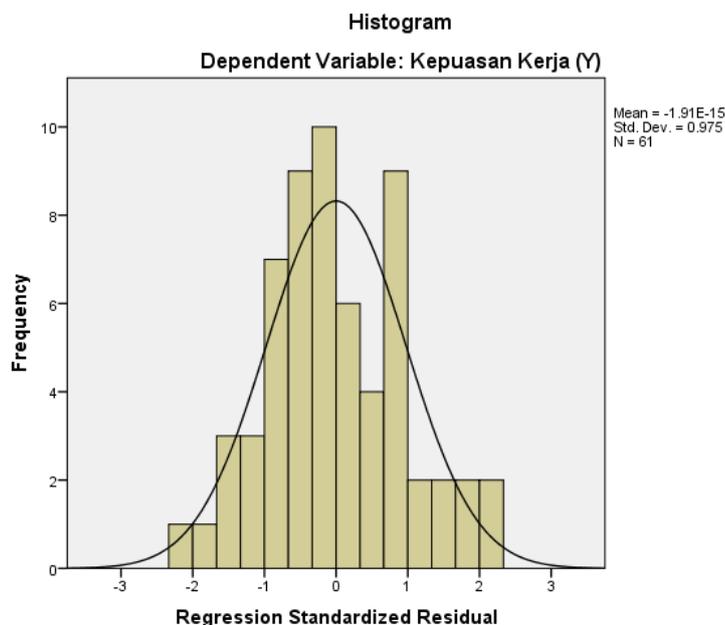
## **5. Uji Asumsi Klasik**

### **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 Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolmogorov-Smirnov.

### 1) Analisis Grafik

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

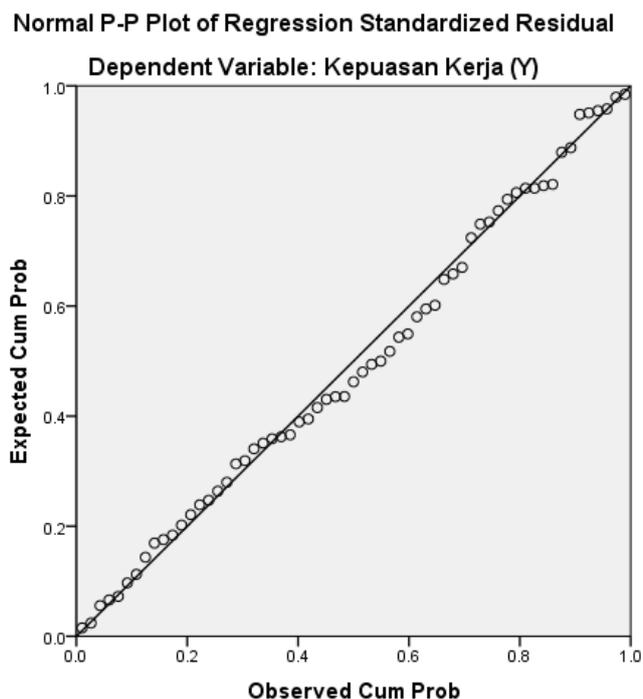


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Gambar 4.2 menunjukkan grafik histogram menunjukkan bahwa batang data pada grafik berbentuk seperti lonceng yang cenderung berbentuk 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 (2024)*

Gambar 4.3 menunjukkan grafik P-P Plot memiliki penyebaran data yang berjumlah 61 titik data yang menyebar di sekitar sumbu diagonal Kepuasan Kerja (Y). Selain itu, cukup 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.

Uji normalitas selanjutnya juga dapat dilanjutkan dengan analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan apakah data telah terdistribusi normal.

## 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: Sujarweni (2019:223)

- 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 4.44 berikut:

Tabel 4.44. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                            |                       |                          |
|--|----------------|----------------------------|-----------------------|--------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual    | Syarat Sig.           | Kesimpulan               |
| N  |                | 61                         | <b>Sig. &gt; 0,05</b> | <b>Data telah Normal</b> |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | 0,0000000                  |                       |                          |
|  | Std. Deviation | 1,74349115                 |                       |                          |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | 0,058                      |                       |                          |
|  | Positive       | 0,058                      |                       |                          |
|  | Negative       | -0,051                     |                       |                          |
| Test Statistic                                     |                | 0,058                      |                       |                          |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | <b>0,200<sup>c,d</sup></b> |                       |                          |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                            |                       |                          |
| b. Calculated from data.                           |                |                            |                       |                          |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                            |                       |                          |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                            |                       |                          |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4.44 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 4.45 berikut:

Tabel 4.45. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup>           |                         |                  |       |            |                                     |
|-------------------------------------|-------------------------|------------------|-------|------------|-------------------------------------|
| Model                               | Collinearity Statistics |                  |       |            |                                     |
|                                     | Tolerance               | Syarat Tolerance | VIF   | Syarat VIF | Kesimpulan                          |
| 1 (Constant)                        |                         |                  |       |            |                                     |
| Kompensasi (X <sub>1</sub> )        | 0,252                   | Tolerance > 0,10 | 3,963 | VIF < 10   | Tidak Ada Masalah Multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )  | 0,224                   | Tolerance > 0,10 | 4,470 | VIF < 10   | Tidak Ada Masalah Multikolinearitas |
| Budaya Perusahaan (X <sub>3</sub> ) | 0,230                   | Tolerance > 0,10 | 4,343 | VIF < 10   | Tidak Ada Masalah Multikolinearitas |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas pada Tabel 4.45 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.

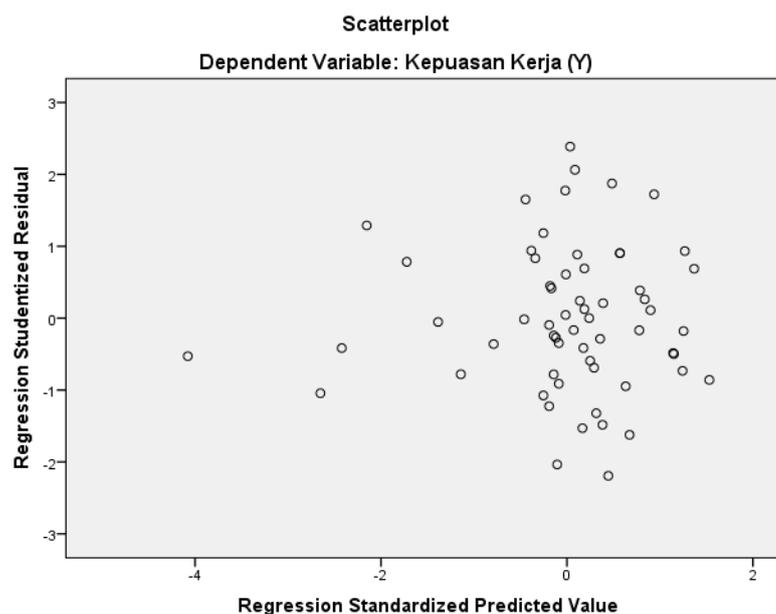
- 3) Variabel Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,230 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,343 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) terbebas dari masalah 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 (2024)

Gambar 4.4 menunjukkan grafik *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas memiliki 61 titik-titik data yang 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 dapat dilihat pada aturan sebagai berikut:

- 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 4.46 berikut:

Tabel 4.46. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

| Coefficients <sup>a</sup>                       |                                     |              |             |   |
|---|-------------------------------------|--------------|-------------|---|
|   | Model                               | Sig.         | Syarat Sig. | Kesimpulan                                  |
| 1   | (Constant)                          | 0,424        |             |   |
|   | Kompensasi (X <sub>1</sub> )        | <b>0,996</b> | Sig. > 0,05 | <b>Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas</b> |
|   | Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )  | <b>0,420</b> | Sig. > 0,05 | <b>Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas</b> |
|   | Budaya Perusahaan (X <sub>3</sub> ) | <b>0,542</b> | Sig. > 0,05 | <b>Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas</b> |
| <b>a. Dependent Variable: Absolute_Residual</b> |                                     |              |             |   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 4.44 untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas 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 ( $X_2$ ) 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 4.47 di bawah ini:

Tabel 4.47. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model |                             | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | Kesimpulan Arah Peggaruh |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------------------|
|       |                             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |                          |
|       |                             | B                           | Std. Error | Beta                      |                          |
| 1     | (Constant)                  | 1,155                       | 1,776      |                           |                          |
|       | Kompensasi ( $X_1$ )        | 0,429                       | 0,094      | 0,456                     | Positif                  |
|       | Lingkungan Kerja ( $X_2$ )  | 0,222                       | 0,102      | 0,231                     | Positif                  |
|       | Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) | 0,265                       | 0,095      | 0,291                     | Positif                  |

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS 24.0 pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.47, 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 juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi menurun, maka kepuasan kerja juga akan menurun.
- 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 juga akan meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja menurun, maka kepuasan kerja juga akan menurun.

- 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 juga akan meningkat. Sebaliknya, jika budaya perusahaan menurun, maka kepuasan kerja juga akan menurun.

## 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 df1 dari data, dimana pada uji F dapat dilihat bahwa nilai df1 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 4.48 berikut:

Tabel 4.48. Hasil Uji t (Parsial)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |              |                                     |              |             |                   |
|---------------------------|-----------------------------|--------------|-------------------------------------|--------------|-------------|-------------------|
|                           | <i>Model</i>                | $t_{hitung}$ | Syarat $t_{hitung}$                 | Syarat Sig.  | Kesimpulan  |                   |
| 1                         | (Constant)                  | 0,650        |                                     | 0,518        |             |                   |
|                           | Kompensasi ( $X_1$ )        | <b>4,561</b> | $t_{hitung} > t_{tabel}$<br>(2,002) | <b>0,000</b> | Sig. < 0,05 | <b>Signifikan</b> |
|                           | Lingkungan Kerja ( $X_2$ )  | <b>2,173</b> | $t_{hitung} > t_{tabel}$<br>(2,002) | <b>0,034</b> | Sig. < 0,05 | <b>Signifikan</b> |
|                           | Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) | <b>2,778</b> | $t_{hitung} > t_{tabel}$<br>(2,002) | <b>0,007</b> | Sig. < 0,05 | <b>Signifikan</b> |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berikut merupakan pembahasan dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji t (parsial) berdasarkan Tabel 4.48 sebagai berikut:

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

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  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 4,561 lebih besar dari 2,002. Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi ( $X_1$ ) 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  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

## **2) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) 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 ( $X_2$ ) 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 memengaruhi 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 4.49 di berikut:

Tabel 4.49. Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA <sup>a</sup>  |              |                       |           |                    |                           |                                     |                          |                    |                   |
|---|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|---------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------|-------------------|
|   | <i>Model</i> | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F<sub>hitung</sub></i> | <i>Syarat F<sub>hitung</sub></i>    | <i>Sig.</i>              | <i>Syarat Sig.</i> | <i>Kesimpulan</i> |
| 1   | Regression   | 1084,598              | 3         | 361,533            | <b>112,988</b>            | $F_{hitung} > F_{tabel}$<br>(2,766) | <b>0,000<sup>b</sup></b> | Sig. < 0,05        | <b>Signifikan</b> |
|   | Residual     | 182,386               | 57        | 3,200              |                           |                                     |                          |                    |                   |
|   | Total        | 1266,984              | 60        |                    |                           |                                     |                          |                    |                   |
| a. <i>Dependent Variable:</i> Kepuasan Kerja (Y)  |              |                       |           |                    |                           |                                     |                          |                    |                   |
| b. <i>Predictors:</i> (Constant), Budaya Perusahaan ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_1$ ) |              |                       |           |                    |                           |                                     |                          |                    |                   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.49 dapat diketahui bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 di mana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya adanya pengaruh signifikan secara simultan dari Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)..

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 4.49 diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  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 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.49, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* 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 di teliti 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 (2019)*

## 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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  $t$  (parsial) 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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-survei yang menunjukkan sebagian karyawan

masih merasa rendahnya kompensasi yang diterima sehingga menyebabkan kepuasan kerja juga menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:82-84) 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hipotesis  $H_2$  yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mount Scopus Indonesia cabang 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  $H_o$ . 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  $H_o$ . Hasil uji t (parsial) 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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-survei 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Fasilitas yang memadai adalah salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Di PT Mount Scopus Indonesia cabang 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 memengaruhi 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 (parsial) 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 Mount Scopus Indonesia cabang Medan. Oleh karena itu hipotesis H<sub>3</sub> 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-survei 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan, yaitu perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran, dan memotivasi.

Budaya perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh manajemen dan eksekutif di PT Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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-survei 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 Mount Scopus Indonesia cabang Medan. Ketiga faktor ini saling terkait dan dapat saling memengaruhi 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 memengaruhi 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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 Mount Scopus Indonesia cabang Medan yang berhasil mengelola kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara bersama-sama akan menciptakan tempat kerja yang menarik, produktif, dan berdaya saing,

serta mampu mempertahankan dan menarik bakat terbaik dalam industri perusahaan sehingga akan mampu meningkatkan kepuasan karyawan.

## **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 pada PT Mount Scopus Indonesia cabang 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 pada PT Mount Scopus Indonesia cabang 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 pada PT Mount Scopus Indonesia cabang 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 pada PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $F_{hitung}$  sebesar 112,988. Dimana variabel yang paling dominan memengaruhi 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 Mount Scopus Indonesia cabang 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. Selanjutnya, perusahaan bisa mempertimbangkan untuk memberikan insentif tambahan atau bonus berdasarkan pencapaian target secara konsisten.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan berdasarkan faktor lingkungan kerja, maka disarankan bagi perusahaan untuk meminta pendapat karyawan untuk mengadakan pembaruan tata letak kantor yang lebih ergonomis dan estetis menurut karyawan, mendekorasi kantor dengan elemen-elemen yang menciptakan atmosfer yang positif dan menginspirasi produktivitas, mendukung karyawan untuk memberikan masukan dan melibatkan mereka dalam proses perubahan lingkungan kerja.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan berdasarkan faktor budaya perusahaan, maka disarankan bagi perusahaan untuk memprioritaskan pelatihan kepemimpinan bagi para pemimpin untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang lebih baik, sangat penting untuk mempromosikan transparansi dan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan,

sehingga pemimpin dapat lebih mudah berinteraksi dan memahami kebutuhan tim mereka, mendorong partisipasi pemimpin dalam inisiatif sosial dan kegiatan yang positif dapat meningkatkan citra mereka sebagai teladan bagi karyawan.

4. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Mount Scopus Indonesia cabang Medan, maka disarankan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi kepuasan karyawan dan mencari tahu penyebab kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, mengadakan program pelatihan dan pengembangan yang meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri karyawan, mendukung inisiatif penghargaan dan pengakuan untuk menghargai kinerja yang baik dan meluangkan waktu untuk berkomunikasi dengan karyawan dan mendengarkan masukan mereka agar perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja dan memberikan dukungan yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Ardana, A (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramitha
- As'ad, M (2020). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- 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 BPF
- Hasibuan, M. S (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., & Pakpahan, M (2019). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. L., & Jackson, J.H (2019). *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.
- Namawi, H (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat*. Yogyakarta: Gajah 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.

- Robbins, S. P (2018). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R (2019). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Samsudin, S (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sedarmayanti (2019). *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 (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W (2019). *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.
- Triguno (2019). *Budaya Kerja-Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: T. Golden Terayon Press.

## **JURNAL**

- Abadi, F., & Renwarin, J.M.J. (2017). Analysis on the Influence of Compensation and Leadership on Job Satisfaction and Its Effect on Job Performance. *Advances in Intelligent Systems Research, volume 131*.
- 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*.
- Amissah, E. F., Gamor, E., Deri, M. N., & Amissah, A. (2019). Factors Influencing Employee Job Satisfaction in Ghana's Hotel Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 15(2), 166-183*. D
- Asghar, S., & Oino, D. (2017). Leadership Styles and Job Satisfaction. *Market Forces, 13(1), 1-13*.

- 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
- 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.
- 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*).
- 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.
- Iqbal, S., Guohao, L., & Akhtar, S. (2017). Effects of Job Organizational Culture, Benefits, Salary on Job Satisfaction Ultimately Affecting Employee Retention. *Review of Public Administration and Management*, 5(3), 1-7.
- 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.
- 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., Rangkuty, 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., Rangkuty, 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.
- 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.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: 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.
- 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.
- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin, K (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Rolinda, A (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Susan Spa & Resort Bandung. *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).
- Singh, J. K., & Jain, M. (2019). A study of Employees' Job Satisfaction and Its Impact on Their Performance. *Journal of Indian research*, 1(4).
- 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
- Tamali, H., & Munasip, A (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Umsu*, 2(1), 55-68.
- Thant, Z. M., & Chang, Y. (2021). Determinants of Public Employee Job Satisfaction in Myanmar: Focus On Herzberg's Two Factor Theory. *Public Organization Review*, 21, 157-175.
- 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.
- Turangan, J. A., Setiawan, F. P., & No, J. T. D. R. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Organization Culture on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 7(04), 36-44.
- Wakhyuni, E. (2018). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In *International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257)*.
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga. *JUMANT*, 11(1), 271-278.
- Wakhyuni, E., Asmuni, A., & Agus, R. (2022). The Influence of Leadership, Compensation and Career Development on Employee Engagement at Pt. Bank Aceh Syariah Medan Region. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies (Vol. 3, No. 1, pp. 444-455)*.

- Wakhyuni, E., Setiawan, A., Adnalin, A., Sari, D. S., Pane, D. N., Lestario, F., ... & Daulay, M. T. (2018). Role Of Foreign Culture And Community In Preserving Cultural Resilience. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, 9(10).
- Widodo, S. (2021). The Effect of Spirit at Work, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance at The Percut Sei Tuan Camat Office. *Jurnal Mantik*, 5(3), 1977-1988.
- Widodo, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Binjai. *Jumant*, 11(1), 279-295.
- 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.