

BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR POS SURABAYA SELATAN

Yanuar Ridho Ferdiansyah

yanuaridho09@gmail.com

Okto Aditya Suryawirawan

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA

ABSTRACT

This research aimed to examine the organizational culture, compensation, and work environment on the employees' work satisfaction at PT Pos Indonesia branch of South Surabaya. The research was quantitative. Furthermore, the population was employees who worked at PT Pos Indonesia branch of South Surabaya. The data collection technique used a saturated sampling, in which all members of the population were the sample. In line with that, there were 31 respondents as the sample. Moreover, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with the SPSS 25 versions. The result indicated that organizational culture had a positive and significant effect on employees' work satisfaction. Likewise, compensation had a positive and significant effect on employees' work satisfaction. Similarly, the work environment had a positive and significant effect on employees' work satisfaction.

Keywords: *organizational culture, compensation, work environment, work satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Surabaya Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia cabang Surabaya Selatan. Proses pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel 31 responden. Teknik Analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : *budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja.*

PENDAHULUAN

Di era modernisasi, persaingan antar perusahaan dalam dunia bisnis sangatlah ketat, Untuk itu sebuah perusahaan harus mempunyai sumber daya yang unggul dibandingkan dengan perusahaan lain terutama perusahaan pesaing, Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dan harus diperhatikan. Namun diperlukan pengelolaan yang baik agar sumber daya tersebut dapat berguna dalam mendukung pertumbuhan suatu perusahaan. Potensi sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan baik agar dapat memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memikirkan bagaimana cara mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan para karawannya dan mendorong kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu kunci keberhasilan menjalankan suatu organisasi adalah mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan, yang merupakan prasyarat bagi kinerja karyawan seperti peningkatan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan pelayanan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam kesuksesan Perusahaan dan dalam upaya peningkatannya membutuhkan partisipasi dari berbagai pemangku kepentingan (Budiyanto *et al.*, 2023).

PT Pos Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tertua yang ada di Indonesia dan keberadaannya telah ada sejak zaman Hindia Belanda. Awal pendiriannya adalah untuk memudahkan pengiriman surat, terutama dalam kegiatan perdagangan. Pasang surut mewarnai perjalanan panjang PT Pos Indonesia hingga kini menjadi salah satu BUMN besar yang dikenal banyak orang. Pada era saat ini PT Pos Indonesia bergerak di bidang jasa kurir, logistic dan transaksi keuangan, PT Pos Indonesia juga menjadi salah satu BUMN yang memberi sumbangsih besar pada Masyarakat, dengan adanya berbagai layanan dan produk yang bisa dengan mudah didapatkan. PT Pos Indonesia juga menyediakan layanan yang bisa menjangkau sampai internasional. Tidak hanya untuk mencapai tujuannya untuk bisa go international, ekspansi PT Pos Indonesia ke pasar internasional juga memudahkan warga negara Indonesia yang berada di luar negeri untuk urusan keuangan atau pengiriman barang.

Tingkat ketidakpuasan kerja yang terjadi pada karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai yang setiap bulannya bisa meningkat lebih banyak yang diduga hal ini terjadi dikarenakan rutinitas pekerjaan pegawai itu sendiri dan hal tersebut menjadi alasan peneliti memilih PT Pos Indonesia Surabaya Selatan sebagai objek penelitian. Dan berikut adalah data ketidakhadiran karyawan atau pegawai pada Pos Indonesia Surabaya Selatan pada periode bulan Januari-September 2023, yang disajikan dalam tabel dibawah berikut ini:

Tabel 1
Data Ketidakhadiran (Cuti, Izin, Sakit, dan Tanpa Keterangan)
PT Pos Indonesia KC Surabaya Selatan 60300 Periode
Januari-September 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Ketidakhadiran
Januari	31	33
Februari	31	45
Maret	31	30
April	31	66
Mei	31	26
Juni	31	44
Juli	31	34
Agustus	31	55
September	31	50

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa masih banyak karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan yang masih mangkir dalam bekerja. Ketidakhadiran karyawan terbanyak terdapat pada bulan April 2023 yaitu sebanyak 66 total ketidakhadiran. Sedangkan yang terendah terendah terjadi pada bulan Mei 2023 sebanyak 26 total 5 ketidakhadiran. Hal ini dapat disimpulkan bahwasannya adanya dugaan pada karyawan PT Pos Indonesia memiliki kepuasan yang rendah, untuk itu perusahaan harus memperbaiki system pada perusahaan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal dan bisa memberi dampak yang positif bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: (1) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan. (2) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan. (3) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan.

TINJAUAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2018:2) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak nampak secara kasat mata pada organisasi dan perusahaan yang dapat mempengaruhi bagaimana para pekerja melakukan aktivitas kerja. Semua pekerja dalam organisasi dapat

mempelajari budaya organisasi yang berlaku pada organisasi dimana dia bekerja, untuk mengetahui apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan pada saat bekerja, apabila pekerja baru mempelajari budaya organisasi yang terdapat pada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja. Saripudin (2015) menyatakan budaya organisasi dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi ke dalam aktivitas kerja mereka masing-masing. Budaya organisasi juga dapat digunakan sebagai alat manajemen apabila ingin mencapai efisiensi, efektivitas dan semangat kerja.

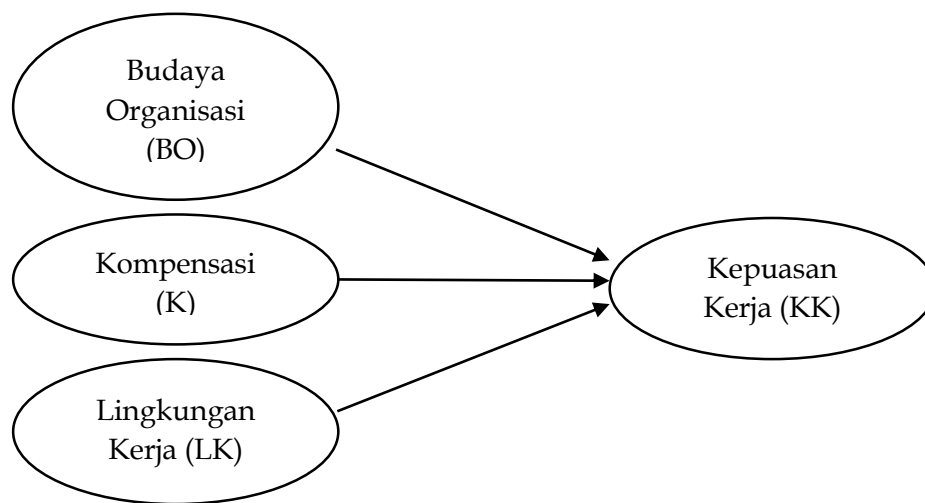
Kompensasi

Menurut Mahendrawan dan Indrawati (2015) kompensasi merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, kompensasi itu berupa gaji, insentif, bonus, dan tunjangan, agar karyawan merasa dihargai sebuah pekerjaannya dan untuk kesejahteraan karyawan. Sugiono *et al.* (2020) menyatakan kompensasi merupakan alasan utama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, karyawan membawa keterampilan, pengetahuan, dan dedikasi untuk perusahaan untuk mencapai imbalan atas kinerjanya dan harapan produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Saripudin (2015) lingkungan kerja merupakan pengaruh pada pekerja dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan rasa aman untuk pekerja akan memungkinkan para pekerja bekerja secara maksimal, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi para pekerja. Aoliso dan Lao (2018) menyatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan ialah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan pada para pekerja dikarenakan lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kebosanan pada para pekerja yang bisa berdampak pada produktivitas kerjanya, apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan para pekerja merasa terganggu dan susah berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak nampak kasat mata pada sebuah organisasi atau perusahaan, kekuatan inilah yang dapat menggerakkan tiap-tiap aspek dalam

organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Wirawan (2008:10) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai norma, kepercayaan, asumsi, filsafat, dan kebiasaan sebagaimana perusahaan berjalan. budaya organisasi juga dapat menjadi pemicu perubahan perilaku yang ada pada diri individu yang berhubungan dengan organisasi dan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menghasilkan tingkat kinerja yang dapat memberikan dampak baik ke perusahaan dan individu itu sendiri. Berdasarkan pada penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian dari Sasuwe (2018) dan Soedjono (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Hidayat (2018) dan Hamsal (2021) yang menghasilkan penelitian berupa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat diasumsikan untuk hipotesis pertama yaitu:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya atas kinerja yang diberikan untuk perusahaan agar tetap berjalan lancar. Kasmir (2016) menyatakan kompensasi aspek yang memiliki hubungan erat dengan munculnya kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu apabila kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga sang karyawan akan meningkatkan kinerjanya dan bekerja dengan sebaik-baiknya, sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan menurun maka kepuasan kerjanya pun akan menurun dan bisa jadi menimbulkan efek negatif pada perusahaan. Berdasarkan pada penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian dari Azhar *et al.* (2020) dan Nugroho (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Harahap (2019) yang menghasilkan penelitian berupa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat diasumsikan untuk hipotesis kedua yaitu:

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam menciptakan kepuasan kerja pada karyawan, dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman akan menimbulkan rasa puas tersendiri oleh pekerja pada saat mengerjakan suatu pekerjaan dan bisa menunjang kenaikan kinerja yang baik apabila kondisi lingkungan sangat nyaman. Imam (2022) menyatakan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang sangat baik akan menciptakan motivasi dalam aktivitas kerja, maka akan berpengaruh terhadap kegairahan dan semangat karyawan dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Berdasarkan pada penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian dari Wibowo *et al.* (2014) dan Siagian (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Imam (2022) yang menghasilkan penelitian berupa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat diasumsikan untuk hipotesis ketiga yaitu:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang mengandung pernyataan pemecah masalah yang ada berdasarkan data yang actual dengan menyajikan data, menganalisis, dan menjelaskannya. Sugiyono (2019:13) menyatakan metode kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini mendiskusikan tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan. Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang berjumlah 31 orang.

Teknik Pengambilan Sampel dan Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki pada sebuah populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2019:104) dijelaskan bahwasanya jika populasi kurang dari 100 responden maka lebih baik diambil sampel keseluruhan dari populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yang berjenis sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi karyawan pada PT Pos Indonesia Surabaya Selatan yang berjumlah 31 orang.

Definisi Operasional Variabel

Budaya Organisasi

Budaya organisasi (BO) merupakan pegangan atau pedoman dalam melakukan aktifitas kerja yang dilakukan karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan untuk lebih mengenal tentang perusahaan, mudah beradaptasi dengan keadaan perusahaan, dan untuk mengetahui hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan didalam perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Robbins (2009:167) sebagai berikut: (1) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan dapat melakukan inovasi dan mampu menghadapi resiko. (2) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan telah menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan teliti. (3) Perasaan bahwa karyawan telah bekerja keras pada PT Pos Indonesia Surabaya Selatan agar mendapat hasil yang maksimal. (4) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan mendapatkan hak untuk berkembang dalam karir pada pekerjaannya. (5) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan selalu mengedepankan tentang menghargai sesama pekerja dan dapat bekerjasama dengan baik. (6) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan telah memberikan seluruh kemampuannya dalam bekerja. (7) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Kompensasi

Kompensasi (K) merupakan aspek yang memicu semangat karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan untuk terus bekerja sebaik-baiknya dan selalu meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan kompensasi atau imbalan yang diinginkan untuk kebutuhan pribadi maupun keluarga. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Afandi (2018:194) sebagai berikut: (1) Perasaan bahwa karyawan

dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan menerima upah dan gaji sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada perusahaan. (2) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan mendapat jaminan tunjangan sesuai dengan jabatannya. (3) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan telah mendapat insentif dengan sesuai. (4) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan mendapatkan fasilitas yang sesuai untuk memperlancar pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja (LK) merupakan aspek yang penting agar karyawan yang berada di kantor PT Pos Indonesia Surabaya Selatan bisa bekerja dengan baik dan optimal karena tempat kerja yang baik dan nyaman. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Sedarmayanti (1996:23) sebagai berikut: (1) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan sangat nyaman dengan pencahayaan dalam ruangan kerja. (2) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan merasa bahwa ruangan yang digunakan untuk bekerja suasananya kondusif. (3) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan bahwa ruangan yang digunakan sangat nyaman dan sejuk untuk kegiatan bekerja. (4) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan merasa bahwa warna pada ruangan dan sekitarnya sangat mengurangi rasa lelah dan menambah fokus pada saat bekerja. (5) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan memiliki hubungan yang harmonis sesama karyawan dan atasan yang berdampak positif dalam lingkungan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (KK) merupakan suatu kondisi yang dialami karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan merasa puas dengan apa yang telah dicapai atau dikerjakan yang sesuai dengan harapannya dan memperoleh timbal balik yang sesuai dari perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Robbinson (2003:148) sebagai berikut: (1) Perasaan bahwa karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan menjalankan pekerjaannya dengan kepuasan tersendiri. (2) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan sangat membutuhkan adanya promosi untuk meningkatkan kinerjanya. (3) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan mendapat upah yang sudah sesuai dengan pekerjaannya. (4) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan merasa bahwa pentingnya arahan dan pengawasan pada saat mendapat perintah tugas. (5) Perasaan bahwa karyawan dari PT Pos Indonesia Surabaya Selatan merasa apabila memiliki rekan kerja yang dapat berkomunikasi baik akan menyenangkan dan dapat memperlancar pekerjaan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52) uji validitas bertujuan untuk mengukur keakuratan dan validitas suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid atau benar apabila pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan objek suatu yang akan diukur dalam kuisioner tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut, uji validitas digunakan untuk menentukan apakah pertanyaan dalam kuisioner yang telah dibuat mampu mengukur dan sesuai dengan apa yang akan diukur. Teknik yang diterapkan adalah teknik korelasi dengan menggunakan koefisien korelasi product moment. Jika koefisien korelasi dianggap signifikan kurang dari 5% maka dapat dinyatakan bahwa pertanyaan telah sesuai dengan pembentukan indikator. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan dianggap valid. Jika nilai koefisien korelasi lebih dari 0,05, maka item pertanyaan dianggap valid, tetapi jika nilai koefisien korelasi kurang dari 0,05, item pertanyaan dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) Uji Reliabilitas diartikan sebagai indikator yang dapat menentukan sejauh mana suatu alat ukur mampu diandalkan dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner, sekaligus merupakan indikator dari suatu variabel. Kuesioner dapat dinyatakan baik dan dapat diandalkan apabila jawaban dari responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut konsisten serta stabil dari waktu ke waktu. Dalam melakukan proses pengujian reliabilitas dapat menggunakan item-item sebagai berikut: (1) Jika nilai Cronbach Alpha adalah lebih besar dari 0,60 artinya dapat dinyatakan reliabel. (2) Jika nilai Cronbach Alpha adalah kurang dari 0,60 artinya tidak dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:96) analisis regresi linear berganda merujuk pada hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini mengklarifikasi bahwasannya analisis linear berganda digunakan untuk memprediksi sejauh mana budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Persamaan regresi dari penelitian ini memberikan formulasi matematis yang menggambarkan hubungan tersebut.

$$KK = a + b_1BO + b_2K + b_3LK + e$$

Keterangan:

KK : Kepuasan Kerja (Variabel terikat)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

BO : Budaya Organisasi (Variabel bebas)

K : Kompensasi (Variabel bebas)

LK : Lingkungan Kerja (Variabel bebas)

e : error (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah masing-masing model regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada umumnya melibatkan analisis data menggunakan pendekatan grafis dan uji statistik. Analisis grafis dapat dilakukan melalui pemeriksaan grafik normal probability plots, dimana jika distribusi data residual dianggap normal jika garis yang menggambarkan data mengikuti garis diagonal. Sementara itu, uji ststistik dilakukan dengan perhitungan menggunakan pendekatan rumus Kolmogorov-Smirnov yaitu: (1) Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas > 0,05 yang berarti data berdistribusi normal. (2) Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas < 0,05, yang berarti data berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikoleniaritas menurut Ghozali (2018:107) adalah untuk melakukan pengujian apakah suatu model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antar variabel independen. Proses pengujian multikoleniaritas dapat dilakukan dengan cara memeriksa nilai tolerance serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang dihasilkan dari pengolahan data dengan adanya bantuan SPSS, Berikut dasar-dasar pengambilan keputusannya: (1) Jika nilai tolerance < 0,1 atau nilai VIF > 10, maka dapat

disimpulkan terdapat multikoleniaritas. (2) Jika nilai tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2018:138) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaannya dalam varian residual antar pengamatan di suatu regresi, apabila varian residual tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lain, kondisi tersebut dapat disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila varian tersebut berbeda-beda, maka kondisi tersebut bisa disebut homoskedastisitas, Dasar pengujian heteroskedastisitas didasarkan pada: (1) Jika terdapat pola dan titik-titik yang membentuk pola tertentu (melebur, bergelombang, dan kemudian menyempit), maka dapat dikatakan terjadinya heterokedastisitas. (2) Jika terdapat pola dan titik-titik pada data menyebar tidak merata diatas dan dibawan angka 0 dan sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F memiliki tujuan untuk menguji kelayakan model regresi berganda. Pengujian ini juga digunakan untuk mengetahui layak atau tidak layak (Ghozali, 2016:96). Berikut adalah cara dalam melakukan uji F: (1) Nilai signifikan $\leq 0,05$, dapat diartikan bahwa model regresi layak digunakan. (2) Nilai signifikan $> 0,05$, dapat diartikan bahwa model regresi tidak layak digunakan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi berganda (R^2) bertujuan untuk mengevaluasi seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dari variasi dependen. Menurut Ghozali (2018:179) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi varian variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen didalam model regresi. Rentang nilai R^2 ialah antara 0 dan apabila nilai R^2 kecil, mendekati 0, menunjukkan bahwasannya kekuatan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Sebaliknya, apabila nilai R^2 besar mendekati 1, menandakan bahwasannya variabel independen memiliki kekuatan tinggi dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179) mengemukakan bahwa uji hipotesis (Uji-t) dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis ini dilakukan menggunakan tingkat signifikan 0,05 (5%). Adapun ketentuan untuk memutuskan menerima atau menolak uji hipotesis (uji-t) ialah sebagai berikut: (1) Apabila tingkat signifikan uji-t $\leq 0,05$, maka H_0 =ditolak dan H_1 =diterima. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Apabila tingkat signifikan uji-t $> 0,05$, maka H_0 =diterima dan H_1 =ditolak. maka dari itu dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Uji Validitas

Uji validitas yakni pengujian untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner yang diajukan terhadap responden. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang mengukur variabel budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja dinyatakan

valid. Dikatakan valid karena hasil seluruh pernyataan menunjukkan r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (BO)	BO1	0,614	0,3550	Valid
	BO2	0,573	0,3550	Valid
	BO3	0,557	0,3550	Valid
	BO4	0,535	0,3550	Valid
	BO5	0,527	0,3550	Valid
	BO6	0,633	0,3550	Valid
	BO7	0,575	0,3550	Valid
Kompensasi (K)	K1	0,873	0,3550	Valid
	K2	0,842	0,3550	Valid
	K3	0,830	0,3550	Valid
	K4	0,680	0,3550	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,598	0,3550	Valid
	LK2	0,680	0,3550	Valid
	LK3	0,858	0,3550	Valid
	LK4	0,720	0,3550	Valid
	LK5	0,520	0,3550	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0,678	0,3550	Valid
	KK2	0,664	0,3550	Valid
	KK3	0,764	0,3550	Valid
	KK4	0,758	0,3550	Valid
	KK5	0,580	0,3550	Valid

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui keakuratan data dari 31 responden maka digunakan uji reliabilitas ini. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (BO)	0,652	Reliabel
Kompensasi (K)	0,823	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,714	Reliabel
Kepuasan Kerja (KK)	0,718	Reliabel

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 3, menjelaskan bahwa nilai Cronbach Alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada studi analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dibantu dengan program SPSS. Dalam proses perhitungannya dan dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1. (Constant)	1,785	2,926	
Budaya Organisasi	,273	0,126	,262
Kompensasi	,593	0,117	,659
Lingkungan Kerja	,649	0,124	,696

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 4, maka model persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$KK=1,785 + 0,273 BO + 0,593 K + 0,649 LK + e$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut: (1) Konstanta Nilai konstanta (a) sebesar 1,785 yang menyatakan jika variabel budaya organisasi (BO), kompensasi (K), dan lingkungan Kerja (LK) sama dengan 0, maka variabel kepuasan kerja (KK) sebesar 1,785. (2) Koefisien Regresi Budaya Organisasi (BO) Nilai koefisien regresi budaya organisasi (BO) adalah sebesar 0,273 sehingga hasil yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel budaya organisasi (BO) dengan kepuasan kerja (KK). Dengan ini menyatakan apabila budaya organisasi (BO) PT Pos Indonesia Surabaya Selatan ada peningkatan 1 satuan maka akan meningkat sebesar 0,273 satuan. (3) Koefisien Regresi Kompensasi (K) Nilai koefisien regresi kompensasi (K) adalah sebesar 0,593 sehingga hasil yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel kompensasi (K) dengan kepuasan kerja (KK). Dengan ini menyatakan apabila kompensasi (K) PT Pos Indonesia Surabaya Selatan ada peningkatan 1 satuan maka akan meningkat sebesar 0,593 satuan. (4) Koefisien Lingkungan Kerja (LK) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (LK) adalah sebesar 0,649 sehingga hasil yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel lingkungan kerja (LK) dengan kepuasan kerja (KK). Dengan ini menyatakan apabila lingkungan kerja (LK) PT Pos Indonesia Surabaya Selatan ada peningkatan 1 satuan maka akan meningkat sebesar 0,649 satuan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan uji *statistic Kolmogorov-Smirnov*, sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,07369240
Most Extreme Differences	Absolute	0,121
	Positive	0,121
	Negative	-0,074
Test Statistic		0,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^c

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui nilai signifikan Asym.Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Maka nilai tersebut dikatakan data berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mendeteksi korelasi antara variabel independent (bebas). Dilakukannya dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi	0,564	1,772	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi	0,487	2,053	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,413	2,423	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF pada variabel budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi atau bebas multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Berikut merupakan hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* dengan program SPSS:

Tabel 7
Uji Heterokedastisitas

Model	t	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0,789	0,437	Bebas Heterokedastisitas
Kompensasi	0,325	0,748	Bebas Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja	-0,049	0,962	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 7, dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai *sig* > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi atau bisa dikatakan bebas heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji goodness of fit (Uji F)

Untuk menguji kelayakan dari variabel budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dilakukannya uji F :

Tabel 8
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	122,254	3	40,751	31,815	,000 ^b
	Residual	34,584	27	1,281		
	Total	156,839	30			

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Hasil olah data pada Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) uji F adalah 0,000 kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi layak diterima dan bisa digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,883 ^a	0,779	0,755	1,131

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 9, bahwa nilai R Square sebesar 0,779 atau 77,9% artinya nilai tersebut mampu menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi kepada variabel kepuasan kerja sebesar 77,9% untuk sisanya 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian.

Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Hasil uji t yakni dapat dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji t

Model	t	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	2.174	,039	Signifikan
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	5.093	,000	Signifikan
Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	5.217	,000	Signifikan

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 10, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,039 < 0,05$. Artinya H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. (2) Variabel kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. (3) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan. Pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat menimbulkan suatu kepuasan kerja bagi karyawan. Karena jika dilihat pada tabel 8 nilai mean tertinggi menunjukkan angka 4,58 yang dimana karyawan merasa mempunyai hak untuk berkembang dan hak dalam karir pada pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya budaya organisasi yang dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2018:2) bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan sosial pada sebuah perusahaan yang dapat mempengaruhi bagaimana para pekerja melakukan aktivitas kerja yang akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sasuwe (2018) dan Soedjono (2005). Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan. Pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja, menunjukkan bahwa adanya kompensasi yang setara dengan pekerjaan yang dijalani dapat meningkatkan kepuasan kerja

karyawan. Karena jika dilihat pada tabel 9 nilai mean tertinggi menunjukkan angka 4,26 yang dimana karyawan merasa insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja para karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya kompensasi yang sebanding dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan. Sesuai teori yang dikemukakan oleh Mahendrawan dan Indrawati (2015) bahwa kompensasi bisa dikatakan sebuah balas jasa yang dilakukan perusahaan atas jasa yang diberikan karyawan agar karyawan merasa dihargai sebuah pekerjaannya dan akan menaikkan tingkat kepuasan kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhar, *et al.* (2020) dan Nugroho (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan. Pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pada saat menjalani pekerjaan. Karena jika dilihat pada tabel 10 nilai mean tertinggi menunjukkan angka 4,32 yang dimana karyawan merasa ruangan bekerja cukup kondusif dan tidak mengganggu fokus dan pendengaran pada saat menjalankan sebuah pekerjaan. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Saripudin (2015) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada pekerja dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan berdampak pada emosi para pekerja dan tentu lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, *et al* (2014) dan Siagian (2018). Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN DASAR

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab- sebelumnya mengenai budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Budaya organisasi (BO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terdapat pada perusahaan telah sesuai dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (2) Kompensasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (3) Lingkungan kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti sebagai berikut: (1) Bagi karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan agar tetap menjaga dan meningkatkan kepuasan kerjanya dengan cara beradaptasi dengan keadaan atau kondisi kerja dan mencoba untuk menyenangkan terhadap pekerjaannya karena dengan senang terhadap pekerjaannya semua pekerjaan yang dijalani akan terasa nyaman dan bisa meningkatkan kinerja. (2) Sebaiknya PT Pos Indonesia Surabaya Selatan selalu memperhatikan dan memonitor para karyawannya

agar para karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur. (3) Sebaiknya PT Pos Indonesia Surabaya Selatan lebih memperhatikan tentang tunjangan para karyawannya di setiap jabatannya agar para karyawan merasa kewajiban yang diterima sudah sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang dijalankan. (4) Sebaiknya PT Pos Indonesia Surabaya Selatan harus lebih meningkatkan kualitas lingkungan sekitar tempat bekerja terutama perihal suhu di ruangan kerja agar para karyawan lebih nyaman melakukan aktivitas kerjanya. (5) Sebaiknya PT Pos Indonesia Surabaya Selatan memberikan kewajiban yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh para karyawannya, agar para karyawan memiliki kepuasan tersendiri dalam menjalankan pekerjaannya. (6) Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah lebih banyak jumlah sampel agar hasil yang diperoleh lebih baik.

Keterbatasan

Berdasarkan kesimpulan diatas terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut: (1) Pada saat proses pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak mewakili pendapat yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang terdapat perbedaan pemikiran dan perbedaan asumsi setiap responden. (2) Penelitian ini terbatas dikarenakan sampel dan populasi karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan hanya dilakukan terhadap sebanyak 31 orang karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Selatan. (3) Pada penelitian ini hanya terdapat beberapa variabel antara lain variabel independen yaitu budaya organisasi (BO), kompensasi (K), dan lingkungan kerja (LK), serta variabel dependennya adalah kepuasan kerja (KK). Sedangkan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi pada kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing, Pekanbaru.
- Arikunto. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Azhar, D. Utami, dan Y. Siswadi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora* 4(1).
- Budiyanto, Suryawirawan, O. A., Suhermin, dan Bon, A. T. 2023. Factors Influencing Employee Performance Post-COVID-19: Evidence from Service Industry Employees in Indonesia. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science* 3(3).
- Edi, S., D. Oktofarita, dan S. Efendi. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab AL Hamid. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 4(2).
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamsal. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi* 2(1).
- Hidayat, R. 2018. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA SPBU DI KABUPATEN ROKAN HILIR. *KURS* 3(2).
- Imam, dan Hoirul. 2022. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA . *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 11(8).
- Indrawati, I. G. Mahendrawan, dan A. Desi. 2015. PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. PANCA DEWATA DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen Unud* 4(11).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.F

- Lao, A. Aoliso, dan Hans. 2018. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.TASPEN (PERSERO)KANTOR CABANG KUPANG. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen* 3(1).
- Nugroho. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PNS di Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Stikubank Semarang* 19(2).
- Robbins. 2009. *Manajemen, Edisi kesepuluh Jilid 1*. Erlangga. Jakarta.
- Robbinson. 2003. *Teori-teori kepuasan kerja*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Saripudin, J. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU* 3(2)
- Sasuwe, M. 2018. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT AIR MANADO. *Jurnal EMBA* 6(4).
- Sedarmayanti. 1996. *Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1).
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan, Fakultas ekonomi Universitas Kristen Petra* 7(1).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2018. *Budaya Organisasi*. PRENADAMEDIA GROUP. Jakarta
- Wibowo, M., Musadieg, M., A., dan Nurtjahjono, G. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. telekomunikasi Indonesia Tbk kandatel Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 16(1).
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi, Cetakan Kedua*. Salemba Empat. Jakarta.