

The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Employee Case Study at PT. Saida Indica Pratama)

M. Dahsya Karesna^{1*}, Fadhilah Izhari², Nur Aeni³, Hasanah⁴
Universitas Muhammadiyah Jakarta

Corresponding Author: M. Dahsya Karesna dahsyakaresna24@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords : Employee Performance, Job Satisfaction, Organizational Culture, Compensation

Received : 20 July

Revised : 24 August

Accepted: 28 September

©2023 Karesna, Izhari, Aeni, Hasanah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine: (1) The influence of organizational culture on job satisfaction, (2) The influence of compensation on job satisfaction, (3) The influence of organizational culture on employee performance, (4) The influence of compensation on employee performance, (5) The influence Job Satisfaction on Employee Performance, (6) The Influence of Organizational Culture by Intervening Job Satisfaction on Employee Performance, (7) The Effect of Compensation by Intervening Job Satisfaction on Employee Performance. The data analysis model used is path analysis with associative quantitative research methods, namely a population of 100 and a sample of 80. The research results show that (1) Organizational culture has a significant effect on job satisfaction, (2) Compensation has a significant effect on job satisfaction, (3) Organizational culture has a significant effect on employee performance, (4) Compensation has an insignificant effect on employee performance, (5) Job satisfaction has a significant effect on employee performance, (6) Organizational culture with intervening job satisfaction has a significant effect on employee performance, (7) Compensation by intervening job satisfaction has a significant effect on employee performance.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan di PT. Saida Indica Pratama)

M. Dahsya Karesna^{1*}, Fadhilah Izhari², Nur Aeni³, Hasanah⁴

Universitas Muhammadiyah Jakarta

Corresponding Author: M. Dahsya Karesna dahsyakaresna24@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi

Received : 20 Juli

Revised : 24 Agustus

Accepted: 28 September

©2023 Karesna, Izhari, Aeni, Hasanah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

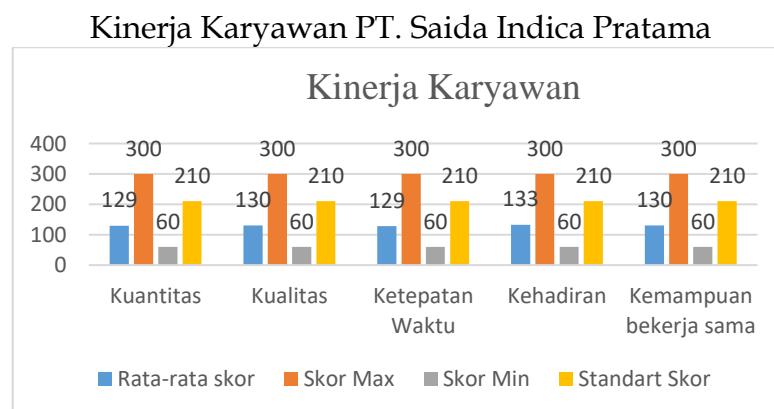
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, (2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, (3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, (4) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, (5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (6) Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Intervening Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (7) Pengaruh Kompensasi Dengan Intervening Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Model analisis data yang digunakan merupakan analisis jalur dengan metode penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu jumlah populasi sebanyak 100 dan sampel sebanyak 80. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) Budaya organisasi dengan intervening kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (7) Kompensasi dengan intervening kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi saat ini telah melebihi apa yang dipikirkan banyak orang, terlebih teknologi informasi khususnya internet. Internet telah berubah cara organisasi meningkatkan akses dan distribusi informasi. Internet telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan kerja seseorang. Teknologi dan internet dapat membantu keefektifan dan keefisienan operasional perusahaan seperti penyampaian informasi lebih cepat dan penerimaan informasi yang lebih up to date. Dengan adanya internet, memungkinkan organisasi atau perusahaan dapat menurunkan beban perusahaan, mengurangi waktu pembuatan produk, dan pelayanan servis yang lebih efisien dikarenakan banyak perusahaan yang melakukan pelayanan produk maupun pelayanan terhadap konsumen melalui internet (Sharma & Gupta, 2004)

Pandemi juga menjadi kunci yang membuat internet menjadi berkembang dengan sangat pesat, karena banyak perusahaan yang melakukan semua secara online seperti melalui *zoom* atau *google meeting*. Tentu saja perkembangan ini menciptakan banyak hal karena semua dilakukan secara online dan membuat perusahaan harus mengikuti arus perkembangan zaman sekarang untuk bisa bersaing di masa depan. Revolusi industri 4.0 menuntut segala aktivitas pekerjaan terkoneksi dengan jaringan internet dan menjadi tantangan baru untuk perusahaan mengembangkan sumber daya manusia bukan dari hard skill saja melainkan dari soft skill untuk bisa bersaing di industri yang lebih modern. Memiliki keunggulan yang kompetitif menjadi hal yang wajib dimiliki untuk dapat bertahan di zaman yang serba cepat. Hal tersebut dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

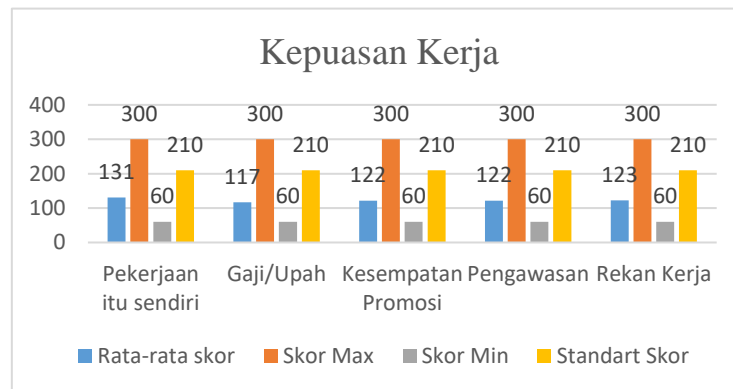
Berdasarkan hasil survey awal peneliti (2022) terhadap 30 responden karyawan PT Saida Indica Pratama, terdapat hal yang mengindikasikan rendahnya kinerja, seperti terlihat pada grafik 1.1 berikut ini.



Grafik 1. Kinerja Karyawan

Grafik menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan PT Saida Indica Pratama pada umumnya masih belum optimal. Rendahnya dimensi ketepatan waktu dan kuantitas disebabkan karena belum optimalnya karyawan dalam penggunaan waktu dan waktu yang dipergunakan dalam bekerja hanya mencapai skor 129 berada di bawah standar skor sebesar 210. Sedangkan pada dimensi kualitas dan kemampuan bekerja karena belum optimalnya

pengetahuan, keterlibatan karyawan. Namun pada dimensi kehadiran karyawan dalam disiplin kerja sudah di persepsikan lebih baik dengan pencapaian skor 133.



Grafik 2. Kepuasan Kerja PT Saida Indica Pratama

Grafik menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT Saida Indica Pratama diduga masih belum optimal. Rendahnya pada dimensi gaji disebabkan karena karyawan mempersepsikannya bahwa belum optimalnya rasa keadilan yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan dengan skor pencapaian 117. Sedangkan pada dimensi kesempatan promosi dengan indikator karyawan memiliki peluang untuk memperluas keahlian, dimensi pengawasan dengan indikator atasan memberikan keadilan dalam penugasan manajerial dan pengambilan keputusan terkait pekerjaan serta dimensi rekan kerja dengan indikator memiliki rekan kerja yang menyenangkan sudah dipersepsikan lebih baik dengan skor 122 dan 123.

Persepsi karyawan terhadap kompensasi tidak langsung terutama indikator lingkungan kerja yang nyaman dengan skor 126, lebih baik dibandingkan kompensasi langsung dengan skor 116. Kompensasi menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Apabila kompensasi yang mereka terima sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya maka timbul semangat pada diri karyawan yang dapat memacu kinerja karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Oktarina Handayani (2018), Tri Suryani & Muhammad Basyir (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang karyawan harapkan kinerja karyawan akan menurun karena merasa tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan yang diterima. Sebagaimana Heny Trimilasari (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Mundakir & Zainur pada tahun 2018 yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Saida Indica Pratama”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Wirawan (2012: hal 18) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Sedangkan Menurut Wibowo (2012: hal 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Adapun Sedarmayanti (2011: hal 260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Budaya Organisasi

Menurut Sunarso (2009: hal 77) budaya adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan.

Menurut Tika (2006: hal 3) organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar.

Sedangkan Sobirin (2007: hal 5), mengemukakan organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kompensasi

Handoko (2012: hal 121) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan dan kompensasi mencerminkan ukuran karyawan mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Sedangkan pendapat Wulan Permata Sari, dkk. (2016: hal 12) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan.

Adapaun Desseler (2016: hal 142) mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015: hal 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Kepuasan kerja menurut Siagian (2012: hal 295) yaitu suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif, tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mengandung pengertian sebagai berikut menurut Sutrisno, (2010).

METODOLOGI

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, Di dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner dengan penyebaran menggunakan *Google form* kepada karyawan pada PT Saida Indica Pratama.

Peneliti melakukan penelitian pada obyek karyawan pada PT Saida Indica Pratama Jalan Pangkalan Jati II No 65B, Cinere, Depok, Jawa Barat - 16513. Adapun waktu penelitian untuk memperoleh data di mulai sejak bulan oktober 2021 - Juli 2022.

Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dan alat analisis yang digunakan dalam metode ini adalah *software Smart PLS*.

HASIL PENELITIAN

Budaya Organisasi

Tabel 1. Budaya Organisasi

Kode	Pernyataan	Nilai Rata-Rata (Mean)	Kriteria
BO1	Karyawan secara sadar dengan bekerja untuk mengembangkan diri	4,55	Sangat Tinggi
BO2	Karyawan secara sadar menaati peraturan	4,60	Sangat Tinggi
BO3	Karyawan memiliki tujuan dalam bekerja	4,54	Sangat Tinggi
BO4	Karyawan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya	4,61	Sangat Tinggi
BO5	Karyawan saling memberikan salam	4,56	Sangat Tinggi
BO6	Karyawan saling menghormati dan peka terhadap kepuasan kelompok	4,56	Sangat Tinggi
BO7	Karywan bisa meningkatkan performa mereka	4,55	Sangat Tinggi
BO8	Karyawan bisa berinovasi	4,50	Sangat Tinggi
BO9	Karyawan melakukan kerjasama dan terlibat aktif dalam organisasi	4,58	Sangat Tinggi
BO10	Karyawan menyelesaikan permasalahan dengan baik	4,61	Sangat Tinggi
	Rata-Rata Total	4,57	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa, responden menilai variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 4,57 dengan kriteria sangat tinggi. Skor budaya organisasi yang berkriteria tinggi dapat dikatakan bahwa

karyawan menilai bahwa upaya meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan budaya organisasi yang tinggi.

Kompensasi

Tabel 2. Variabel Kompensasi

Kode	Pernyataan	Nilai Rata-Rata (Mean)	Kriteria
KP1	Gaji	3,90	Tinggi
KP2	Bonus	3,90	Tinggi
KP3	Sarana dan prasarana	4,25	Sangat Tinggi
KP4	Lingkungan kerja yang nyaman	4,29	Sangat Tinggi
KP5	Rekan kerja yang menyenangkan	4,38	Sangat Tinggi
KP6	Peluang dan pengakuan	4,18	Tinggi
	Rata-Rata Total	4,14	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa, responden menilai variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata 4,14 dengan kriteria tinggi. Skor kompensasi yang ber kriteria tinggi dapat dikatakan bahwa karyawan menilai bahwa upaya meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan kompensasi yang tinggi.

Tabel 3. Kinerja Karyawan

Kode	Pernyataan	Nilai Rata-Rata (Mean)	Kriteria
KJ1	Jumlah kerja	4,40	Sangat Tinggi
KJ2	Penggunaan waktu	4,50	Sangat Tinggi
KJ3	Ketrampilan	4,50	Sangat Tinggi
KJ4	Pengetahuan	4,50	Sangat Tinggi
KJ5	Kemampuan	4,50	Sangat Tinggi
KJ6	Proses kerja	4,50	Sangat Tinggi
KJ7	Waktu yang digunakan	4,50	Sangat Tinggi
KJ8	Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	4,30	Sangat Tinggi
KJ9	Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja	4,40	Sangat Tinggi
KJ10	Disiplin kerja	4,49	Sangat Tinggi
KJ11	Kegiatan yang tidak berkepentingan	4,48	Sangat Tinggi
KJ12	Prosedur kerja perusahaan	4,46	Sangat Tinggi
KJ13	Interaksi Sosial	4,39	Sangat Tinggi
KJ14	Keterlibatan	4,49	Sangat Tinggi
KJ15	Kepercayaan	4,40	Sangat Tinggi
KJ16	Sikap Pengertian	4,44	Sangat Tinggi

Kode	Pernyataan	Nilai Rata-Rata (Mean)	Kriteria
KJ17	Tanggung jawab	4,44	Sangat Tinggi
	Rata-Rata Total	4,44	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden menilai variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 4,44 dengan kriteria sangat tinggi. Skor kinerja karyawan yang berkriteria sangat tinggi dapat dikatakan bahwa karyawan menilai bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan budaya organisasi dan kompensasi yang sangat tinggi.

Tabel 4. Uji Reabilitas

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract...	Copy
	Cronbach's ...	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
Budaya Organisasi	0.950	0.953	0.958	0.693	
Kepuasan Kerja	0.954	0.956	0.960	0.652	
Kinerja Karyawan	0.968	0.970	0.971	0.665	
Kompensasi	0.851	0.884	0.889	0.579	

Dari hasil uji *construct reliability and validity* terlihat bahwa semua variabel memenuhi besaran minimal yang dipersyaratkan untuk pengujian *Cronbach's Alpha*, *composite reliability* serta *average variance extracted (AVE)*. Minimal nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* sebesar 0,7 sedangkan *average variance extracted (AVE)* minimal nilai sebesar 0,5. Semua variabel sudah memenuhi syarat.

Uji Convergent Validity

Hasil uji menunjukkan perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan SmartPLS pada indikator-indikator untuk ke empat variabel. Hasil dapat diketahui bahwa untuk ke empat variabel semua item valid. Hal ini karena nilai loading faktor (pada kolom *Original sample*) lebih dari 0,5.

Tabel 5. Uji Reliabilitas dan Nilai AVE

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract...	Copy
	Cronbach's ...	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
Budaya Organisasi	0.950	0.953	0.958	0.693	
Kepuasan Kerja	0.954	0.956	0.960	0.652	
Kinerja Karyawan	0.968	0.970	0.971	0.665	
Kompensasi	0.851	0.884	0.889	0.579	

Hasil pengujian berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil *composite reliability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70. Hal tersebut

menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Dengan kata lain, semua konstruk atau variabel penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang baik dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 6. Uji R-square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.799	0.791

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R-square adjusted variabel kinerja karyawan sebesar 0,791. Nilai R-square adjusted sebesar 0,791 memiliki arti bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk sebesar 79,1% sedangkan sisanya 20,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Tabel 7. Uji Quality indexes

Nilai Coummunality	
Budaya Organisasi	0.693
Kepuasan Kerja	0.652
Kinerja Karyawan	0.665
Kompensasi	0.579

Penghitungan GoF adalah berikut ini:

$$GoF = \sqrt{Comm \times R^2} = \sqrt{(0.65 \times 0.799)} = 0.72065942025$$

Dari hasil perhitungan GoF di atas diperoleh nilai 0.721 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang besar (*large*) dan semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Berdasarkan uji *Convergent Validity* dan uji reliabilitas sudah didapat item-item dan variabel yang layak, dan analisis *Discriminant validity* menggunakan nilai *Cross loading* sudah menunjukkan hasil yang baik, maka analisis SEM PLS tetap layak untuk dilanjutkan.

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian dari Steven dkk (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya budaya organisasi yang kuat dan dapat dijalankan dengan baik oleh karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sunarso (2009) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan hal-hal yang menyangkut kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Budaya organisasi yang kuat diperlukan

untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu membentuk dan menyebarkan nilai-nilai utama kepada seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai itu akan tertanam pada setiap anggota organisasi sehingga budaya organisasi akan berdampak pada perilaku dan sikap anggota organisasi.

Oktarina (2018) pada penelitiannya menjelaskan bahwa anggota organisasi secara alami akan menyesuaikan dan disesuaikan dengan tujuan organisasi, dalam hal ini anggota organisasi yang bersinergi dengan budaya organisasi dengan budaya organisasi akan merasakan kepuasan kerja karena perasaan yang didorong oleh rasa memahami keadaan organisasi dan kebersamaan yang tercipta ketika melakukan pekerjaan. Pada penelitian diatas juga dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dkk (2020) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin sesuai kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan semakin tinggi.

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan Stefanie dkk (2019) Menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan memberikan kepuasan terhadap karyawan. Pemberian kompensasi yang memadai ini memberikan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga dengan gaji yang mereka terima akan terdorong untuk bekerja lebih baik. Pemberian tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan, THR dan tunjangan kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya juga dapat menjadikan karyawan tersebut merasa puas dengan apa yang mereka dapat dari perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Yuniarsih (2011:125) bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan atau sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Semakin baik kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Silahul dan Indra (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi diciptakan dalam organisasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Juga memperkuat hasil penelitian dari Enno Dkk (2017:9) berpendapat bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dalam memberikan sumbangan

faktor yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Secara rasional kinerja karyawan dipengaruhi seberapa baik karyawan dalam bekerja, sedangkan karyawan dapat bekerja dengan baik apabila ada dorongan baik dari dalam diri sendiri maupun dorongan dari luar seperti budaya organisasi yang baik dan positif.

Salah satu upaya untuk mendorong agar karyawan dapat bekerja dengan baik adalah mengatur nilai-nilai dan aturan dalam budaya organisasi yang lebih baik. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya dan budaya organisasi. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, melalui budaya organisasi dapat mendorong agar karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak memperkuat hasil penelitian yang dilakukan Hernita Eka Talashina & Ngatno (2018:9) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dinilai baik ketika kebijakan perusahaan akan kompensasi materiil (gaji pokok, intensif/bonus, maupun tunjangan) serta kompensasi non materiil (pujian dan asuransi) dinilai layak dan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

Kompensasi menjadi penting karena karyawan bekerja salah satu alasannya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan mereka. Setiap pekerjaan yang mereka lakukan memiliki nilai masing-masing dan pemberian imbalan kepada karyawan terhadap apa yang mereka kerjakan akan memberikan semangat dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan akan meningkatkan kinerja karyawan akan optimal.

Hal ini juga tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifdah Abadiyah & Didik Purwanto (2016:65) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai akan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rifdah dan Didik (2016: 55) Menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan oleh karyawan begitu sebaliknya. Dalam penelitian ini juga dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka secara otomatis kepuasan akan meningkat dan akan berpengaruh terhadap kinerja

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Medina (2021) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal ini jika perusahaan mampu meningkatkan kepuasan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat lebih baik.

Dalam suatu perusahaan seorang pemimpin harus mampu menciptakan kepuasan dalam diri karyawannya. Setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaan selalu berharap mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan keinginan dari pegawai. Menurut Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Kepuasan kerja akan sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan suatu organisasi tidak terkecuali dengan kompensasi dan upah yang di berikan kepada pegawai atau karyawan di perusahaan supaya pekerjaan mereka semakin meningkat dengan adanya di berikan kompensasi yang memuaskan.

Budaya Organisasi Dengan Intervening Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti juga kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silahul Mukminun & Indra Prasetyo pada tahun 2021 yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2021 oleh Mediana Suryandini juga menjelaskan bahwa budaya organisasi, memiliki pengaruh secara tidak langsung yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Stefanie dkk juga melakukan penelitian pada tahun 2019 yang menjelaskan bahwa budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang signifikan dalam memediasi hubungan kualitas antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diinterpretasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimin PT. Saida Indica Pratama harus memperhatikan kepuasan kerja melalui penerapan budaya organisasi yang lebih kondusif. Budaya Organisasi diciptakan untuk menjadikan acuan karyawan dalam melakukan kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik budaya organisasi yang diciptakan maka karyawan akan merasa puas sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kompensai Dengan Intervening Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti juga kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada tahun 2021 oleh Mediana Suryandini juga menjelaskan bahawa kompensasi, memiliki pengaruh secara tidak langsung yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Henny Trimilasarri dalam penelitiannya pada tahun 2021 menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan sebagai variabel mediasi antara kompensasi dan kinerja karyawan. Kompensasi melalui kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada penelitian yang dilakukan oleh Stefanie dkk. Hal yang sama pada penelitian yang dilakukan oleh Mundakir & Zainur pada tahun 2018 menjelaskan bahwa kompensasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang signifikan dalam memediasi hubungan kualitas antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diinterpretasikan bahwa Pemimin PT. Saida Indica Pratama harus memperhatikan kepuasan kerja melalui kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan bekerja salah satu tujuannya adalah untuk bisa bertahan dalam kehidupan sehari-hari mereka. Setiap pekerjaan yang mereka lakukan memiliki nilai masing-masing. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan terhadap apa yang mereka kerjakan akan memberikan semangat dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja mereka.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Variabel eksogen dalam penelitian ini hanya menjelaskan 79,9% pengaruhnya terhadap variabel endogen. Sehingga peneliti selanjutnya

diharapkan dapat membandingkan hasil penelitian dengan responden yang lain.

2. Bagi penelitian kedepan, diperlukan adanya variabel yang berbeda seperti variabel *intervening* sehingga akan memperkaya kajian.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas area sampel yang akan digunakan agar hasil penelitian dapat mewakili objek penelitian.

PENELITIAN LANJUTAN

Dalam penulisan artikel ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa, penulisan, dan bentuk penyajian mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan dari peneliti sendiri. Oleh karena itu, untuk kesempurnaan artikel, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Syamsul & Raisnaiyrah.2020. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gempong (DPMG) Kabupaten Pidie*. Jurnal Sains Riset, ISSN 2088 0952, Vol 10, No. 2, 2020, hlm 114-139
- Astuti,Puji & Kurnia, Marlina.2020. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)*. Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology, Magelang, 5 Agustus 2020, hlm. 690-712
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Darsono & Tjatur Siswandoko.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta. Nusantara Consulting
- Dermawan, Didit.2013.*Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya. Pena Semesta
- Dessler, G.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*. PT. INDEXS.
- Edison, Emron dkk.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta
- Eka, Hernita Talashina & Ngatno. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat RS Telogorejo Semarang)*. Administrasi Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Gede, Ngurah Sidarta. 2015. *Buku Ajar: Budaya Organisasi*. Bali. PT. Percetakan Bali
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*

- Handayati, Oktarina. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS Di Rektorat Universitas Tadulaku Palu*. E-Jurnal Katalogis. Vol 6 No 4. Hlm 21-27
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta . BPFE
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hendriastuti, Wiwin dan Aryani, Y. Anni, 2002. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Ditinjau dari Perspektif Konsumen Dalam Balanced Scorecard*. Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi FE UNS Surakarta, Vol. 2, No. 1.
- Inggried, Stefanie Gorap, dkk. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon)*. HJABE Vol.2 No.2
- Muhammad, Arni, 2001, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- Robbins, S.P., M. Coulter. 2010. *Management, Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16 Diterjemahkan oleh Ratna Seraswati dan Fabreiella Siri*. Jakarta. Salemba
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung. PT Refika Aditama
- Siagian, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta/ Bumi Aksara Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta. IBPP STIM YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu

- Sobirin, Nachrowi, Djalal Nachrowi, Hardius Usman. 2006. *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Jakarta. Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Solihin, Mahfud., Dwi Ratmono. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS*
- Solimun, Achmad, Adji. R. F, Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang. UB Press
- Sriyana, Jaka. 2014. *Metode Regresi Data Panel*. Yogyakarta. Ekosiana
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi 1 Jilid 2. Cetakan Pertama*. Yogyakarta. CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Supomo, R dan Nurhayati Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Yrama Widya
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Cetakan Pertama*. Jakarta. PT. Bhumi Aksara
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada