

# Faktor Determinan Kepuasan Kerja Karyawan PT Sarana Scientifa Systemindo

Nesya Fanillah<sup>1</sup>, & Farida<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Persada Indonesia YAI

---

## ARTICLE INFO

### Article History:

Received: 12 Juni 2023

Revised: 28 Agustus 2023

Accepted: 29 Agustus 2023

---

### Keywords:

Budaya Organisasi;

Kepemimpinan;

Kompensasi;

Kepuasan Karyawan;

Sampling Jenuh.

---

## ABSTRACT

*In this statistical analysis, researchers used SPSS ver 25.0 for Windows, with a population of 50 employees. The technique of determining the sample in this study uses a saturated sampling technique or census sampling, in which all members of the population are sampled. Adjusted R Square was obtained by 61.3% and the remaining 38.7% was contributed by other factors. For multiple linear regression values  $Y = 0.228 + 0.362 X_1 + 0.258 X_2 + 0.369 X_3$  and the F test = 5%. The Fcount value is 26.826 and the F-table is 2.81 meaning that F-count > F-table, it can be said that there is a significant influence between organizational culture, leadership, and compensation on job satisfaction of PT Sarana Scientifa Systemindo employees.*

Dalam analisis statistik ini peneliti menggunakan program SPSS ver 25.0 for Windows, dengan populasi karyawan sebanyak 50 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Adjusted R Square diperoleh sebesar 61,3% dan sisanya sebesar 38,7% merupakan kontribusi faktor lain. Untuk nilai regresi linier berganda  $Y = 0,228 + 0,362 X_1 + 0,258 X_2 + 0,369 X_3$  dan uji F = 5%. Nilai Fhitung sebesar 26,826 dan F-tabel sebesar 2,81 artinya F-hitung > F-tabel maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antar budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sarana Scientifa Systemindo.



© 2023 The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

---

### Corresponding Author:

Farida,

Email: [farida@upi-yai.ac.id](mailto:farida@upi-yai.ac.id)

---

**How to Cite:** Fanillah, N., Farida. (2023). Faktor Determinan Kepuasan Kerja Karyawan PT Sarana Scientifa Systemindo. *Sosio e-Kons*, 15 (2), 212-221

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi atau bisnis. Agar manajemen dapat berjalan dengan baik, sistem manajemen yang efektif dan efisien mutlak diperlukan. Perusahaan harus mampu berubah cepat dan beradaptasi dengan setiap perubahan, baik sekarang maupun yang akan datang. Mengelola kepuasan kerja karyawan bukanlah tugas yang mudah, karena harus memperhatikan faktor-faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi. Berbeda dengan penelitian (Setyawan & Sitohang, 2015) satu peubah bebas kepemimpinan mengganti peubah disiplin kerja.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik apabila nilai-nilai perusahaan dapat diterapkan dengan baik di perusahaan. Nilai-nilai itu salah satunya yaitu budaya organisasi. Budaya Perusahaan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai-nilai positif yang terdapat pada budaya organisasi yang dibangun dan mengakar pada suatu perusahaan. Penelitian (Santoso, 2020) terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sering digunakan sebagai peubah dependen, dengan faktor kepuasan karyawan sebagai mediasi seperti penelitian (Mukmin & Prasetyo, 2021; Qorfianalda & Wulandari, 2021). Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan karyawan mampu memediasi terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsungnya.

Budaya perusahaan yang baik akan mendorong organisasi ke arah yang lebih baik. Budaya juga akan mempengaruhi motivasi yang membuat karyawan memberikan kemampuan terbaiknya. Kepuasan kerja dipengaruhi juga oleh kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik mampu mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi sehingga mereka dapat menyelesaikan kewajiban mereka dengan baik dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi membutuhkan pelopor untuk menentukan dan mengubah tujuan. Komunikasi antara atasan dan bawahan merupakan faktor utama terjalannya kerjasama yang baik. Faktor kedekatan pimpinan juga bisa mendorong ikatan emosional yang bagus, sehingga berpengaruh pada tingkah laku kerja yang bagus.

Namun demikian, karyawan juga akan lebih termotivasi apabila terdapat kepuasan dalam kompensasi. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pengelolaan kompensasi sangatlah penting dilakukan oleh perusahaan, karena kompensasi harus dilakukan secara adil. Jika kompensasi tersebut dinilai tidak adil, maka ada kemungkinan karyawan mengalami penurunan kepuasan yang akan berimbas lepasnya karyawan.

PT Sarana Scientifa Systemindo merupakan salah satu perusahaan yang melayani pengiriman peralatan elektronik yang biasa di tawarkan ke pabrik motor dan mobil yang ada di seluruh Indonesia. PT Sarana Scientifa Systemindo didirikan pada tahun 1991. PT Sarana Scientifa Systemindo berlokasi di Jalan Kedoya Duri Blok E2 No.6.

Budaya PT Sarana Scientifa Systemindo adalah cara bersikap dan berperilaku yang mendasarkan pada kepuasan pelanggan, kerja sama tim dan disiplin. PT Sarana Scientifa Systemindo memiliki nilai-nilai positif dalam kerja salah satunya disiplin. Disiplin dalam hal ini adalah taat terhadap aturan-aturan, kebijakan perusahaan, dan kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja yang telah ditetapkan oleh PT Sarana Scientifa Systemindo. Salah satu ketidaksiplinan karyawan pada umumnya adalah masih ada karyawan yang datang terlambat hanya karena alasan pada umumnya seperti terkena macet. Masalah umum lainnya yang terjadi pada saat ini adalah sibuk dengan handphone, meski tidak dipungkiri bahwa handphone juga merupakan bagian dari prasarana untuk bekerja.

Kompensasi yang diberikan di PT Sarana Scientifa Systemindo adalah upah yang diberikan rutin setiap bulan. Selain upah, karyawan PT Sarana Scientifa Systemindo memperoleh insentif berupa uang lembur bagi karyawan yang menggantikan karyawan lain ketika ada yang libur. PT Sarana Scientifa Systemindo juga memberikan kompensasi yaitu THR (Tunjangan Hari Raya). Kompensasi diberikan agar karyawan lebih bersemangat lagi untuk meningkatkan kinerjanya dan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa adanya paksaan. Karyawan PT Sarana Scientifa Systemindo diharapkan mampu meningkatkan kerja sama dalam tim dan lebih fokus lagi dalam bekerja sehingga *komplains* dari customer bisa berkurang bahkan tidak ada lagi *komplains* yang terjadi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian faktor determinan apa yang mempengaruhi kepuasan karyawan PT Sarana Scientifa Systemindo.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, memberi kompensasi karyawan, mengurus relasi kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut (Hasibuan 2017:10) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut (Mangkunegara 2013:4) sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam rangka mengelola dan menangani anggota organisasi/sumber daya manusia agar memiliki semangat kerja, membangun antusiasme dan meningkatkan kualitas karyawan, mampu berproduktivitas tinggi dan mampu mengembangkan potensinya secara maksimal.

### **Budaya Organisasi**

Menurut (Robbins, 2013:512) menyatakan bahwa persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi adalah budaya organisasi. Sementara budaya organisasi menurut (Mangkunegara, 2013: 113) adalah asumsi, nilai, sistem keyakinan, norma, yang dikembangkan dan menjadi pedoman dimana anggota-anggotanya berperilaku. Semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak. Budaya organisasi bisa untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun internal. Nilai dan keyakinan juga sebagai bagian dari budaya organisasi diharapkan mampu untuk memecahkan masalah.

### **Kepemimpinan**

Pemimpin memiliki tugas untuk mengarahkan, membimbing dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dengan memberikan contoh akan mampu mempengaruhi bawahannya. Proses mempengaruhi orang lain adalah juga kepemimpinan (Yukl, 2015:2).

### **Kompensasi**

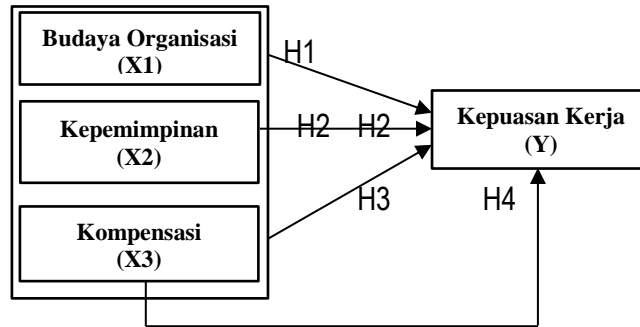
Kompensasi adalah semua pendapatan yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan kepada karyawan, atas jasa atau pekerjaannya (Bangun, 2012: 255). Pendapatan bisa berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung. Imbalan yang dibayarkan ataupun kompensasi bukan hanya uang atau gaji saja (Nawawi, 2011) Bisa berupa penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja keras karyawan untuk menunjang dan meningkatkan kepuasan.

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja menurut (Robbins, 2015:170) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang atas perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi dan tenaga yang diberikan. Kepuasan tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Kepuasan bisa ditunjukkan dengan perasaan senang atau tidak dalam pegawai berinteraksi dengan pekerjaan dan lingkungan. Kepuasan kerja adalah persepsi sikap mental dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

## Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap PT Sarana Scientifa Systemindo.
- H2: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap PT Sarana Scientifa Systemindo.
- H3: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap PT Sarana Scientifa Systemindo.
- H4: Terdapat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap PT Sarana Scientifa Systemindo.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Sarana Scientifa Systemindo. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan PT Sarana Scientifa Systemindo, yang berjumlah 50 orang. Jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 50 responden, dengan kata lain teknik pengambilan sampel jenuh (Lestari & Farida, 2023).

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden (Karyawan PT Sarana Scientifa Systemindo). Data kuesioner merupakan sejumlah pernyataan yang mewakili empat variabel yang diteliti yaitu: variabel budaya organisasi (X1), kepemimpinan (X2), kompensasi (X4) dan kepuasan kerja karyawan (Y) dengan skala jawaban 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pernyataan yang diajukan. Score jawaban tersebut dengan skala likert.

Analisis data kuantitatif mencakup uji kualitas data (Validitas, Reliabilitas), uji asumsi klasik (Normalitas, Multikolinearitas, dan Heterokedastitas), analisis korelasi, determinasi dan regresi linear berganda serta uji-t (parsial) dan uji-F (simultan) dengan  $\alpha = 5\%$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Karakteristik Responden

Dari 50 responden yang diteliti laki-laki sebanyak 32 orang atau (64%) dan perempuan sebanyak 18 orang atau (36%), serta mayoritas responden berada pada usia 25-35 tahun berjumlah 26 orang atau (52%). Berdasarkan responden di PT Sarana Scientifa Systemindo lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 23 orang atau (46%). Responden pendidikan terakhir responden S1 sebanyak 23 atau (46%).

#### Uji Kualitas Data (Uji Instrumen)

Data yang dikumpulkan dari kuesioner berupa sejumlah pertanyaan dan pernyataan yang mewakili variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi (X1), kepemimpinan (X2), kompensasi (X3) dan kepuasan kerja karyawan (Y). Untuk setiap item, skor tertinggi adalah 5 yaitu jawaban yang sangat setuju sedangkan skor terendah adalah 1 yaitu jawaban yang sangat tidak setuju. Sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap butir-butir pernyataan kuesioner.

Uji validitas instrumen dari keempat variabel yaitu budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Tabel 1) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid, karena nilai  $r$  hitung koefisien korelasi Pearson (*Product Moment*), (rentang 0,450-0,584) lebih besar dari  $r$  tabel (0.2732) dengan (df)  $50-2 = 48$  dan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05.

Tabel 1.  
Uji Validitas

Variabel	Rentang $r$ hitung	R tabel	Keterangan
Budaya organisasi	0,608-0,847	10	Valid
Kepemimpinan	0,613-0,822	10	Valid
Kompensasi	0,450-0,758	10	Valid
Kepuasan kerja	0,434-0,794	10	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Uji reliabilitas pada Tabel 2 berikut, menunjukkan keempat data instrumen variabel penelitian adalah reliabel karena nilai koefisien korelasi  $r$  *Alpha Cronbach* lebih besar dari nilai standard reliabilitas 0,61. Untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji normalitas menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05.

Tabel 2.  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N Alpha Item	Keterangan
Budaya Organisasi	0,907	10	Reliabel
Kepemimpinan	0,904	10	Reliabel
Kompensasi	0,853	10	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,817	10	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

#### Uji Asumsi Klasik

Langkah selanjutnya adalah uji asumsi klasik, pertama uji normalitas untuk mengetahui apakah sebaran data kelompok berdistribusi normal dengan menggunakan uji sampel Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 pada tabel 3.

Tabel 3.

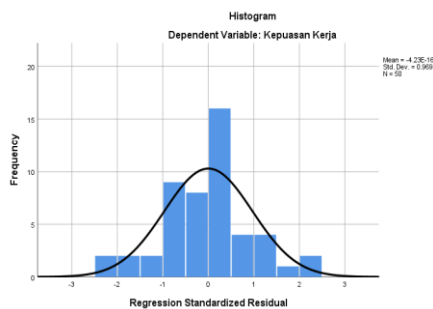
Hasil Uji Normalitas Data Kolmogorov-Smirnov

Nilai	Budaya organisasi	Kepemimpinan	Kompensasi	Kepuasan kerja
Nilai absolut	0,078	0,098	0,096	0,089
Asymp sig (2-tailed)	0,200	0,200	0,200	0,200

Sumber: Data diolah, 2022

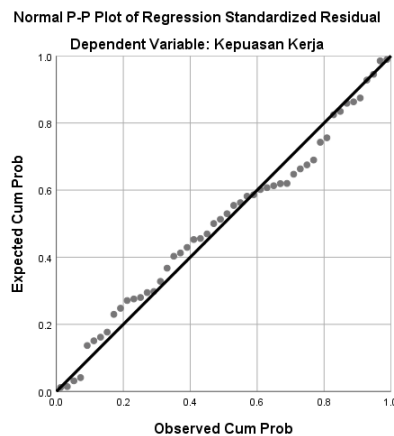
Nilai probabilitas signifikan (Asymp.Sig (2-tailed)) keempat variabel pada Tabel 3 diperoleh lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200, berarti variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan seluruhnya terdistribusi normal.

Uji normalitas data dapat juga dengan melihat grafik histogram di gambar 2. Grafik histogram ini menunjukkan pola distribusi yang tidak menceng ke kiri maupun ke kanan berarti nilai residualnya menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas  
Sumber: Data diolah, 2022

Uji normalitas data dapat pula menggunakan grafik probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Pada Gambar 3, grafik P-Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga bisa dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3. Grafik Plot (P-Plot)  
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.0

Uji asumsi klasik kedua adalah uji multikolinearitas. Uji ini untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada suatu model regresi, multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF.

Tabel 4.  
Hasil Uji Multikolinearitas

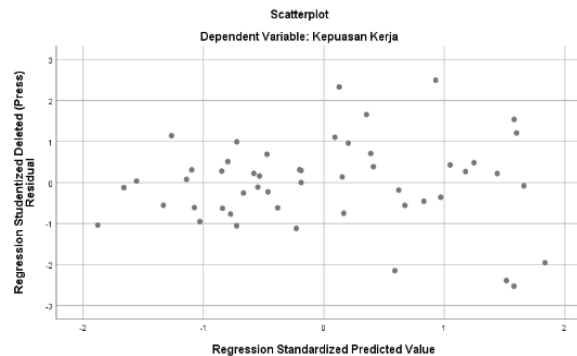
Variabel	Nilai VIF	Nilai <i>Tolerance</i>
Budaya organisasi	1,064	0,940
Kepemimpinan	1,126	0,888
Kompensasi	1,120	0,893

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai *tolerance* dari ketiga variabel bebas (budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi) lebih besar dari 0,10 dan Variance Inflation Faktor (VIF) < 10 (Tabel 4), maka diduga bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas (independen).

Ketiga, Uji heterokedastisitas dapat menggunakan grafik Scatter Plot untuk mengevaluasi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual (faktor pengganggu) untuk semua nilai variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

Grafik 4 Scatter Plot menyebar dengan pola tidak jelas di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, disimpulkan model regresi tidak terjadinya heterokedastisitas.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Data diolah, 2022

Uji asumsi klasik terakhir atau keempat adalah uji autokorelasi. Uji ini untuk melihat pada pengamatan satu dengan pengamatan lainnya ada tidak korelasi antara residual pada model regresinya. Pada table 5 model *summary*, hasil Durbin-Watson adalah 2,422. Sementara hasil pengujian DW tabel dengan nilai signifikansi pada 5 persen (0,05) dan jumlah sampel 50, jumlah peubah bebasnya 3 (K=3) yaitu  $dL = 1,4206$ . Untuk  $du = 1,6739$  dan karena nilai DW (2,422) lebih tinggi dari batas atas  $dU$  dan kurang dari  $(4-dL)$  atau  $4-1,4206 = 2,5794$ , maka dapat disimpulkan bahwa bebas masalah autokorelasi.

Tabel 5.  
Model *Summary*<sup>b</sup>

Model	Nilai
R	0,798 <sup>a</sup>
R Square	0,636
Adjusted R Square	0,613
Std. error	3,488
Durbin-Watson	2,422

Peubah bebas (konstan): kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan  
Peubah terikat: kepuasan kerja

Sumber: Data diolah, 2022

### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Koefisien korelasi dan determinasi berganda ( $R^2$ ) bias dilihat di table 5. Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah 0.798 yang berarti Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi mempunyai hubungan yang positif dan sangat kuat. Dengan demikian, jika variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi naik maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan naik begitu juga sebaliknya.

### Analisis Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Pada Tabel 5 diperoleh nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,613. Artinya, 61,3% variasi nilai peubah terikat kepuasan kerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh ketiga peubah bebas (budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi). Sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien beta (*Unstandardized Coefficients B*) Tabel 6 maka dapat disusun model persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 0.228 + 0.362X_1 + 0.258X_2 + 0.369X_3$

Tabel 6.  
Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	$\beta$	t	Sig.
Konstan	0,228	0,059	0,953
Budaya organisasi	0,362	4,874	0,000
Kepemimpinan	0,258	3,416	0,001
Kompensasi	0,369	3,957	0,000

Sumber: Data diolah, 2022

Konstanta sebesar 0.228 menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi dianggap konstat atau nol, maka Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0.228. Koefisien regresi berganda Budaya Organisasi sebesar 0.362 menyatakan setiap kenaikan Budaya Organisasi 1 nilai maka kepuasan kerja karyawan naik sebesar 0.362. Koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika budaya organisasi naik maka kepuasan kerja karyawan juga naik.

Koefisien regresi berganda kepemimpinan sebesar 0.258 menyatakan setiap kenaikan kepemimpinan 1 nilai maka kepuasan kerja karyawan naik sebesar 0.258. Koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika nilai kepemimpinan naik maka kepuasan kerja karyawan juga naik.

Koefisien regresi berganda kompensasi 0.369 menyatakan setiap kenaikan kompensasi 1 nilai maka kepuasan kerja karyawan naik sebesar 0.369. Koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin besar Kompensasi maka Kepuasan Kerja Karyawan semakin naik.

### Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t-table dengan t- hitung atau probabilitas signifikansi dengan  $\alpha = 5\%$ . Nilai t-tabel dicari dengan df ( $n - k$ ) yaitu  $(50 - 3) = 47$  dan dengan dua sisi ( $\alpha = 0.025$ ) diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.01174. Berdasarkan output SPSS 25.0 pada Tabel



6 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), menunjukkan bahwa uji secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

### Budaya Organisasi

Hipotesa  $H_{a1}$  tidak sama dengan 0 artinya memiliki pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Berdasarkan uji t diterima dengan nilai hasil t-hitung  $4.874 > t$ -tabel  $2.01174$  dan signifikansinya sebesar  $0,000$  lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , artinya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan (Marlinah & Azwina, 2020; Primasheila et al., 2018; Wahab, 2021).

### Kepemimpinan

$H_{a2}$  diterima dengan nilai hasil t-hitung  $3.416 > t$ -tabel  $2.01174$  dan signifikansinya sebesar  $0,001$  lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , artinya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Suprpta et al., 2015) menyatakan ada pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Keterlibatan pemimpin dalam pengambilan keputusan akan membantu kelancaran karyawan dalam bekerja.

### Kompensasi

$H_{a3}$  diterima dengan nilai hasil t-hitung  $3.957 > t$ -tabel  $2.01174$  dan signifikansinya sebesar  $0,000$  lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Akmal & Tamini, 2015; Marlinah & Azwina, 2020; Septerina & Irawati, 2018). Penelitian (Rahayu & Riana, 2017) terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja, dan berpengaruh negatif dengan keinginan keluar karyawan. Meskipun tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini, namun menarik untuk kajian lebih lanjut. Kompensasi berupa keuangan maupun non keuangan juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Septerina & Irawati, 2018).

### Uji Statistik F (Uji Simultan)

Hasil uji ANOVA atau F test pada tabel 7 menunjukkan nilai F-hitung  $26.826$  lebih besar dari nilai F-tabel  $2.807$  dan nilai sig.  $0.000 < \alpha = 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 7.**  
Uji Statistik F

Model	df	F	Sig
Regresi	3	26,826	0,000
Residual	47		
Total	50		

Sumber: Data diolah, 2022

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat disimpulkan bahwa dari tiga variabel yang dihipotesiskan yaitu budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sarana Scientifa Systemindo. Namun, variabel kompensasi pengaruhnya paling kuat diantara ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan karyawan. Untuk

penelitian selanjutnya, sebaiknya variabel terikat kepuasan kerja dijadikan variabel intervening dan pengolahan data bias dikembangkan lebih jauh menggunakan tool lain, misalnya SmartPLS.

## REFERENCES/DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(02), 59–68. <https://doi.org/10.55445/bisa.v9i02.38>
- Lestari, R. A. P., & Farida, F. (2023). Determinan Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Jakarta. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 21. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v10i1.38035>
- Marlinah, H., & Azwina, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 89–107.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Primasheila, D., Hanafi, A., & A.Bakri, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom kantor Wilayah Palembang. *Jembatan*, 14(1), 25–32. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i1.5286>
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan: The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Job Loyalty. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 157–168. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211>
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833.
- Santoso, S. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i1.6381>
- Septerina, S., & Irawati, R. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of applied business administration*, 2(1), 13–19. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i1.714>
- Setyawan, F., & Sitohang, S. (2015). *Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. 4.
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & 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*, 4(6), 430–442.
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru Wirdayani Wahab1),. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Perbankan*, 1(2), 127–139.