

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap

Wahyu Alif Fahturrohman¹⁾, Sri Sundari²⁾, Endang Sri Wahyuningsih³⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma Purwokerto^{1,2,3)}
wahyu.fahturrohman@gmail.com¹⁾, ssundari.ku@gmail.com²⁾, endangsriwahyu58@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan hasil-hasil penelitian terdahulu serta permasalahan aktual didalam perusahaan yaitu tingginya tingkat perputaran karyawan pada tahun 2023 mencapai 22,31%. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan populasi 111 karyawan dan sampel penelitian 91 responden. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* dengan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap.

Kata Kunci

Kepemimpinan; Budaya organisasi; Lingkungan kerja; Kompensasi; Kepuasan kerja

This research is motivated by the differences in the results of previous studies and actual problems in the company, namely the high employee turnover rate in 2023 reaching 22.31%. The aim of this research is to analyze the significance of the influence of leadership, organizational culture, work environment and compensation on employee job satisfaction at PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap. The research method used is quantitative research with a population of 111 employees with a research sample of 91 respondents. The sampling technique used was proportionate stratified random sampling with multiple linear regression analysis tools. Partial research results show that leadership, organizational culture, work environment and compensation have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap. The conclusion of this research is that leadership, organizational culture, work environment, and compensation have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap.

Keywords

Leadership; Organizational culture; Work environment; Compensation; Job satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Tampubolon, 2021). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, sikap pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan suatu kelompok dibutuhkan untuk mencapai sebuah visi misi atau serangkaian tujuan yang di tetapkan (Adam & Efni, 2021). Kepemimpinan adalah suatu cara seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang dengan tujuan melakukan aktivitas guna mencapai tujuan organisasi dalam situasi tertentu (Tampubolon, 2021). Hasil penelitian Rivaldo & Ratnasari (2020) serta Adam & Efni (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun perbedaan hasil penelitian diungkapkan oleh Dewi (2017), kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu budaya organisasi (Pranitasari & Saputri, 2020). Menurut Purba *et al.* (2022) budaya organisasi adalah perilaku dan tindakan sekelompok orang yang telah disepakati dan menjadi komitmen bersama untuk menjadi petunjuk anggota organisasi. Hasil penelitian Pranitasari & Saputri (2020) serta Purba *et al.* (2022), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian Adawiyah (2020), mengungkapkan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Pande & Utama (2014) lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya untuk memotivasi karyawan dan juga akan berdampak pada kepuasan kerja. Menurut Nugrahaningsih (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan aspek yang meliputi fisik dan sosial kultural yang dapat mempengaruhi individu. Hasil penelitian Pande & Utama (2014) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Apriyani dan Iriyanto (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang layak sesuai dengan tugas kerja yang dibebankan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Pande & Utama, 2014). Menurut Utami & Dwiatmadja (2020), kompensasi adalah suatu bentuk pencapaian akan hasil kerja karyawan yang mampu berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian Pande & Utama (2014) serta Arif *et al.* (2019), menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil Harahap & Khair (2019), menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan sedangkan Kumalasari & Efendi (2022), menyatakan kompensasi secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri konstruksi. Data jumlah keluar masuknya karyawan serta tingkat perputaran karyawan pada tahun 2023 dengan data sebagai berikut.

Tabel 1. Perputaran Karyawan PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap

No.	Bulan	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Keluar	Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover (%)
1.	Januari	131	3	1	129	2.31
2.	Februari	129	3		126	2.35
3.	Maret	126	2		124	1.60
4.	April	124	2		122	1.63
5.	Mei	122	3	1	120	2.48
6.	Juni	120	4	2	118	3.36
7.	Juli	118	0		118	0.00
8.	Agustus	118	2		116	1.71
9.	September	116	1		115	0.87
10.	Okttober	115	2		113	1.75
11.	November	113	2	1	112	1.78
12.	Desember	112	3	2	111	2.69
Jumlah		27	7			

Sumber : Data PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap

Tabel 1 menggambarkan bahwa jumlah karyawan PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap dari bulan Januari - Desember tahun 2023 cenderung menurun. Penurunan karyawan pada tahun 2023 sebanyak 27 orang dengan perputaran sebesar 22,31%. Penurunan jumlah karyawan dengan jumlah yang terlalu tinggi dapat menghambat perkembangan perusahaan. Tingkat *labour turnover* dikatakan tinggi jika mencapai angka 10% atau bahkan lebih (Gallup dalam Palahudin & Agustianto, 2023).

Menurut Fitriani & Yusiana (2020) semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat turnover karyawan. Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa selama 1 tahun nilai turnover sebesar 0 (nol) hanya terjadi pada bulan Juli yang berarti tidak ada karyawan yang keluar, sedangkan pada bulan-bulan yang lain selalu ada beberapa karyawan yang keluar dari pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan ada yang mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini 111 karyawan dengan rumus Slovin maka sampel diperoleh sampel minimal 87 responden. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu *proportionate stratified random sampling* sehingga sampel yang digunakan 91 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner (data primer), studi Pustaka (data sekunder), dan dokumentasi. Pengukuran variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu skor penilaian 1 sampai 5, dimana skor 1 menyatakan jawaban sangat tidak setuju, skor 2 menyatakan jawaban tidak setuju, skor 3 menyatakan jawaban netral, skor 4 menyatakan jawaban setuju, dan skor 5 menyatakan jawaban sangat setuju.

Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur butir pernyataan pada kuesioner dengan menggunakan korelasi *product moment* dan uji reliabilitas kuesioner menggunakan nilai koefisien *cronbach alpha*. Uji asumsi klasik dilakukan supaya model regresi yang diajukan menunjukkan persamaan hubungan yang valid atas BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov*, uji multikolinearitas dengan menguji nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan *Tol* (*Tolerance*), serta uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode uji *Park*.

Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa baik variabel-variabel independen menjelaskan variasi didalam variabel dependen. Uji F dilakukan untuk mengetahui model penelitian layak atau tidak, dan uji t dilakukan menggunakan hipotesis yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

1. Karakteristik responden penelitian

a. Berdasarkan umur

Responden dalam penelitian ini yang berumur dibawah 30 tahun sebanyak 11 orang atau 12,09%, umur 30 sampai 40 tahun sebanyak 57 orang atau 62,64%, dan umur 40 sampai 60 tahun sebanyak 23 orang atau 25,27%.

b. Berdasarkan jenis kelamin

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 81 laki-laki atau 89,01%, sedangkan 10 perempuan atau 10,99%.

c. Berdasarkan masa kerja

Responden dalam penelitian ini terdiri dari masa kerja dibawah 6 bulan sebanyak 12 orang atau 13,19%, masa kerja 6 sampai 12 bulan sebanyak 53 orang atau 58,24%, dan 12 sampai 24 bulan sebanyak 26 orang atau 28,57%.

d. Berdasarkan bagian (tanggung jawab pekerjaan)

Responden dalam penelitian ini terdiri dari bagian *welder* sebanyak 17 orang atau 18,68%, *pipe fitter* sebanyak 26 orang atau 28,57%, *quality control* sebanyak 10 orang atau 10,99%, *spool control* sebanyak 11 orang atau 12,09%, *safety man* sebanyak 14 orang atau 15,38%, dan *helper* sebanyak 13 orang atau 14,29%.

2. Uji instrumen penelitian

a. Uji validitas

Hasil uji validitas menggunakan sampel minimal 30 responden untuk menguji semua item pernyataan dari semua variabel penelitian ini. Nilai r_{hitung} masing-masing pernyataan pada setiap variabel lebih besar dari r_{tabel} . Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid.

b. Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas bahwa masing-masing variabel reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7. Variabel kepuasan kerja (0,714), kepemimpinan (0,800), budaya organisasi (0,808), lingkungan kerja (0,875), dan kompensasi (0,821).

3. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai *asymp. sig.* sebesar 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas berdasarkan nilai *VIF* dan *tolerance*. Hasil uji multikoliniritas berdasarkan nilai *VIF* bahwa masing-masing variabel lebih kecil dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas berdasarkan nilai *tolerance* bahwa masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,1 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas mengacu terhadap nilai *VIF* dan *tolerance* pada variabel kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi menunjukkan semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolonieritas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji *Park*. Kriteria penerimaan uji heteroskedastisitas adalah apabila nilai probabilitas $> \alpha$ 0,05 maka dikatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan (0,127), budaya organisasi (0,264),

lingkungan kerja (0,732), dan kompensasi (0,287). Artinya semua variabel bebas dalam penelitian ini masuk dalam kriteria homokedastisitas.

4. Analisis regresi linier berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Koefisien regresi	t _{hitung}	sig.
1.	Kepemimpinan	0,171	4,411	0,000
2.	Budaya organisasi	0,266	3,725	0,000
3.	Lingkungan kerja	0,157	5,181	0,000
4.	Kompensasi	0,138	3,172	0,002
	F _{hitung}	111,218		
	Constant	2,463		
	R Square	0,838		

Berdasarkan tabel 2 hasil regresi linier berganda, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,463 + 0,171X_1 + 0,266X_2 + 0,157X_3 + 0,138X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta dalam analisis regresi linier berganda adalah sebesar 2,463 menunjukkan jika variabel kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi bernilai nol, sehingga kepuasan kerja meningkat sebesar 2,463.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah 0,171 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Artinya jika kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah 0,266 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Artinya jika budaya organisasi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0,157 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel kompensasi adalah 0,138 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Artinya jika kompensasi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

5. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,838. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa sebesar 83,80 persen variasi perubahan variabel kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap dapat dijelaskan oleh perubahan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Sisanya 16,20 persen oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti, antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, promosi jabatan, dan iklim organisasi.

6. Uji F (kelayakan model)

Nilai F_{hitung} sebesar 111,218 lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan $df_1 = (k - 1) = (5 - 1) = 4$ dan $df_2 = (n - k) = (91 - 5) = 86$ yaitu 2,478. Hasil uji F tersebut menunjukkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk mengestimasi populasi atau memenuhi *goodness of fit*.

7. Uji t (uji hipotesis)

- a. Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan adalah 4,411 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,663 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05, hipotesis pertama diterima.
- b. Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi adalah 3,725 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,663 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05, hipotesis kedua diterima.
- c. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah 5,181 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,663 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05, hipotesis ketiga diterima.
- d. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah 3,172 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,663 dengan nilai signifikansi yaitu 0,002 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05, hipotesis keempat diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi positif 0,171 artinya semakin baik kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Kemudian berdasarkan nilai t_{hitung} 4,411 lebih besar dari t_{tabel} 1,663 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adam & Efni (2021) bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian yang dilakukan oleh Riana (2015) yang juga menemukan bukti bahwa kepemimpinan (*leadership*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (*employee job satisfaction*). Tetapi berbeda dengan temuan yang dilakukan oleh Dewi (2017) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap. Hubungan kausal tersebut menunjukkan bukti bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap kepemimpinan berdasarkan lima indikator yaitu memiliki keterampilan dalam berkomunikasi, memiliki kejujuran,



kematangan spiritual, sosial, dan fisik, dapat menunjukkan keteladanannya, serta dapat memecahkan masalah dengan kreatif yang diterapkan oleh pimpinan PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi positif 0,266 artinya semakin baik budaya organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Kemudian berdasarkan nilai t_{hitung} 3,725 lebih besar dari t_{tabel} 1,663 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pranitasari & Saputri (2020) bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian yang dilakukan oleh Purba *et. al.* (2022) yang juga menemukan bukti bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (*employee job satisfaction*). Tetapi berbeda dengan temuan yang dilakukan oleh Adawiyah (2020) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap. Hubungan kausal tersebut menunjukkan bukti bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap budaya organisasi berdasarkan empat indikator yaitu pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan, dan pelaksanaan kode etik, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi positif 0,157 artinya semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Kemudian berdasarkan nilai t_{hitung} 5,181 lebih besar dari t_{tabel} 1,663 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pande & Utama (2014) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian yang dilakukan oleh Pande & Utama (2014) yang juga menemukan bukti bahwa lingkungan kerja (*work environment*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (*employee job satisfaction*). Tetapi berbeda dengan temuan



yang dilakukan oleh Apriyani & Iriyanto (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap. Hubungan kausal tersebut menunjukkan bukti bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja berdasarkan enam indikator yaitu kelelahan, kebosanan, monoton, perilaku dari atasan, perilaku dari rekan kerja, dan team work yang ada di PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi positif 0,138 artinya semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Kemudian berdasarkan nilai t_{hitung} 3,172 lebih besar dari t_{tabel} 1,663 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pande & Utama (2014) bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian yang dilakukan oleh Arif *et. al.* (2019) yang juga menemukan bukti bahwa kompensasi (*compensation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (*employee job satisfaction*). Tetapi berbeda dengan temuan yang dilakukan oleh Harahap & Khair (2019) yang mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Sedangkan Kumalasari & Efendi (2022) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap. Hubungan kausal tersebut menunjukkan bukti bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kompensasi berdasarkan empat indikator yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap.
2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap.

3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap.
4. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Jasa Mandiri Utama Cilacap.

REFERENSI

- Adam, A., & Efni, Y. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt . Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) Di Indonesia*. 32(1), 48–56.
- Adawiyah, R. A., Muis, M., & Razak, A. M. (2020). Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja. *Yume : Journal Of Management*, 3(3), 26–43.
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada ART Industries Boyolali. *Value Added: Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizan. (2019). Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance. *Proceeding Of The 3rd International Conference On Accounting, Business & Economics (Uii-Icabe 2019)*, 263–276.
- Dewi, P. I. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Pada Pdam Tirta Manguta-Ma Kabupaten Badung. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 1–10.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 3(2).
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. 2(1), 69–88.
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2719-2732.
- Nugrahaningsih, H. Dan J. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.
- Palahudin & Agustianto, R. T. (2023). Turnover Karyawan Pada PT. Lingguntera. *Karimah Tauhid*, 2(5), 1532-1543.
- Pande, N. N. P. I. P., & Utama, I. W. M. (2014). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(7), 254177.

- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61.
- Purba, F. L., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Influence Of Organizational Culture And Incentives Provision On Job Satisfaction*. 4(3), 1897–1904.
- Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 06, 430–442.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akutansi, Manajemen, Ekonomi*, 2(1), 90–105.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267-275.