



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BEREAU VERITAS CONSUMER INDONESIA

Muhammad Ramdhan
ramdhan@stieganessa.ac.id
Suharni Rahayu
dosen00964@unpam.ac.id

(Diajukan: Oktober; Direview: Oktober; Diterbitkan: Oktober)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6.937 > 2.005$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9.934 > 2.005$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Budaya organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia dengan nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ yaitu $50.467 > 3.17$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

Kata kunci: Budaya organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan kompetitif antar perusahaan menjadikan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat besar terhadap perusahaannya. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam upaya mengembangkan perusahaannya yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi Sumber Daya Manusia yang dimilikinya itu secara maksimal. Berkaitan dengan upaya pemberdayaan Sumber Daya Manusia, maka suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawan, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, ada beberapa hal yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja yang baik. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja karyawan yang baik diharapkan organisasi mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa organisasi mempunyai kinerja yang berkualitas.

Untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal dibutuhkan interaksi atau hubungan yang harus saling mendukung dan mempercayai antar semua unsur yang ada dalam organisasi, dan juga dalam sebuah organisasi juga harus mempunyai tujuan yang jelas dan spesifik agar setiap pencapaiannya dapat maksimal, untuk memaksimalkan kinerja diperlukan dorongan-dorongan baik dari organisasi maupun pimpinan agar karyawan memiliki motivasi dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Selain itu setiap karyawan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan kerja yang kompetitif. Dalam hal ini organisasi maupun pimpinan juga harus memperhatikan beberapa aspek penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku extra role seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan extra, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal atau menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja.

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya.. Budaya organisasi yang ada di PT Bereau Veritas Consumer Indonesia tidak terlepas dari prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*

(GCG) yaitu: transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban dan kewajaran. Transparansi berkaitan dengan keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan relevan dalam menyampaikan informasi keuangan dan non keuangan bagi pihak yang berkepentingan

Kemandirian berkaitan dengan pengelolaan organisasi secara profesional tanpa benturan kepentingan, pengaruh dan tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku dan prinsip-prinsip organisasi seperti: menghormati hak dan kewajiban, tugas dan tanggung jawab serta kewenangan masing-masing bagian dan sub bagian. Akuntabilitas berkaitan dengan kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggung jawaban masing-masing bidang sehingga pengelolaan berjalan secara efektif. Pertanggungjawaban berkaitan dengan kesesuaian di dalam melaporkan pelaksanaan kewajiban secara tepat waktu berdasarkan anggaran yang telah disetujui. Serta kewajaran berkaitan dengan keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Selain faktor budaya organisasi, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Organisasi tentunya perlu untuk memberikan imbalan atau kompensasi terhadap karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kemampuan kerja, waktu dan tenaga yang diberikan karyawan kepada organisasi. Kompensasi yang diberikan pihak perusahaan berupa gaji, insentif, bonus dan kompensasi tidak langsung. Gaji diberikan berdasarkan jabatan sesuai aturan yang ditetapkan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia dimana gaji dihitung berdasarkan hari kerja karyawan, insentif diberikan sesuai dengan penghasilan dari PT Bereau Veritas Consumer Indonesia, bonus diberikan berdasarkan uang jasa dan uang lembur sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi yaitu Asuransi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Selain budaya organisasi dan kompensasi, faktor lainnya yang dapat membentuk kinerja yang baik adalah kepuasan kerja. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.. Semua dimensi dari kepuasan kerja seperti *work*, *co-worker*, *supervision*, *promotions*, *pay*, dan *overall* berkorelasi positif dengan kinerja.

Tabel 1
Intensitas Perputaran Karyawan PT. Mitra Graha Selaras

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Januari	5	2
Februari	3	6
Maret	2	5
April	3	7
Mei	5	5
Juni	2	8

Permasalahan tentang kepuasan kerja merupakan hal yang umum bagi setiap perusahaan. Pada PT Bereau Veritas Consumer Indonesia telah terjadi downsizing atau penurunan jumlah karyawan dari 73 karyawan menjadi 57 karyawan. Hal tersebut tentunya menjadi dinamika bagi pengelolaan sumber daya manusia, yang harus segera diperbaiki untuk menjaga kestabilan perusahaan dalam hal kinerja. Fakta lapangan yang terjadi adalah para karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia sering terlihat terlambat di pagi hari, bahkan ada beberapa karyawan yang meninggalkan jam kerja untuk mengurus kepentingan pribadinya. Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia juga terlihat bekerja secara individu dan kurang memperhatikan rekan kerjanya yang mengerjakan pekerjaan lebih banyak darinya. Karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya biasanya memilih untuk berada di kantin daripada membantu pekerjaan rekan kerjanya yang belum selesai. Selain itu kompensasi yang didapatkan karyawan hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup harian, hal ini mengakibatkan karyawan melakukan pekerjaan sampingan di luar pekerjaannya sebagai karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia, yang pada akhirnya mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal dan karyawan merasa relatif kurang puas dengan hasil kerjanya.

Sebagaimana fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BEREAU VERITAS CONSUMER INDONESIA”**.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil dan sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dipakai atau dituju dalam sebuah penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Ramdhan & Pasaribu, 2022).

Hasibuan (dalam Nabawi, 2019) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu; 1) menyenangkan pekerjaannya, yaitu seseorang menyukai pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya, 2) mencintai pekerjaannya, 3) moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan, 4) kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan 5) prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2. Budaya organisasi

Budaya organisasi dapat dirumuskan sebagai keyakinan, nilai-nilai, dan cara belajar dari pengalaman yang dibangun sepanjang sejarah organisasi dan dimanifestasikan dalam setiap pengaturan materi dan perilaku setiap anggota organisasi tersebut (Ramdhan, 2023).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

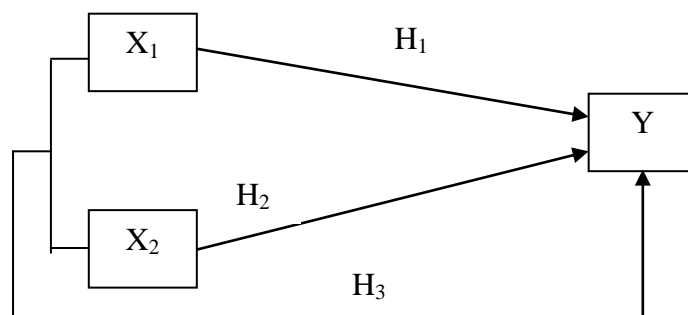
3. Kompensasi

Menurut Zainal et al., (2019) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Menurut Henry (2004) Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan keorganisasian.

B. Kerangka Pemikiran

Untuk menganalisis hal tersebut dengan berdasarkan pada penelitian-penelitian sebelumnya serta latar belakang fenomena yang menggabungkan dengan rumusan masalah serta rujuk pada tinjauan pustaka, maka dapat digambarkan kerangka acuan konseptual berdasarkan pada beberapa penelitian-penelitian sebelumnya sehingga dapat digabungkan menjadi satu pemikiran yang terintegrasi. Pemikiran yang terintegrasi tersebut merupakan kerangka pikir penelitian yang dijadikan model hipotesis sehingga dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini, model penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :



Keterangan:

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Kompensasi

Y : Kinerja

III. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Objek dan focus dalam penelitian adalah Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia. Adapun yang akan dibahas dalam penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai Budaya organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia.

B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia yang berjumlah 57 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Ramdhan, 2022). Karena jumlah unit populasi 57 orang (kurang dari 100), maka peneliti memilih untuk mengambil seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini atau disebut juga dengan sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden.

C. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian statistik deskriptif kuantitatif. Penelitian ini ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia. Penelitian Deskriptif Kuantitatif menggambarkan kajiannya dengan menggunakan ukuran jumlah atau frekuensi (Sedarmayanti, 2019).

Penelitian ini terdiri dari banyak bentuk, baik survey, eksperimen, korelasi, dan regresi. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik, penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variable budaya organisasi (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yang diteliti. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui pengaruh yang signifikan antara variable yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.056	3.932		2.557	.013
	BUDAYA	.676	.098	.683	6.937	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 10.056 + 0.676 X_1$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar 10.056 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y}= 10.056$.
- Nilai koefisien regresi variabel Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar 0.676. Hal ini berarti jika Budaya organisasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0.676.

2. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 2

Model	R
1	.683 ^a

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.683. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **kuat atau tinggi** antara Budaya organisasi dengan Kepuasan kerja Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.457	5.385

a. Predictors: (Constant), BUDAYA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.467. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 46.7% budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 53.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji t

Tabel 4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.056	3.932		2.557	.013
BUDAYA	.676	.098	.683	6.937	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, nilai t_{hitung} sebesar 6.937, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 57$ adalah sebesar 2.005. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6.937 > 2.005$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia.

B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.526	2.618		4.402	.000
KOMPENSASI	.695	.070	.801	9.934	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 11.526 + 0.695 X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar 11.526 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y}= 11.526$.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.695. Hal ini berarti jika kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.695.

2. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6

Model	R
1	.801 ^a

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.801. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **sangat kuat atau sangat tinggi** antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.636	4.411

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.642. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64.2% kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 35.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji t

Tabel 7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.526	2.618		4.402	.000
KOMPENSASI	.695	.070	.801	9.934	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, nilai t_{hitung} sebesar 9.934, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 65$ adalah sebesar 2.005. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9.934 > 2.005$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia.

C. Pengaruh Budaya organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.268	3.211		2.886	.006
BUDAYA	.152	.126	.154	1.204	.234
KOMPENSASI	.592	.111	.682	5.352	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 9.268 + 0.152 X_1 + 0.592 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 9.268 merupakan nilai konstanta (a)
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar 0.152. Hal ini berarti jika variabel Budaya organisasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Kepuasan kerja sebesar 0.152, dengan asumsi variabel Kompensasi dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar 0.592. Hal ini berarti jika variabel Kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Kepuasan kerja sebesar 0.592, dengan asumsi variabel Budaya organisasi dianggap konstan.

2. Uji Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 Dengan Y

Tabel 9

Model	R
1	.807 ^a

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.807. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **sangat kuat atau sangat tinggi** antara Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.639	4.393

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BUDAYA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.651. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 65.1% budaya organisasi dan kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 34.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji F

Tabel 11

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1947.975	2	973.988	50.467	.000 ^b
Residual	1042.165	54	19.299		
Total	2990.140	56			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BUDAYA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara Budaya organisasi dan Kompensasi adalah positif dan signifikan karena nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu $50.467 > 3.17$, artinya atara budaya organisasi dan

kompensasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6.937 > 2.005$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9.934 > 2.005$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Bereau Veritas Consumer Indonesia dengan nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu $50.467 > 3.17$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

- Henry, S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Corporate human resource management*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Ramdhan, M. (2022). *Manajemen Kinerja*. Tangerang Selatan: CV. Mitra Cendekia Media.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Sedarmayanti, H. J. (2019). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung CV. Alfabeta.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.