



Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban

Wahyu Anindra Utomo¹, Bowo Santoso^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia

*Email: manajemen.boow@gmail.com

Doi : <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.715>

Diterbitkan oleh Politeknik Dharma Patria Kebumen

Info Artikel

Diterima :
2021-10-07

Diperbaiki :
2012-10-12

Disetujui :
2021-10-13

ABSTRAK

Di masa sekarang, untuk menghadapi persaingan bisnis maka perlu disiapkan SDM yang berkualitas, tentu hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepuasan kerja, faktor tersebut juga saling berkaitan dengan faktor lain yaitu kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Pada PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban didapati fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian yaitu menguji adanya pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel serta populasi yang terdapat dalam penelitian berjumlah 66 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian PLS (*Partial Least Square*). Berdasarkan pengujian, didapati hasil dan kesimpulan bahwa kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan kepada kepuasan kerja karyawan.

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

ABSTRACT

Nowadays, to face business competition, it is necessary to prepare quality human resources, of course this is influenced by several factors, such as job satisfaction, these factors are also interrelated with other factors, namely compensation, organizational culture, and work environment. At PT. Swabina Gatra Tuban Representative Office found a phenomenon related to job satisfaction. The aim of this research is to examine the effect of compensation, organizational culture, and work environment on job satisfaction. The sample and population contained in the study amounted to 66 employees. In this study using the PLS (Partial Least Square) research method. Based on the test, the results and conclusions were found that compensation, organizational culture, and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Compensation, Organizational Culture, and Work Environment

1. PENDAHULUAN

Pada kondisi sekarang ini, perusahaan dituntut untuk bersaing dengan para kompetitornya secara profesional. Dalam menghadapi kondisi demikian, perusahaan diwajibkan menyiapkan berbagai solusi, salah satunya dengan memperhatikan sumber daya manusianya. SDM didalam perusahaan menjadi bagian penting dalam penentu tujuan yang diharapkan serta proses berkembangnya perusahaan tersebut. Meskipun sebuah perusahaan telah memiliki modal serta teknologi yang canggih namun tanpa didasari SDM yang berkualitas tentu akan susah terlaksana dengan baik, oleh karena itu perusahaan sudah semestinya memperhatikan kondisi ini.

Sumber daya manusia yang mumpuni tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bisa menjadi penentu kualitas tersebut, salah satu faktornya adalah kepuasan kerja. Lalu kepuasan kerja sendiri biasanya tergantung dari beberapa faktor lain yang saling mempengaruhi satu dengan lainnya, antara lain kompensasi, budaya organisasi, dan juga lingkungan kerja.

Tiap-tiap karyawan tentu mempunyai tingkat kepuasan kerjanya sendiri, meskipun berada pada lingkup pekerjaan yang serupa, hal ini tergantung pada tingkat kebutuhan dan sikap yang diterapkan karyawan tersebut. (Pangestu et al., 2017) menuturkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang bisa menghasilkan dua hal yakni sikap senang ataupun tidak senang, hal ini tergantung dari pandangan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Kompensasi adalah faktor pertama yang berpengaruh dengan kepuasan kerja, dijelaskan juga kompensasi merupakan seluruh hasil yang diperoleh karyawan sebagai balasan terhadap jasa dan pekerjaan yang telah dilaksanakan. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai wujud apresiasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan atas kontribusi dan dedikasinya selama ini yang telah dilakukan kepada perusahaan. (Zulfani et al., 2021) berpendapat bahwa kompensasi menjadi salah satu poin utama dalam menjalin hubungan dengan karyawan. Selain bentuk pembayaran langsung, kompensasi dapat dilakukan dengan pembayaran tidak langsung, salah satunya yakni pemberian motivasi, melalui pemberian intensif agar karyawan dapat bekerja keras lebih demi tercapainya tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Selain upah, gaji, dan insentif yang diberikan, bentuk kompensasi bisa berupa penghargaan (reward).

Setelah kompensasi, hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya organisasi, karena didalam sebuah perusahaan tentu akan banyak perbedaan yang terjadi dengan karyawan satu dan lainnya. Maka dari itu diperlukannya sebuah budaya yang bisa menampung perbedaan yang ada menjadi sebuah kesatuan. Budaya organisasi juga bisa mempermudah antar karyawan untuk berbaur menjadi satu di lingkup kerja dan juga dapat mengerti hal apa yang diperbolehkan maupun tidak diperbolehkan didalam perusahaan. (Edison et al., 2016) mengatakan, pola dari sebuah keyakinan, perilaku, landasan pikir, serta nilai yang dipunyai secara bersama bisa dikatakan budaya organisasi. Selain itu budaya organisasi juga dapat membentuk sebuah sikap, perilaku dan interaksi sesama anggota serta mempengaruhi cara kerja seseorang, yang nantinya budaya organisasi diharapkan akan menjadikan sebuah lingkungan lebih kondusif dan harmonis bagi karyawan dan perusahaan.

Selain faktor kompensasi dan budaya organisasi, masih ada faktor ketiga yang bisa mempengaruhi sebuah kepuasan kerja, faktor ini yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja diperlukan karena bisa mempengaruhi kondisi karyawan, seperti halnya ruangan kerja yang

bersih, nyaman, dan kondusif dapat menghasilkan rasa kenyamanan pada karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lancar. oleh karena itu lingkungan kerja harus diperhatikan dengan baik agar karyawan mendapat kepuasan dalam bekerja. (Sunyoto, 2012) mengemukakan bahwa seluruh apapun yang terdapat di sekeliling karyawan yang bisa mempengaruhi dirinya ketika melaksanakan pekerjaan yang diberikan merupakan definisi dari lingkungan kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban yang beralamatkan di Ds. Sumberarum, Kec. Kerek, Kab. Tuban, dengan subjek penelitian yakni seluruh karyawan yang berjumlah 66 orang.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengamati bahwa adanya hambatan yang dihadapi oleh PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban dalam mencapai tujuannya, PT Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban mengalami hambatan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seperti halnya untuk masalah yang dihadapi dalam hal tersebut antara lain pemberian tunjangan serta insentif yang dirasa belum sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan. Selain itu, terdapat permasalahan di budaya organisasi tersebut, seperti seringkali terdapat karyawan yang telat beberapa menit kehadirannya, kemudian terdapat juga permasalahan kurangnya koordinasi rekan kerja dalam satu ruangan kerja yang terlihat dari ada beberapa ruangan yang banyak berkas-berkasnya yang tidak tertata dengan rapi, lalu ruang gerak dalam ruangan tersebut yang memang terbatas akibat hal tersebut, terlebih lagi terdapat beberapa fasilitas pendukung yang memerlukan pembaharuan. faktor-faktor permasalahan diatas tentu dapat berakibat pada kepuasan kerja yang diterima karyawan selama bekerja di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban.

Lebih lanjut, ada indikasi yang mengarah ke kepuasan kerja karyawan yang belum optimal, seperti masih banyaknya ketidakhadiran karyawan baik sakit, izin, maupun tanpa keterangan. Berdasarkan data yang didapat, maka dapat dilihat pada hasil rekapitulasi absensi karyawan pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 dibawah ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban Periode 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit		Izin		Tanpa Keterangan		Total	
		Jumlah Absensi	%	Jumlah Absensi	%	Jumlah Absensi	%	Jumlah Absen si	%
2017	66	10	6,6	9	5,94	7	4,62	26	17,1
2018	66	12	7,92	11	7,26	9	5,94	32	21,1
2019	66	14	9,24	8	5,28	9	5,94	31	20,4
2020	66	22	14,22	16	10,56	12	7,92	50	33

Sumber : Dokumen PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban

Dari data absensi karyawan, diketahui bahwa absensi karyawan di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban tidak stabil setiap tahunnya. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan data absensi diatas maka dapat disimpulkan ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 33%

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

Pendapatan yang diperoleh karyawan sebagai imbalan hasil kerja yang diperoleh dari perusahaan merupakan pengertian kompensasi. hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja saling erat kaitannya, jika perusahaan memberikan kompensasi yang besarnya sesuai dengan pada karyawan tentu berpengaruh dengan kepuasan kerja yang diterima, dan begitupun sebaliknya, oleh karenanya sudah seharusnya perusahaan memberikan jumlah kompensasi yang adil dan setara bagi karyawan dengan kata lain tentu karyawan akan memberikan hasil kerja yang terbaik sesuai bidangnya masing-masing sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi dan tentu kembali ke tujuan yang ingin dicapai perusahaan tersebut.

Nurchahyo, (2015) mengatakan bahwa kompensasi merupakan suatu hasil yang diterima karyawan dengan maksud atas balas jasa untuk kerja mereka dengan harapan yang diinginkan guna memenuhi kebutuhan serta kepuasan tersendiri dan tentunya senantiasa sejalan dengan tujuan perusahaan. Hal yang sama juga diutarakan oleh (Suwatno & Priansa, 2014), menjelaskan apabila pemberian kompensasi tidak tepat waktu seperti biasanya maka karyawan akan melakukan tindakan demonstrasi dengan serikat pekerja yang biasanya akan mendapatkan hasil negatif jika tidak didengarkan, seperti perusakan, mogok kerja dan hal hal lain yang berakibat buruk bagi perusahaan. Kompensasi diberikan dengan maksud agar terbentuk perilaku yang efektif dan motivasi ekstra bagi karyawan dalam menjalani pekerjaannya

Secara umum indikator kompensasi, meliputi :

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Asuransi

2.2 Budaya Organisasi

Menurut (S Robbins, 2008) budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai dominan yang didukung perusahaan atau dapat dikatakan falsafah yang dapat menuntun perusahaan dengan karyawan dan konsumen, dengan kata lain etika pekerjaan ditempat kerja, serta asumsi kepercayaan masing-masing yang ada di antara warga perusahaan. Selain itu, (Stephen Robbins, 2015) juga menyatakan budaya organisasi merupakan sebuah sistem dengan artian tersendiri yang dilaksanakan anggota organisasi dan dapat membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. Budaya yang bisa menjadikan sebuah perusahaan menjadi lebih kuat dan tujuan yang direncanakan bisa terlaksana dengan baik merupakan pengertian dari budaya organisasi yang produktif (Koesmono, 2005).

Budaya organisasi sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja, karena pada dasarnya budaya organisasi merupakan pedoman atau aturan yang berlaku pada sebuah perusahaan/organisasi yang sebagai dasar dalam melakukan tindakan yang baik dan benar oleh karyawan tersebut. Tentu hal ini sangat berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan. Jika didalam budaya organisasi terdapat hal-hal yang dirasa memberatkan karyawan maka akan berpengaruh penting dengan kepuasan kerja yang diterima karyawan dan begitupun sebaliknya.

Indikator budaya organisasi yaitu :

- 1) Norma

- 2) Aturan
- 3) Iklim Organisasi

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja saling erat kaitannya dengan kepuasan kerja, karena masih menjadi salah satu faktor pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. (S. P. Robbins, 1996) mengemukakan kondisi kerja yang mendukung adalah satu diantara faktor lain yang mempunyai pengaruh dengan kepuasan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja adalah faktor yang menjadi dasar dalam keberlangsungan perusahaan. Lingkungan yang bersih, nyaman, dan sejuk tentu sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Nitisemito, 2018) menuturkan kondisi sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri dan sikap ketika melaksanakan pekerjaan merupakan definisi dari lingkungan kerja

Karyawan tentu mengharapkan sebuah kondisi lingkungan yang kondusif, bersih, nyaman serta dapat memberikan rasa aman terhadap pribadi mereka ketika melaksanakan pekerjaannya. Salah satu contoh sebuah lingkungan yang tidak kondusif dapat menghasilkan efek negatif seperti sikap disiplin yang menurun, tingginya tingkat absensi, kecerobohan, kejenuhan, stress kerja, bahkan sikap membangkang dengan perintah yang diberikan. dsb.

Secara umum indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Kebersihan ruangan
- 2) Sirkulasi udara
- 3) Ruang gerak
- 4) Fasilitas

2.4 Kepuasan Kerja

Sesuai hakikatnya, kepuasan kerja adalah hal yang mengarah ke pribadi. tiap pribadi tentunya terdapat ukuran kepuasan masing-masing yang selaras dengan harapan dan sikap yang diterapkan. kepuasan kerja dapat dilihat melalui sikap karyawan, dapat menghasilkan dua buah sikap, yakni sikap negatif dan positif, hal ini nampak pada keseharian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti ramai sendiri, acuh tak acuh dengan rekan kerja, ataupun bermalas-malasan. Dengan kata lain salah satu tujuan yang ingin diperoleh karyawan dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja, mengingat pentingnya kepuasan kerja dapat menyebabkan moral kerja, loyalitas, disiplin, serta sikap profesionalitas karyawan meningkat.

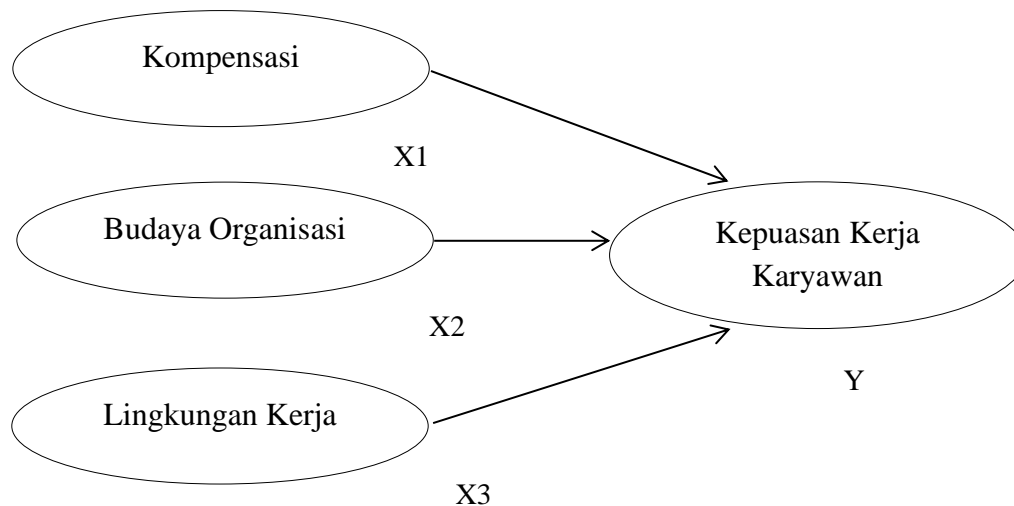
Menurut (Hasibuan, Malayu, 2011) sikap emosional yang ada dalam diri karyawan yang menghasilkan rasa senang dan mencintai pekerjaan yang telah dilaksanakan merupakan kepuasan kerja. hal ini dapat dilihat melalui dedikasi, prestasi kerja, maupun sikap dalam menanggapi pekerjaannya baik didalam ataupun diluar perusahaan, Selain itu (As' ad, 2001) mengemukakan terdapat hal unik yang dapat diambil dari kepuasan kerja, salah satunya manfaat yang dihasilkan, dari karyawan ataupun perusahaan, untuk karyawan dapat dirumuskan tujuan mengenai usaha yang dilakukan guna mendapatkan kepuasan kerja yang lebih, sedangkan untuk perusahaan, dilaksanakan demi kepentingan ekonomi semata, yakni tentang keefektifan biaya operasional serta kenaikan produktivitas kerja yang diperoleh dari peningkatan kepuasan kerja.

Secara umum indikator kepuasan kerja antara lain :

- 1) Pekerjaan yang dilakukan
- 2) Hubungan dengan Atasan
- 3) Hubungan dengan Rekan kerja
- 4) Promosi Jabatan

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan skema/gambar arah pemikiran yang menunjukkan hubungan antara tiap-tiap variabel yang akan diteliti. Berdasarkan kajian pustaka, maka dapat disusun kerangka berpikir pada penelitian ini, sebagai berikut :



2.6 Penelitian Terdahulu

Yang pertama. pada penelitian terdahulu oleh (Wulandari & Tanjung, 2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi menghasilkan nilai positif serta signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Begitu juga penelitian yang terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dilaksanakan oleh (Rolinda, 2017) dimana budaya organisasi didapati hasil yang positif signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Kemudian (Sumardi, 2018) juga memaparkan penelitian yang dilaksanakan menyatakan lingkungan kerja memiliki hasil yakni berpengaruh pada kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, didapati bahwa adanya hubungan keempat variabel tersebut, dengan demikian dalam penelitian ini ingin membuktikan apakah variabel kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban.

3. METODE

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis kuantitatif, dimana dalam metode kuantitatif memiliki tujuan untuk menguji teori, mengetahui fakta, dan menjelaskan adanya pengaruh dan hubungan antar variabel yang dibahas.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Didalam penelitian ini, didapati populasinya adalah karyawan PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban yang berjumlah 66 orang, sedangkan untuk sampelnya memakai sampel

jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100. (Sugiyono, 2013) mengatakan, sampel jenuh merupakan teknik penentuan yang menjadikan seluruh jumlah populasi yang ada dipergunakan menjadi sampel. Sehingga penelitian ini menjadikan semua karyawan PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban sebanyak 66 orang sebagai sampel.

3.3 Operasional Variabel

Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, variabel tersebut antara lain yakni Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). serta Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Didapati pula definisi operasional variabel tersebut sebagai berikut. Sesuatu yang wajib didapatkan karyawan sebagai hasil atas kerja yang telah dilakukan merupakan definisi dari kompensasi, kemudian budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan dan aturan dengan berbagai batasan yang dilakukan oleh karyawan dan dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain, serta segala sesuatu yang berada disekeliling ruangan dan bisa mengganggu serta berpengaruh pada karyawan ketika melaksanakan pekerjaan adalah definisi dari lingkungan kerja.

3.4 Sumber Data

Sumber data yang terdapat pada penelitian ini adalah:

1 Data Primer

Merupakan data yang didapatkan langsung melalui responden dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban.

2 Data Sekunder

Dapat berupa data pendukung yang didapatkan melalui perusahaan seperti dokumen perusahaan, buku, maupun informasi lain yang terdapat hubungannya dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

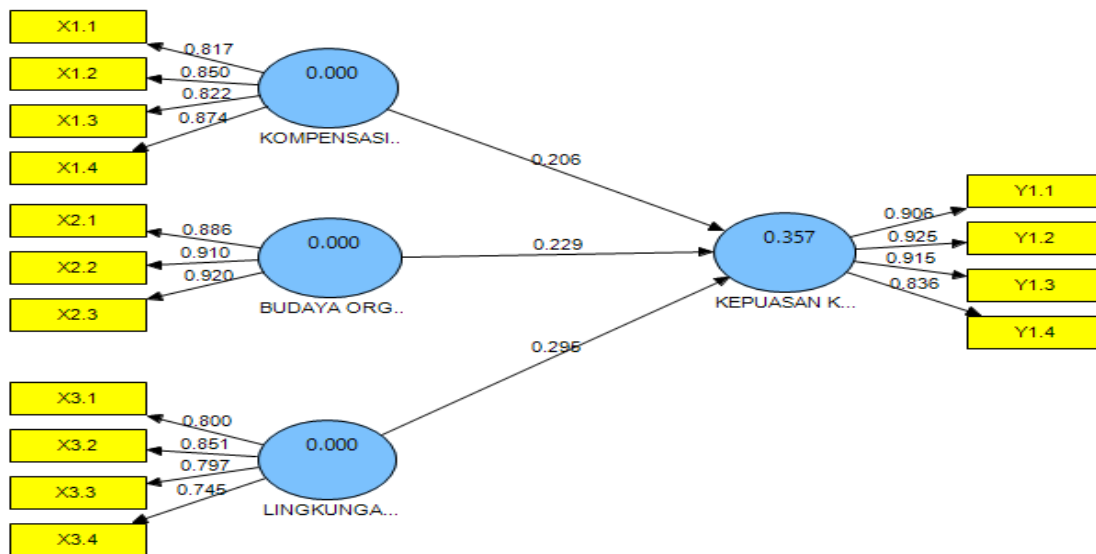
Didalam penelitian, pengumpulan data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang sesungguhnya terjadi di lapangan melalui informan di perusahaan. Lalu kuesioner dibagikan ke seluruh karyawan dengan menanyakan beberapa pertanyaan yang sesuai dengan indikator dari variabel-variabel yang ada melalui pengukuran skala likert dengan nilai 5,4,3,2,1 guna mengukur tanggapan dari responden.

3.6 Metode Analisis Data

PLS (Partial Least Square) digunakan sebagai metode untuk menganalisis data pada penelitian ini. Terdapat pula langkah-langkah dalam PLS diantaranya menguji validitas, lalu reliabilitas, dan menguji hipotesis menggunakan path coefficients untuk mengetahui korelasi dan kausalitas antar variabel yang ada pada penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Diperoleh hasil dari serangkaian metode analisis data menggunakan PLS, dimulai dari pendefinisian melalui analisis *outer model* dengan melihat nilai *factor loading*. Tujuan dari *outer model* adalah untuk menggambarkan model pengukuran dan serta mengukur validitas indikator.



Gambar 1. Kerangka Outer Model
(Sumber : Olah Data Output SmartPLS)

Pertama dalam *outer model* dapat diuji terlebih dahulu terkait validitas indikator dan variabel yang ada pada penelitian. Kemudian untuk mengetahui validitas indikator dari variabel, maka dapat dilihat nilai antara indikator dengan variabelnya melalui *factor loading* melalui tabel output *outer loadings* berikut.

Tabel 2. Output Outer Loadings

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- Kompensasi (X1)	0.816801	0.813565	0.034072	0.034072	23.972722
X1.2 <- Kompensasi (X1)	0.850392	0.849417	0.025667	0.025667	33.131544
X1.3 <- Kompensasi (X1)	0.821776	0.820517	0.042018	0.042018	19.557852
X1.4 <- Kompensasi (X1)	0.873577	0.871916	0.022264	0.022264	39.236518
X2.1 <- Budaya Organisasi (X2)	0.885581	0.884991	0.018823	0.018823	47.047266
X2.2 <- Budaya Organisasi (X2)	0.909912	0.909370	0.016592	0.016592	54.838848
X2.3 <- Budaya Organisasi (X2)	0.920069	0.919564	0.012861	0.012861	71.538147
X3.1 <- Lingkungan Kerja (X3)	0.799831	0.798437	0.050235	0.050235	15.921861
X3.2 <- Lingkungan Kerja (X3)	0.850791	0.849283	0.028186	0.028186	30.184777
X3.3 <- Lingkungan Kerja (X3)	0.796895	0.793267	0.044282	0.044282	17.995836
X3.4 <- Lingkungan Kerja (X3)	0.745164	0.739196	0.064830	0.064830	11.494078

Lingkungan Kerja (X3)						
Y1.1	<-	0.906313	0.906542	0.018431	0.018431	49.173081
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)						
Y1.2	<-	0.924696	0.920901	0.032188	0.032188	28.727720
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)						
Y1.3	<-	0.914632	0.917094	0.017614	0.017614	51.925131
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)						
Y1.4	<-	0.836329	0.835380	0.027216	0.027216	30.729128
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)						

Sumber : Olah Data Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel output outer loading diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator reflektif dari variabel Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai factor loading lebih besar dari 0.5 dengan nilai $T - statistic$ lebih dari nilai Z ($\alpha = 0.05$ (5%) = 1.96). sehingga dapat dikatakan keseluruhan indikator valid. Selanjutnya untuk mengetahui validitas dari tiap-tiap variabel bisa dilihat melalui model pengukuran AVE (*Average Variance Extracted*).

Tabel 3. Ave (*Average Variance Extracted*)

	Ave
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.753005
Kompensasi (X1)	0.743070
Budaya Organisasi (X2)	0.599919
Lingkungan Kerja (X3)	0.559873

Sumber : Olah Data Peneliti, 2021

Dalam model pengukuran AVE ini untuk mengetahui besarnya varian indikator yang terdapt dalam suatu variabel laten. Jika menunjukkan nilai AVE diatas 0.5, maka bisa dikatakan variabel tersebut mempunyai kecukupan validitas untuk dijadikan sebuah variabel dalam penelitian ini.

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah menguji validitas tiap variabel serta indikator dalam penelitian ini. Melalui *composite reliability* memiliki tujuan untuk mengetahui konsistensi dari indikator-indikator dalam penelitian.

Tabel 4. *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Budaya Organisasi (X2)	0.931618
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.942170
Kompensasi (X1)	0.906137
Lingkungan Kerja (X3)	0.875756

Sumber : Olah Data Peneliti, 2021

Tabel *composite reliability* menunjukkan bahwa keempat variabel penelitian mempunyai reliabilitas diatas 0.70, maka dapat dikatakan bahwasannya variabel tersebut reliabel.

Setelah mengetahui bahwasannya variabel beserta indikator dalam penelitian ini valid dan reliabel, maka langkah berikutnya adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui adanya kemungkinan hubungan antara ketiga variabel dengan kepuasan kerja karyawan, untuk itu digunakan *path coefficient* untuk mengetahui adanya korelasi sekaligus menguji hipotesis pada penelitian ini.

Tabel 5. Path Coefficients

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	Standard Error (Sterr)	T Statistics (O/Sterr)
Kompensasi (X1) - > Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.206410	0.207312	0.094908	0.094908	2.174829
Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.229289	0.228705	0.107177	0.107177	2.139348
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.295150	0.307216	0.066308	0.066308	4.451202

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka didapati hasil bahwa :

4.1 Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Setelah dilakukan pengujian, maka diperoleh hasil yakni kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai path coefficients sejumlah 0.206410, dan nilai T-statistic sejumlah 2.174829 > 1,96 lebih dari nilai $Z\alpha = 0,05$.

Hasil ini selaras dengan pendapat menurut (Sunyoto, 2012) mengatakan bahwa kompensasi adalah komponen penting dalam kaitannya dengan karyawan. Lancar dan adil tidaknya pemberian kompensasi akan menghasilkan kepuasan bagi karyawan, entah apapun yang dirasakan karyawan tersebut, tentu akan berakibat dengan keberlangsungan serta tujuan yang ingin diraih perusahaan, sudah semestinya apa yang menjadi hak karyawan tentu menjadi tanggungan perusahaan, jangan saling menyalahkan salah satu pihak tanpa didasari alasan yang kuat, maka dari itu diperlukannya sinergi yang positif antara karyawan dengan pihak perusahaan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Wulandari & Tanjung, 2019) didapati hasil menyatakan kompensasi mempunyai peran dalam kaitannya dengan kepuasan kerja yang berarti ini menunjukkan kompensasi memang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan,

Dengan ini, bisa dijelaskan bahwa PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban tetap memperhatikan faktor kompensasi. Dengan dibuktikan bahwa nilai *factor loading* lebih dari 0.5, dimana ini mengindikasikan indikator dari kompensasi memang memiliki pengaruh untuk kepuasan kerja karyawan.

4.2 Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian, maka diperoleh hasil yakni budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai path coefficients sejumlah 0.229289, dan nilai T-statistic sejumlah 2.139348 > 1,96 lebih dari nilai $Z\alpha = 0,05$ outer loading tertinggi pada pernyataan variabel kompensasi sebesar 0.920.

Hasil ini selaras dengan pendapat menurut (Linnenluecke & Griffiths, 2010) mengemukakan salah satu kegagalan perubahan dalam organisasi didasari dari ketidakmatangannya budaya organisasi yang diterapkan. Karena pada dasarnya budaya organisasi bersifat sebagai pedoman yang ada diperusahaan yang dapat membimbing sikap dan perilaku karyawan. Dengan demikian, itu berarti menjelaskan apabila budaya yang efektif dan produktif diterapkan, maka semakin terwujudnya target perusahaan akan terpenuhi dan terjadinya hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang akan harmonis

Hal ini juga cocok dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Rolinda, 2017) menjelaskan semakin baik dan efektif budaya organisasi yang diterapkan, tentu menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang diterima karyawan menjadi tinggi. hal ini tentu menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan,

Dengan ini, bisa dijelaskan bahwa PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban tetap memperhatikan faktor budaya organisasi. Dengan dibuktikan bahwa nilai *factor loading* lebih dari 0.5, dimana ini mengindikasikan indikator dari budaya organisasi memang memiliki pengaruh untuk kepuasan kerja karyawan

4.3 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Setelah dilakukan pengujian, maka diperoleh hasil yakni lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai path coefficients sejumlah 0.295150, dan nilai T-statistic sejumlah 4.451202 > 1,96 lebih dari nilai $Z\alpha = 0,05$.

Hasil ini selaras dengan pendapat (Sutrisno, 2009), mengemukakan lingkungan kerja merupakan berbagai sarana prasarana yang terdapat di sekeliling karyawan ketika melaksanakan pekerjaan dan dapat mempengaruhi hasil atas pekerjaan tersebut, lingkungan yang dimaksudkan bisa berupa ruangan kerja, fasilitas penunjang, peralatan pendukung pekerjaan, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan serta meliputi hubungan karyawan dengan perusahaan.

Hal ini cocok dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan (Sumardi, 2018) mengatakan bahwa apabila lingkungan kerja nyaman, tentu akan menghasilkan hubungan yang harmonis dan terciptanya suasana yang kondusif, dengan ini berarti menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan,

Dengan ini, bisa dijelaskan bahwa PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban tetap memperhatikan faktor lingkungan kerja. Dengan dibuktikan bahwa nilai *factor loading* lebih dari 0.5, dimana ini mengindikasikan indikator dari lingkungan kerja memang memiliki pengaruh untuk kepuasan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian maka didapati kesimpulan antara lain :

Indikator dari variabel-variabel dalam penelitian terbukti valid. Validitas indikator dapat dilihat melalui hasil *output outer loadings* dimana menunjukkan nilai lebih besar dari 0.5 dengan nilai *T – statistic* lebih dari nilai *Z* ($\alpha = 0.05$ (5%) = 1.96). Validitas dan reliabilitas variabel yang terdapat didalam penelitian ini juga telah terbukti. Validitas variabel dapat diukur dengan AVE (*Average Variance Extracted*) dan memperoleh hasil diatas 0.5. sedangkan untuk reliabilitas dilihat melalui *composite reliability* yang mempunyai hasil nilai lebih dari 0.7, sehingga bisa dikatakan reliabel. Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja yang terjadi di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban mampu mendukung kepuasan kerja, sehingga diperoleh hasil signifikan positif.

5.2 Saran

Adapun saran dari penelitian ini yaitu :

Teruntuk perusahaan agar lebih memperhatikan lagi terkait masalah kompensasi, khususnya masalah tunjangan dan asuransi, masih kurangnya tunjangan yang diberikan dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun, lalu terkait dengan budaya organisasi, perusahaan sebaiknya menciptakan budaya kerja yang sesuai dan mendukung karyawan, dengan demikian akan terjadi iklim organisasi yang harmonis seperti adanya hubungan pimpinan dengan karyawan maupun sesama karyawan, kemudian mengenai lingkungan kerja, perusahaan disarankan memperhatikan kondisi ruang kerja masing-masing unit kerja, karena dengan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, serta kondusif maka dapat mendukung karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya.

Kemudian, hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja, sudah seharusnya perusahaan paham akan kondisi ini, karena dengan kepuasan kerja yang diterima karyawan meningkat, tentu kinerja dan produktifitas karyawan akan mengalami hal yang sama, yakni terjadi peningkatan, dengan begitu, maka bisa terjalin hubungan dua arah yang positif dan harmonis antara perusahaan dengan karyawan, sehingga tidak merugikan salah satu pihak dikemudian hari apabila terjadi suatu permasalahan.

Dan yang terakhir kepada peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel penelitian lain, seperti pelatihan, kepemimpinan, produktifitas kerja, ataupun kinerja karyawan, karena variabel-variabel tersebut juga mampu mendukung kepuasan kerja karyawan.

REFERENSI

As' ad, M. (2001). Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri. Edisi Keempat.

Edison, E., Riyanti, A. A., & Yustiana, D. (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134–151.

Hasibuan, Malayu, S. P. (2011). Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia, 1–2.

Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 171–188.

- Linnenluecke, M. K., & Griffiths, A. (2010). Corporate sustainability and organizational culture. *Journal of World Business*, 45(4), 357–366.
- Nitisemito, A. (2018). *Manajemen Personalia*. In Jakarta: Ghalia Indah.
- Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya.”
- Pangestu, Z., Mukzam, M., & Ruhana, I. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 157–162.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta. PT. Prenhalindo.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi* (H. Pujaatmaja (ed.); Jilid I da). Prenhallindo.
- Robbins, Stephen. (2015). P; dan Judge Timothy. A. 2015. *Perilaku Organisasi*.
- Rolinda, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv Susan Spa& Resort Bandungan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sumardi, A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. MNO Indonesia)*. STIE Indonesia Banking School.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert)*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, H. d, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*.
- Wulandari, D. S., & Tanjung, R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Finansia Multi Finance Cabang Batam. *Jurnal Elektronik*, 3(1), 88–99.
- Zulfani, F., Agung Putu Agung, A., & Pradiva Putra Salain, P. (2021). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Seluruh Karyawan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. *Jurnal Emas*, 2(1), 62–70.