

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, FASILITAS  
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA**  
(Study Empiris PT. Kantor Pos Indonesia di Kota Magelang)

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi Sebagai Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun Oleh:  
**Rafli Yudha Tofana**  
NPM:18.0101.0119

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2022**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

PT. Pos Indonesia (Persero) berkomitmen untuk unggul dalam menjalankan bisnisnya. Kinerja puncak hanya dapat dicapai jika perusahaan mampu menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan diakui oleh karyawannya. Kepuasan karyawan berbasis teori mengacu pada teori kontradiksi atau teori kontradiksi bahwa kepuasan kerja individu dapat ditentukan dengan menghitung perbedaan antara apa yang dia rasakan seharusnya. Kepuasan kerja mengacu ada teori ketidaksesuaian, bahwa jika kepuasan yang karyawan dapatkan dari pekerjaannya melebihi kebutuhan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya dan sebaliknya jika tidak puas atas pekerjaannya maka ada ketidaksesuaian yang negatif (Kinanti, 2012).

Sikap karyawan terhadap situasi, kerjasama, penghargaan, faktor fisik dan psikologis merupakan definisi dari kepuasan kerja. Sikap terhadap pekerjaan merupakan hasil dari seperangkat sikap individu yang konkrit terhadap faktor-faktor tenaga kerja, keserasian individu dan hubungan sosial di luar pekerjaan, yang merupakan hubungan umum individu. Menurut Nabawi (2019), *job satisfaction* merupakan suatu sikap pekerja atas penghargaan yang diterima berdasarkan pekerjaannya.

Kompensasi merupakan unsur untuk meningkatkan kepuasan kerja. Definisi kompensasi adalah pemberian balas jasa perusahaan kepada

pekerja atas kontribusinya kepada perusahaan (Parimita et al., 2018). Kompensasi yang dimaksud diantaranya adalah upah atau gaji, kemudian juga ada bonus dimana karyawan akan merasakan kepuasannya dalam bekerja dengan adanya bonus tersebut. Hasil penelitian Parimita et al. (2018), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Namun pada penelitian lain Hermingsih & Purwanti (2020), menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction*.

Selain kompensasi, kepemimpinan merupakan faktor lain. Kepemimpinan adalah suatu kekuatan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung upaya yang memungkinkan orang lain berkontribusi untuk tujuan organisasi (Nabawi, 2019). Pendapat lain dari kepemimpinan yaitu menurut Dawud (2020), bahwa dalam suatu kelompok yang memiliki kekuasaan manjerial dan dapat mempengaruhi orang lain disebut dengan pemimpin. Namun pada penelitian Wahyuniardi dan Nababan (2018), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Pada penelitian lain Dewi (2017), hasil penelitian menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction*.

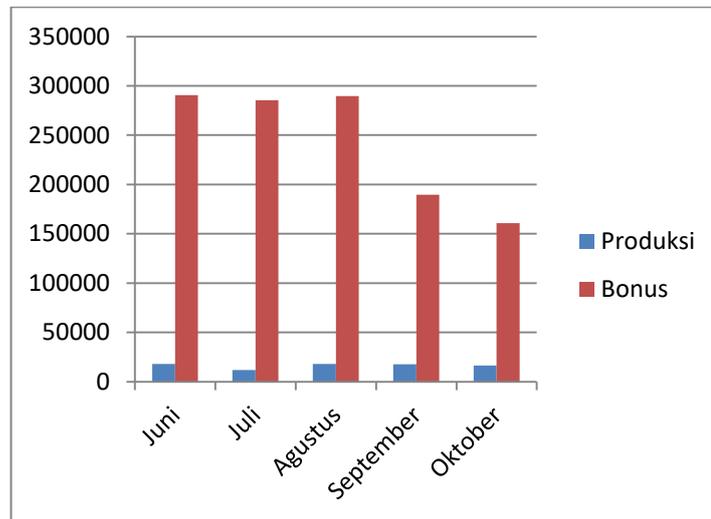
Tidak hanya kompensasi dan kepemimpinan saja yang menjadi unsur dalam kepuasan kerja namun ada juga fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Prawira (2020) fasilitas adalah lembaga segala sesuatu yang digunakan

dan ditempati oleh pegawai, baik dalam hubungan kerja langsung maupun dalam kelancaran arus kerja. Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rianti, 2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Penelitian lain menunjukkan hasil bahwa

Budaya organisasi menjadi salah satu factor terakhir dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi organisasi, tidak hanya pada individu anggota organisasi, tetapi juga pada pencapaian tujuannya (Aji & Suryati, 2022). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuniardi & Nababan (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap suatu kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian budaya organisasi juga salah satu unsur dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai atau karyawan. Namun pada penelitian lain oleh Hamsal (2021), didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *job satisfaction*.

Semua karyawan yang bekerja tentunya memiliki harapan yang tinggi tidak hanya terhadap kepuasan kerja, tetapi juga terhadap organisasi. Kepuasan kerja karyawan berarti karyawan menikmati pekerjaannya. Di sisi lain, kepuasan kerja dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Fenomena yang terjadi saat ini adalah adanya indikasi terjadinya penurunan kepuasan pegawai pada PT. Kantor Pos

Indonesia di Magelang yang terletak di Jalan Ahmad Yani No. 2, Panjang, Kec. Magelang Utara. Kota Magelang, Jawa Tengah 56111.



**Gambar 1.1**  
**Grafik Produksi dan Bonus Karyawan PT Kantor Pos**  
**Juni – Oktober 2021**

*Sumber : Data Primer diolah PT. Kantor Pos Indonesia Kota Magelang 2021*

Berdasarkan gambar 1.1, grafik tersebut menunjukkan bahwa pada data produksi dan bonus mengalami penurunan dari bulan Juni hingga Oktober. Hal tersebut dirasa menjadi kondisi yang kurang baik terhadap kepuasan kerja. Bonus atau fee ini merupakan salah satu dari berbagai factor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Oleh karena itu, manfaat kepuasan kerja ada di pihak karyawan. Tujuan kepuasan kerja dapat dilihat dari perspektif organisasi, yaitu untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja dan budaya organisasi secara stimulant terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memberikan suatu kontribusi dan manfaat dalam mengembangkan penelitian selanjutnya, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan atau organisasi sejauh mana pengaruh kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Penulisan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab, yang mana bab satu dengan bab lainnya adalah sebuah komponen yang memiliki keterkaitan satu sama lain. Sistematika penulisan masing-masing bab dijelaskan sebagai berikut :

**BAB I** : Pendahuluan

Bab ini berisi informasi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

**BAB II** : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Dalam bab ini dimuat teori-teori yang menjadi dasar dalam

analisis data, diambil dari beberapa literatur pustaka dan hasil penelitian- penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan fasilitas kerja terhadap *job satisfaction*. Telaah penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran juga dimuat dalam bab ini. Telaah penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran juga dimuat dalam bab ini.

**BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan kemudian dijelaskan lebih lanjut seperti objek penelitian, populasi dan sampel, jenis data yang digunakan, alat uji, dan metode analisis data yang digunakan.

**BAB IV : Hasil dan Pembahasan**

Bab ini memuat hasil pembahasan dari penelitian dengan menggunakan alat analisis penelitian SPSS 21.0 sehingga dapat mencapai tujuan dari penelitiann yang telah dilakukan.

**BAB V : Kesimpulan**

Bab akhir dalam penyusunan skripsi yang di dalamnya memuat simpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg**

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228), Herzberg's *two factors motivation theory* atau dapat diartikan sebagai teori motivasi dua faktor. Menurut teori ini, motivasi ideal adalah kesempatan untuk mengembangkan suatu keterampilan. Herzberg mengatakan bahwa orang dipengaruhi oleh faktor ketika melakukan pekerjaannya yaitu kebutuhan mereka., adalah:

###### 1) Faktor Higienis (*Hygiene Factor*)

*Hygiene factor* adalah faktor yang memiliki keterkaitan dengan kodrat manusia dalam berusaha memperoleh kenyamanan fisik. Menurut Herzberg, kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan berkelanjutan yang menjadi nol setelah terpenuhi.

###### 2) Faktor Motivasi (*Motivation factors*)

*Motivation factors* berkaitan dengan kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini mencakup serangkaian kondisi penting, *job satisfaction* ketika dimasukkan ke dalam pekerjaan, mendorong tingkat motivasi yang kuat yang mengarah pada peningkatan kinerja pekerjaan yang unggul.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:112) teori dua faktor Frederick Herzberg mengemukakan bahwa faktor intrinsik berhubungan dengan

kepuasan kerja dan faktor ekstrinsik memiliki hubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin tahu kapan seseorang merasa puas atau tidak atas pekerjaannya. Herzberg menyimpulkan reaksi ketika orang puas dengan pekerjaannya secara konsisten sangat berbeda dengan ketidakpuasan kerja.

Selain itu, Herzberg berdasarkan data menyatakan lawan dari kepuasan tidak selalu ketidakpuasan. Menghilangkan kualitas yang tidak memuaskan dari pekerjaan tidak memotivasinya. Herzberg percaya bahwa faktor penyebab kepuasan kerja terpisah dari faktor penyebab ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, para manajer yang mencoba menghilangkan faktor ketidakpuasan kerja maka orang-orang tidak termotivasi.

## **2. *Job Satisfaction***

Menurut Prawira (2020), *job satisfaction* merupakan rasa senang atas pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Menurut Yulia Ardila, Ramdani Bayu Putra (2019), *job satisfaction* didefinisikan sebagai perasaan nyaman atau tidak nyaman, atau bagaimana seorang karyawan melihat dan merasakan pekerjaan mereka. Dari berbagai definisi kepuasan kerja tersebut, kepuasan kerja didefinisikan sebagai positif atau negatif yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya dalam kaitannya dengan pengalaman kerja mereka dan harapan mereka untuk pengalaman masa depan mereka dapat didefinisikan sebagai emosi positif atau emosi. Terdapat macam faktor yang

berpengaruh pada kepuasan kerja. Peran faktor tersebut dalam kepuasan karyawan tergantung pada kepribadian masing-masing karyawan. Menurut Supriyanto dan Tri Bodroastuti (2013) faktor yang menghasilkan kepuasan adalah:

1. Faktor individu.
2. Faktor sosial.
3. Faktor utama pekerjaan.

Menurut Siska & Hendri (2018), kepuasan kerja merupakan suatu kebutuhan yang terus bertambah dan manusia selalu berusaha untuk memenuhinya. Menurut Nurwati (2021), Indikator kepuasan kerja meliputi konten pekerjaan, kinerja tugas pekerjaan yang sebenarnya, dan pengawasan pekerjaan. Ketika tugas dirasa menarik dan memberi peluang untuk belajar dan tanggung jawab, karyawan merasa puas.

### **3. Kompensasi**

Secara umum, dapat diartikan sebagai suatu penghargaan kepada karyawan atas pekerjaannya atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi. Menurut Diastuti et al. (2021), Kompensasi adalah kompensasi moneter dan nonmoneter bagi karyawan. Menurut Karyawan (2019), tujuan kompensasi adalah untuk memastikan hak-hak pekerja, bersifat adil, karyawan yang berkompeten, mempertahankan karyawan, menghormati karyawan, dan mengendalikan biaya, mengelola, mematuhi peraturan pemerintah, dan menghindari perselisihan.

Ada banyak faktor yang dipertimbangkan ketika menentukan kompensasi karyawan. Faktor tersebut berpengaruh pada jenis dan jumlah kompensasi yang ditawarkan. Menurut Harahap dan Khair (2020), Kompensasi adalah imbalan atas kontribusinya. Penghargaan mengacu pada konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal mengacu pada konsep upah relatif dalam suatu organisasi, sedangkan konsistensi eksternal mengacu pada tingkat struktur upah relatif dalam suatu organisasi.

Menurut Hendro (2018), kompensasi harus didistribusikan dalam bentuk bonus, hibah dan manfaat sosial sesuai dengan kontribusinya kepada perusahaan dan harus dimasukkan dalam sistem penghargaan. Kedua, gaji dan bonus tambahan untuk kontribusi karyawan merupakan insentif yang kuat untuk meningkatkan kinerja individu., sedangkan menurut Mahsun (2019), kompensasi sebagai sistem penghargaan atau penghargaan adalah keseluruhan paket manfaat yang memungkinkan organisasi memberikan manfaat kepada anggotanya dan melacak bagaimana mekanisme dan prosedur penghargaan didistribusikan. Skema insentif dapat mencakup gaji, pendapatan, pensiun, tunjangan hari raya, dan promosi (dalam bentuk upah dan tunjangan yang lebih tinggi). Selain itu, asuransi kesehatan dan asuransi keselamatan, transfer horizontal ke posisi yang lebih menuntut dan posisi teratas untuk pertumbuhan dan perkembangan lebih lanjut, dan berbagai bentuk layanan.

#### **4. Kepemimpinan**

Kepemimpinan didefinisikan sebagai fungsi manajemen strategis yang penting karena secara efektif dan efisien menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan kepada tujuan yang ingin dicapai. Menurut (Astuti dan Iverizkinawati (2018), definisi kepemimpinan adalah bahwa individu menggunakan kekuatannya untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung suatu organisasi, sementara yang lain adalah kemampuan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Pendapat lain menurut Bukit et al. (2019), seorang pemimpin adalah orang yang dapat mengontrol dan memiliki keterampilan. Selain itu, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan membujuk suatu kelompok atau seseorang. Tujuan lebih mudah dicapai ketika pemimpin dan anggota sudah berada di jalur yang sama.

Menurut D.P.Astuti (2022), pemimpin merupakan seseorang yang memiliki keterampilan dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Selain itu, pemimpin harus mampu mempengaruhi dan membujuk kelompok atau individu. Tujuan lebih mudah dicapai ketika pemimpin dan anggota sudah berada di jalur yang sama.

Kepemimpinan juga diartikan sebagai seperangkat kegiatan. Pemimpin tidak dapat dipisahkan dari posisi, posisi, gaya, dan perilakunya sendiri. Kepemimpinan merupakan proses antara hubungan antar pemimpin, anggota atau pengikut dan suatu situasi.

Kepemimpinan adalah proses memimpin kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Berdasar pengertian para ahli kepemimpinan, kepemimpinan diartikan sebagai tindakan sendiri untuk memotivasi orang lain melalui kepemimpinan dan pengaruh untuk bekerja sama dan tidak saling mengecewakan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## **5. Fasilitas kerja**

Fasilitas kerja tidak boleh dikesampingkan saat melakukan proses kerja. Fasilitas kerja memegang peranan yang sangat penting dalam memungkinkan proses organisasi berjalan lebih baik, lebih akurat dan lebih cepat. Munawirsyah (2017), menyatakan fasilitas adalah digunakan dan ditempati oleh karyawan, baik dalam hubungan kerja langsung maupun dalam memperlancar pekerjaannya.

Zatnika (2018), menjelaskan fasilitas kerja sebagai semua peralatan, lingkungan pekerjaan, metode kerja, dan *job control* yang mereka hadapi, individu maupun kelompok. Fasilitas kerja harus diperhatikan oleh perusahaan karena berfungsi sebagai sarana memperlancar pekerjaan. Fasilitas yang digunakan oleh perusahaan memiliki bentuk, jenis dan indikator yang berbeda-beda. Semakin besar aktivitas perusahaan maka semakin canggih pula fasilitas kerja dan fasilitas penunjang dalam proses kerja untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Ragil Anandita et al. (2021), fasilitas kerja

merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk mempermudah pekerjaannya. Tergantung pada jenis perusahaan dan ukuran perusahaan, fasilitas kerja di masing-masing perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenis.

## **6. Budaya organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang mengatur tindakan karyawan pada kesehariannya, memutuskan, dan mengoordinasikan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, diilhami, dan dipraktikkan oleh organisasi yang memiliki makna tersendiri dan mendasari aturan perilaku dalam organisasi. Pada dasarnya, budaya organisasi adalah sifat mendasar suatu kelompok dan memiliki fungsi untuk memandu keseluruhan perilaku.

Menurut Setiawan dan Sawitri (2019), Budaya organisasi adalah persepsi bersama di antara anggota organisasi, sistem makna bersama. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah nilai-nilai perilaku normal yang harus dipahami dan diikuti oleh sekelompok orang yang menganutnya. Budaya organisasi biasanya mencakup semua pengalaman, filosofi, pengalaman, harapan, dan semua nilai di dalamnya. Oleh karena itu, budaya organisasi ini tercermin dalam kegiatan kita sehari-hari, dimulai dengan interaksi kita dengan orang lain, cara kita bekerja, dan harapan kita untuk masa depan.

Budaya organisasi dengan demikian digunakan sebagai panduan dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia dalam suatu organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi organisasi, tidak hanya pada individu anggota organisasi, tetapi juga pada pencapaian visi, misi dan tujuannya (Aji & Suryati, 2022).

## **B. Telaah Penelitian Sebelumnya**

Pada penelitian ini, kita perlu meninjau kembali berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya agar referensinya sesuai. Berikut beberapa ulasan terkait penelitian terdahulu. Penelitian sebelumnya berkaitan dengan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Rianti (2021), mengenai “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Truntum Hotel Padang”. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling sehingga didapatkan sebanyak 83 orang responden. Uji persyaratan analisis menggunakan uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas. Pada uji hipotesis didapatkan hasil variable fasilitas kerja terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variable kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Husna (2021), mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam”. Populasinya adalah guru di

SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam.”. Sampel sebanyak 56 responden menggunakan teknik random sampling. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, variabel uji analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji T dan uji F, dengan hasil penelitian variable kepemimpinan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian lain Dewi (2017), hasil penelitian menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction*.

Sementara itu, penelitian Sarumaha et al. (2021), mengenai “Pengaruh Kompenasi Terhadap Kepuasan Kerja di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam”. Populasinya adalah seluruh karyawan di Kantor ULPLTD Telukdalam berjumlah 33 orang dengan metode total sampling. Metode analisis data menggunakan analisis regresi sederhana, dengan hasil variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Wahyuniardi dan Nababan (2018), mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan”. Populasi berdasarkan seluruh karyawan dengan jumlah sampel 180 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey adapun analisis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda, responden menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terdapat pengaruh positif

terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuniardi & Nababan (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap suatu kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian budaya organisasi juga salah satu unsur dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai atau karyawan.

### **C. Pengembangan Hipotesis**

#### **1. Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja**

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai atau karyawan ada beberapa unsur yang penting diantaranya adalah kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja dan budaya organisasi. Kompensasi ini merupakan balas jasa dan menjadi hak para karyawan. Kepemimpinan juga unsur penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan dikarenakan kepemimpinan adalah proses antar hubungan tentu saja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya fasilitas kerja, karyawan juga bias mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Budaya organisasi juga unsur penting karena sebuah kerangka kerja yang memandu tindakan operasional dan mengkoordinasikan tindakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hasil ini sesuai dengan Teori Herzberg yang menjelaskan bahwa kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja dan budaya organisasi merupakan hal yang memiliki peran penting dalam menjaga kepuasan kerja karyawan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena

dengan pemberian kompensasi yang sesuai, kepemimpinan yang baik, fasilitas kerja yang memadai, dan budaya organisasi yang baik maka akan memberikan hasil yang diharapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Indra Prawira (Maret 2020) menyatakan kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian oleh Deddy Sulaimawan (Januari 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

*H1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja*

## **2. Pengaruh kompensasi dengan kepuasan kerja**

Diastuti et al. (2021), Kompensasi adalah kompensasi moneter dan non-moneter bagi karyawan. Tujuan kompensasi menurut Karyawan (2019), untuk memastikan hak-hak pekerja, memberikan rasa keadilan, menarik karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, menghormati karyawan, dan mengendalikan biaya, mengelola, mematuhi peraturan pemerintah, dan menghindari perselisihan.

Kompensasi yang diterima karyawan secara berkelanjutan berkontribusi pada kepuasan kerja yang tinggi. Namun, ketika

karyawan merasakan penghargaan yang rendah, mereka kurang puas dan mempengaruhi hasil kinerja mereka.

Hasil ini sesuai dengan Teori Herzberg yang menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan selain bentuk uang sebagai salah satu balas jasa dan kompensasi merupakan hal yang memiliki peran penting dalam menjaga kepuasan kerja karyawan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai akan memberikan hasil yang diharapkan perusahaan.

Pernyataan di atas didukung oleh beberapa penelitian, hasil penelitian oleh Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi (2020) mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Teori Nurcahyo (2015) bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dimana kompensasi diartikan sebagai imbalan yang diterima, konsisten dengan harapan karyawan, dan tercapai. Hal ini mendukung teori bahwa prestasi dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan kepuasan. Sesuai dengan tujuan strategis perusahaan.

***H2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja***

### **3. Pengaruh kepemimpinan dengan kepuasan kerja**

Menurut (Astuti dan Iverizkinawati (2018), definisi kepemimpinan adalah kemampuan orang lain untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, menggunakan kekuatan individu untuk melakukan proses yang mempengaruhi, memotivasi, dan membantu organisasi. Pendapat lain menurut Bukit et al. (2019), pemimpin merupakan seseorang dengan kekuatan manajerial.

Hasil ini sesuai dengan Teori Herzberg yang menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau organisasi. Kepemimpinan merupakan hal yang memiliki peran penting dalam menjaga kepuasan kerja karyawan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena dengan kepemimpinan yang baik maka akan memberikan hasil yang diharapkan perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya oleh Yandra Rivaldo, Sri Langgeng Ratnasari (2020) mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana kepemimpinan dengan kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian oleh Rini Astuti , Iverizkinawati (2018) yang menunjukkan kepemimpinan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

*H3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja*

**4. Pengaruh fasilitas kerja dengan kepuasan kerja**

Menurut Munawirsyah (2017), fasilitas adalah yang digunakan dan ditempati oleh karyawan, berkaitan dengan hubungan kerja langsung maupun dalam memperlancar pekerjaannya. Menurut Zatnika (2018), fasilitas adalah yang digunakan dan ditempati oleh karyawan, baik dalam hubungan kerja langsung maupun dalam memperlancar pekerjaannya.

Hasil ini sesuai dengan Teori Herzberg yang menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan oleh pegawai dengan pekerjaan dan kelancaran kerja. Fasilitas kerja hal yang memiliki peran penting dalam menjaga kepuasan kerja karyawan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena dengan kepemimpinan yang baik maka akan memberikan hasil yang diharapkan perusahaan.

Pernyataan di atas didukung beberapa penelitian sebelumnya, Hasil penelitian oleh Murtani (2017), mengenai Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan bahwa fasilitas kerja ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wardani (2020), fasilitas adalah sesuatu yang memudahkan usaha dan memperlancar pekerjaan

untuk mencapai suatu tujuan.. Sedangkan menurut Suryo Subroto (2013) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memperlancar dan mempercepat terwujudnya transaksi yang berupa barang dan uang. Menurut Moha dan Loindong (2016), fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum pelayanan diberikan kepada konsumen. Persepsi yang diperoleh dari interaksi antara pelanggan dan entitas layanan mempengaruhi kualitas layanan yang dilihat oleh konsumen. Hasil penelitian Asri et al. (2019), juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

***H4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja***

**5. Pengaruh budaya organisasi dengan kepuasan kerja**

Menurut Setiawan dan Sawitri (2019), Budaya organisasi adalah persepsi bersama di antara anggota organisasi, sistem makna bersama. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah nilai-nilai perilaku normal yang harus dipahami dan diikuti oleh sekelompok orang yang menganutnya.

Hasil ini sesuai dengan Teori Herzberg yang menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah system makna Bersama yang dianut oleh anggota sebuah organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi merupakan hal yang memiliki peran penting dalam menjaga kepuasan kerja karyawan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena dengan adanya budaya organisasi yang baik maka

akan memberikan hasil yang diharapkan perusahaan dan meningkatkan kepuasan kerja.

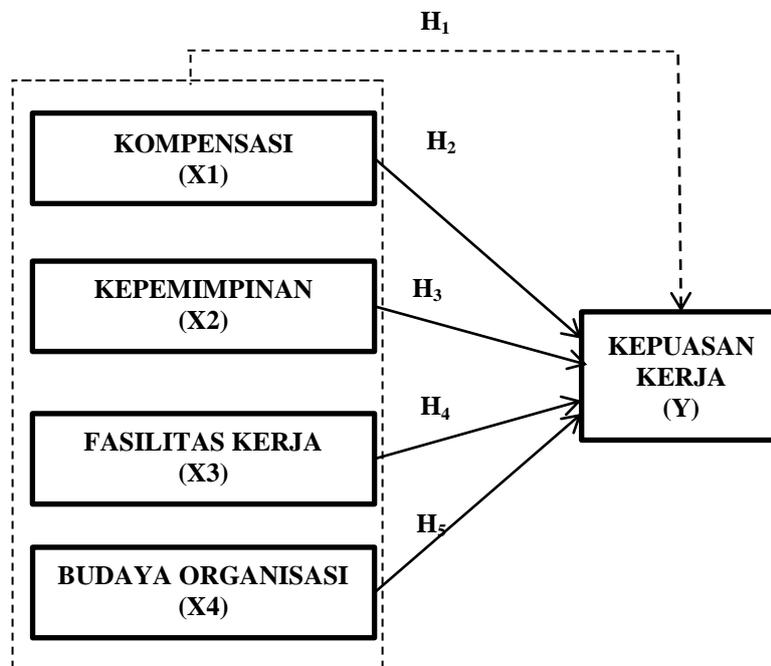
Berdasarkan penelitian sebelumnya yang disusun oleh Wahyuniardi dan Nababan (2018), mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Mereka mendapatkan hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Yundelfa et al. (2020), teori ini menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja yang memandu perilaku karyawan sehari-hari, memandu pengambilan keputusan, dan mengoordinasikan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian lainnya yang mendukung juga disusun oleh Baribin dan Cici Bela Saputri (2020), juga merangkum penelitian pendukung lainnya yang menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

***H5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja***

#### **D. Kerangka Pikir**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Kantor Pos Indonesia di Kota Magelang. Kerangka pemikiran mengenai penelitian ini dengan variabel independen yaitu

*Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), Fasilitas Kerja (X3), Budaya Organisasi (X4) dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).*



**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**

Keterangan

—————> : Pengaruh Parsial

- - - - -> : Pengaruh Simultan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metoda Penelitian**

##### 1. Populasi

Populasi merupakan kesatuan individu dengan ciri-ciri tertentu untuk diamati atau dipelajari (Supardi, 2005: 101). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kantor Pos Indonesia di Kota Magelang, 56 seluruhnya 50 karyawan kemitraan dan 6 karyawan non kemitraan.

##### 2. Sampel

Sample adalah bagian dari populasi itu sendiri. Sugiyono, (2015) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Sampel yang digunakan oleh peneliti disini adalah karyawan PT. Kantor Pos Indonesia di Kota Magelang yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

##### 3. Jenis Data

Jenis data merupakan segala sesuatu yang menginformasikan mengenai data sebagai bahan penelitian. Data dikategorikan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

###### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan PT. Kantor Pos Indonesia di Kota Magelang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui perantara. Sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumentasi dari instansi terkait yang digunakan untuk mendapatkan teori-teori yang dapat mendukung dalam penyelesaian penelitian.

## **B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **1. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, kompensasi yang diterima, dan faktor fisik dan psikis (Fahmi, 2021). Menurut Nurwati (2021), indikator kepuasan kerja adalah:

- a. *Job content*
- b. *Supervise*
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Berkembang
- e. Mitra

### **2. Kompensasi**

Kompensasi adalah persepsi penerimaan imbalan yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya yang sejalan dengan harapan karyawan, memenuhi kebutuhan mereka akan kepuasan kinerja, dan selaras dengan tujuan bisnis strategis organisasi (Kanaiya dan Mustanda, 2020). Adapun *indicator* yang mengukur kompensasi menurut Hasibuan (2017:4) yaitu :

- a. Asuransi
- b. Gaji
- c. Tunjangan
- d. Bonus
- e. Fasilitas

### **3. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah persepsi proses tindakan yang memotivasi orang lain dengan membimbing, mengarahkan dan mempengaruhi mereka dalam bertindak dengan mencapai tujuan yang diharapkan (Wardani, 2020). Adapun indikator indikator kepemimpinan menurut Afdholli (2019), yaitu :

- a. Kemampuan memutuskan
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan pengendalian
- e. Tanggung jawab

### **4. Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah persepsi sarana dan prasarana yang karyawan butuhkan dalam memudahkan karyawan untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya menurut Husnan (Wahyuni 2014:127). Adapun indikator indikator fasilitas kerja menurut Faishal (2005:22) yaitu :

- a. Perlengkapan kantor (komputer, printer, dll)

- b. Meja Kantor
- c. Bangunan kantor
- d. Transportasi
- e. Akses internet
- f. Parkir

## **5. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah persepsi kerangka kerja yang memandu perilaku karyawan sehari-hari, memandu pengambilan keputusan, dan mengoordinasikan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374). Adapun indikator indikator budaya organisasi menurut Robbins (2001) yaitu :

- a. Inovatif memperhitungkan resiko dan inovatif mengantisifikasi resiko.
- b. Perhatian khusus terhadap masalah.
- c. Berorientasi pada hasil.
- d. Berioorientasi pada seluruh kepentingan karyawan.
- e. Bekerja keras.

## **C. Metode Pengukuran Variabel**

Dalam penelitian ini metode untuk mengukur variabel baik variabel terikat maupun variabel bebas diukur dengan menggunakan skala pengukuran yang diperuntukkan menentukan panjang pendek interval dalam pengukuran, sehingga dapat menghasilkan data yang akurat (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data dilakukan dengan

menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan di PT. Kantor Pos Indonesia di Magelang berupa link gform bukan selebaran kertas karena terkendala adanya virus covid-19. Pengukuran variabel penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu berdasarkan lima kategori dengan poin satu sampai poin lima dan keterangan dari yang sangat tidak setuju hingga yang sangat setuju. Berikut ini nilai untuk skala Likert:

1. STS : Sangat Tidak Setuju (poin 1)
2. TS : Tidak Setuju (poin 2)
3. KS : Kurang Setuju (poin 3)
4. S : Setuju (poin 4)
5. SS : Sangat Setuju (poin 5)

#### **D. Uji Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur efektivitas survei. Data dianggap valid jika pertanyaan kuesioner dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2016:52). Sebuah uji masuk akal adalah tingkat akurasi antara data yang diterima dan data yang sebenarnya. Alat ukur yang valid artinya memiliki tingkat validitas yang tinggi dalam memeriksa keabsahan data. Untuk menguji apakah penggunaan angket sudah tepat, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Jika korelasi keseluruhan antar variabel signifikansi  $> 0,01$  atau  $< 0,05$  maka

variabel tersebut divalidasi. Kriteria evaluasi uji validasi dapat diringkas sebagai berikut:

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item kuesioner dinyatakan valid.
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan layak jika jawaban konsisten (Ghozali, 2016: 47). Pengujian reliabilitas digunakan untuk menentukan seberapa konsisten hasil pengukuran ketika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih untuk gejala yang sama. Keandalan teks mengacu pada tingkat konsistensi, konsistensi, prediktabilitas, dan akurasi. Item survei dianggap valid jika Cronbach alpha  $> 0,70$  dan tidak tepat jika Cronbach alpha  $< 0,70$ .

## E. Metode Alat Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan analisis ini bertujuan untuk memprediksi keadaan variabel dependen ketika variabel independen lebih dari dua sebagai prediktor (Sugiyono, 2017: 275). Regresi linier berganda digunakan apabila jumlah variabel independennya lebih dari satu atau minimal dua variabel. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut (Suharyadi, 2018: 166) :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Variabel Independen

X<sub>2</sub> = Variabel Independen

X<sub>3</sub> = Variabel Independen

X<sub>4</sub> = Variabel Independen

e = Standar Error

## 2. Uji Model

### a. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur model variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95). Uji R-squared (R<sup>2</sup>) untuk menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien antara 0 dan 1 memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap variabel independen karena koefisien determinasi mendekati 0, dan sebaliknya. Merupakan bias jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi bahwa nilai R<sup>2</sup> meningkat dengan setiap penambahan variabel bebas, meskipun variabel input tidak signifikan. Pengaruh pada variabel terikat.

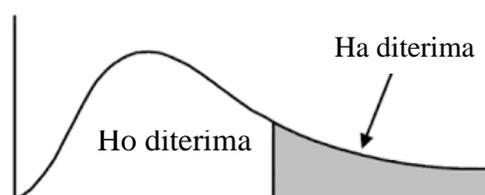
### b. Uji F

Uji F merupakan pengujian koefisien regresi secara simultan yaitu untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh terhadap variable dependent. Langkah pertama untuk melakukan Uji F yaitu dengan menyusun hipotesis. Dalam penyusunan hipotesis, terdapat hipotesis nol dan alternatif, seperti:

1. Artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

Pengujian tersebut dipakai dalam melihat level signifikan dari desain penelitian apakah cocok atau tidak. Penentuan nilai F tabel menggunakan tingkat signifikansi 5%, dengan derajat kebebasan ( $\alpha:K - 1, n - K - 1$ ). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka.
2.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$



**Gambar 3.1**  
**Kurva Uji F**

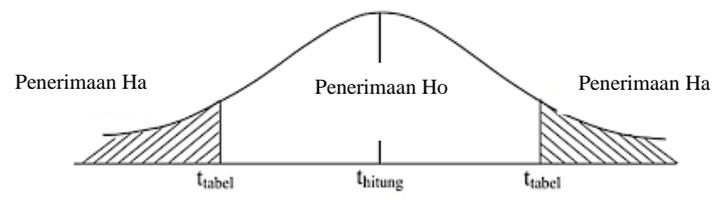
### c. (Uji t) Parsial

Uji t digunakan dalam penelitian ini. Penggunaan uji t untuk menunjukkan besaran pengaruh satu variable independent dalam menjelaskan variable dependent. Uji t menurut Suliyanto (2011), mengatakan bahwa nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh ada atau tidak. Menurut Suliyanto (2011), jika suatu variable memiliki nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, maka variable tersebut memiliki pengaruh yang berarti. Pengujian yang dilakukan dengan uji t menggunakan ketentuan sebagai berikut:

1.  $H_a : \beta = 0$ , memiliki arti terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.
2.  $H_o : \beta \neq 0$ , memiliki arti tidak terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Penentuan nilai t tabel adalah menggunakan nilai signifikansi 5% dengan derajat kebebasan =  $\alpha/2$ ,  $n-k-1$ . Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variable independent berpengaruh secara parsial terhadap variable dependent.
2. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti variable independent tidak berpengaruh secara parsial terhadap variable dependent.



**Gambar 3.2**  
**Kurva Uji t**

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan pembahasan di penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja dan budaya organisasi pada PT. Kantor Pos Indonesia di Kota Magelang. Maka, kesimpulannya sebagai berikut :

- a. Kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, hipotesis yang diajukan telah terbukti.
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, hipotesis yang diajukan telah terbukti.
- c. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, hipotesis yang diajukan telah terbukti.
- d. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, hipotesis yang diajukan telah terbukti.
- e. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, hipotesis yang diajukan telah terbukti.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diberikan saran atau usulan dengan harapan dapat bermanfaat bagi PT. Kantor Pos Indonesia Kota Magelang sebagai perbaikan kepuasan kerja kedepannya , diantaranya sebagai berikut :

- a) Manajer perlu memperhatikan dan meningkatkan tentang kompensasi yang proporsional dimana kompensasi seperti bonus, gaji dan tunjangan perlu dipertahankan atau ditingkatkan lagi sebagai kepuasan dalam bekerja.
- b) Manajer perlu memperhatikan dan meningkatkan kepemimpinan yang proporsional dimana kemampuan komunikasi, mengambil keputusan dan tanggung jawab perlu dipertahankan atau ditingkatkan kembali , suatu instansi memerlukan pimpinan yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (transformation) sehingga tercipta kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawannya.
- c) Manajer perlu memperhatikan dan meningkatkan fasilitas kerja yang proporsional dimana perlengkapan kantor (computer, printer dll) kemudian akses internet, transportasi perlu dipertahankan atau ditingkatkan lagi untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja.
- d) Manajer perlu memperhatikan dan meningkatkan budaya organisasi yang proporsional dimana inovatif mengantisipasi resiko, perhatian pada setiap masalah secara detail, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan perlu diperhatikan atau ditingkatkan untuk kepuasan dalam bekerja.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian tersebut tidak lepas dari keterbatasan dan kelemahan, dimana dalam hal ini diharapkan mampu menjadi sumber penelitian baru dimasa mendatang. Adapun keterbatasan ini masih menggunakan empat

variable independen yaitu kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja dan budaya organisasi untuk mempengaruhi variable dependen yaitu kepuasan kerja. Tidak dipungkiri apabila terdapat teori lain dan variable lain diluar variable independen tersebut yang mempengaruhi kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afdholli, M. F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Distributor Pelumas Pertamina Medan*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6244>
- Aji, D. V. S., & Suryati. (2022). *Terhadap Kinerja Pegawai Desa Tanggulangin*. 20(2), 112–118.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME : Journal of Management*, 2(1), 1–21.
- Astuti, D. P. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian UIN Jakarta)*. 8.5.2017, 2003–2005.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Baribin, D. P., & Cici Bela Saputri. (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. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- Dawud, S. A. (2020). *Tanggung Jawab Kepemimpinan Bisa saepuluh Pendahuluan*.
- Dewi, P. I. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.225.1-10>
- Diastuti, M., Ekonomi, F., Islam, B., & Ponorogo, I. (2021). *Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan*. 18(2), 2021–2248. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Fahmi. (2021). *the Asia Pacific countries*. 7(3), 86–87.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Universitas Diponegoro.

- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1), 1–8.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Husna, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. *Jurnal Ekobistek*, 10(1), 1–6. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v10i1.58>
- Kanaiya, I. P. C., & Mustanda, I. K. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1109. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p15>
- Karyawan, P. K. (2019). *Pemberian kompensasi dalam meningkatkan motivasi produktivitas kinerja karyawan.*
- Mahsun. (2019). Jurnal Mirai Management Jurnal Mirai Management. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Moha, S., & Loindong, S. (2016). Analisis Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Yuta Di Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 575–584.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 06(01), 44–51.
- Murtani, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt . Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd*, 1(2), 177–188.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai:

- Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia) Sri. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264. <https://dinastirev.org/JIHHP/article/view/676>
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Ragil Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881–890. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i2.19047>
- Rianti, S. (2021). *A\_04\_SHARA\_RIANTI\_17135121\_3756\_2021.pdf*.
- Sarumaha, M. S., Dakhi, P., & Dakhi, Y. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (Ulpltd) Telukdalam*. 6(2), 47–60.
- Setiawan, A., & Sawitri, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak Pada Kinerja Tenaga Pendidik Di Politeknik KODIKLATAD. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 21(2), 135–149. <https://doi.org/10.37303/a.v21i2.132>
- Siska, D., & Hendri, S. (2018). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Wamena di Papua , Indonesia*. 4(April), 27–42.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Metode Komprehensif*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. ANDI.
- Supriyanto dan Tri Bodroastuti. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi pada Karyawan Bagian Marketing PT . Indosat , Tbk Semarang ) The Factors That Influence Employee Job Satisfaction ( Study of Employees of Marketing Department at PT . Indosat , Tbk Semarang ). *Media.Neliti.Com*, 1–14.
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 108. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.108-126>

- Wardani. (2020). Pengaruh Harga, Free Wifi Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kedai Coffee JMP Pahlawan Lamongan. *Price, Free Wifi, Facilities, Customer Satisfaction.*, 35(2), 1–12. <http://ejournal.ahmaddahlan.ac.id/index.php/melati2020/article/view/11>
- Yulia Ardila, Ramdani Bayu Putra, R. C. D. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Karya Sawitindo Mas (Ksm) Kabupaten Mukomuko. *Concept and Communication*, null(23), 301–316.
- Yundelfa, M., Refialdinata, J., & Haryono, B. (2020). *Hubungan Komunikasi , Budaya Organisasi , Dan Kepemimpinan Padang Relationships of Communication , Organizational Culture , and Leadership With the Performance of Nurses in General Hospital ‘ Aisyiyah Padang. XIV(01), 79–84.*
- Zatnika, M. dan A. I. (2018). *Analisis Hubungan Lingkungan Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan.*