

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN MUHAMMADIYAH PARAKAN
KOTA TANGERANG SELATAN)**

Henni Marlinah¹ dan Diana Azwina²
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
¹*dosen02187@unpam.ac.id*
²*dosen01741@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1. pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Tangerang Selatan, 2. pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Tangerang Selatan, 3. pengaruh kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan serta studi lapangan dengan cara observasi dan wawancara terstruktur melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Skala dalam kuesioner menggunakan skala likert dan skala interval. Hasil penelitian memperlihatkan 1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja”, 2. budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 3. kompensasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi semakin baik pula kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine 1. the effect of partial compensation on job satisfaction of employees of SMK Muhammadiyah Parakan, South Tangerang, 2. the influence of organizational culture partially on job satisfaction of employees of SMK Muhammadiyah Parakan, South Tangerang, 3. the effect of compensation and organizational culture simultaneously on job satisfaction employees of SMK Muhammadiyah Parakan, South Tangerang. The research method used was quantitative associative. The method of data collection is done through library research and field studies by means of structured observation and interviews through questionnaires. The population in this study were 55 employees in which the entire population was sampled. The scale in the questionnaire uses a Likert scale and an interval scale. The results showed that 1. Compensation has a positive and significant effect on Job Satisfaction ", 2. Organizational culture has a positive effect on job satisfaction, 3. Compensation and organizational culture have a positive and significant effect on job satisfaction. Based on the results of the study it can be concluded that the higher

the compensation the higher the job satisfaction of employees. The better the organizational culture the better the job satisfaction of employees.

Keywords: *Compensation, Organizational Culture, Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Diantara berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, Sumber Daya Manusia/SDM merupakan sumber daya terpenting karena SDM yang menggerakkan/mengelola sumber daya lainnya. SDM merupakan aset organisasi yang istimewa sehingga harus diperlakukan lebih istimewa di banding sumber daya lain. Meskipun demikian, masih banyak organisasi yang menganggap SDM sebagai biaya sehingga tidak diperlakukan secara istimewa bahkan seringkali dianggap sama dengan mesin.

Dalam organisasi yang bergerak di bidang pendidikan seperti sekolah, terdapat beberapa jenis SDM berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Di antara semua jenis SDM tersebut, guru merupakan tenaga inti yang bertugas untuk menjalankan fungsi utama sekolah yaitu memberikan pendidikan dan pengajaran kepada para siswa.

Dalam mengelola sebuah sekolah, guru merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya guru, sekolah akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebaik apa pun kurikulum yang diterapkan dalam dunia pendidikan, guru tetap berperan sangat besar untuk mencapai tujuan dari kurikulum tersebut. Namun demikian dalam menjalankan tugasnya guru membutuhkan dukungan karyawan lain untuk saling bersinergi. Peran guru tidak dapat dibedakan antara guru yang telah bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat, dimana keduanya tetap harus bekerja secara profesional. UU no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 ayat 1 mendefinisikan guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Oleh karena itu untuk mendukung agar tujuan pendidikan di sekolah berhasil secara maksimal, maka perlu diperhatikan mengenai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya kompensasi dan budaya organisasi. Kepuasan kerja karyawan akan berimplikasi pada peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Bila karyawan tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka kinerja mereka dapat menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan menjadi semakin sulit untuk bekerja sama atau untuk mengadakan suatu perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan ikut menjadi penentu terhadap keberhasilan sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan organisasi di sekolah.

Menurut Gorda dalam Dhermawan, Sudiby dan Utama (2012: 174) kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja di sekolah. Sekolah akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sama dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016: 202) yakni kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai/guru dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru merasa nyaman bekerja sehingga pelaksanaan tugas dapat dijalankan dengan baik. Robbins dalam Fathonah dan Utami (2010: 3) berpendapat bahwa guru akan bekerja secara maksimal apabila

lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena guru merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari imbalan yang diterima oleh guru (kompensasi). Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak karyawan dapat terpenuhi maka kepuasan karyawan juga akan meningkat yang pada akhirnya akan membantu pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja (Mangkunegara, 2011: 84).

Pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan karyawan. Jika sekolah tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan bekerja karyawan akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni sekolah tersebut akan kalah bersaing dengan sekolah sejenisnya. Jika kompensasi yang diberikan cukup dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka hal itu akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan tersebut. Demikian pula dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja, akan memberikan dampak yang positif pula bagi kepuasan kerja karyawan.

SMK Muhammadiyah Parakan yang berlokasi di kelurahan Pondok Benda Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan, memiliki jenjang akreditasi B untuk Program Keahlian dan Akuntansi. SMK Muhammadiyah Parakan menawarkan beberapa program studi yakni Akuntansi, Pemasaran, Administrasi Perkantoran, dan Multi Media.

Dengan jumlah karyawan sekitar 55 orang yang tercatat, sebagian besar karyawan adalah guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru merupakan aset sumber daya manusia terbesar yang dimiliki sekolah ini. Kondisi ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bahwa sangat penting bagi sekolah untuk memperhatikan kepentingan guru.

Kompensasi yang diberikan sekolah kepada guru terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung yang diterima karyawan dapat diperinci menjadi gaji pokok, tunjangan jabatan (jika memiliki jabatan), transportasi, dan upacara. Jika pernah menggantikan guru lain mengajar, diberikan honor infal. Jika menjadi bagian kepanitiaan suatu kegiatan (seperti pendaftaran murid baru, kunjungan industri, ujian, dll) diberikan honor sebagai panitia. Namun jumlah kompensasi finansial tersebut dipotong dengan iuran koperasi, dana sosial, denda (jika datang terlambat dan pulang sebelum waktunya), serta zakat 2.5%. Nilai total nominal penghasilan yang di bawa pulang guru (*Take Home Pay*) sangat jauh dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Propinsi Banten tahun 2019 yang berjumlah sekitar Rp. 3.900.000,-.

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan sekolah mencakup izin sakit dan cuti hamil. Jika guru tidak masuk hari tertentu maka tunjangan transportasi hari itu tidak diberikan. Sekolah tidak memberikan jaminan sosial tenaga kerja dan tunjangan hari tua. Fasilitas kesehatan yang disediakan adalah adanya kerjasama sekolah dengan puskesmas Pamulang II yang terletak tidak jauh dari sekolah. Sementara iuran BPJS menjadi tanggung jawab guru sendiri, artinya tidak ada tunjangan kesehatan secara finansial untuk membayar iuran BPJS dari sekolah.

Kompensasi non finansial yang disediakan sekolah terdiri dari tanggung jawab yang besar (akan lebih besar jika memiliki jabatan), penghargaan jika selalu datang tepat waktu. Sedangkan sekolah tidak memberikan peluang akan promosi berdasarkan merit system. Kesempatan promosi tidak berdasarkan persaingan yang sehat, sehingga prinsip *the right man on the right place* tidak terlihat di sekolah. Begitu pula dengan kesempatan untuk berkembang, dimana hanya beberapa guru yang mendapatkan kesempatan ini. Padahal

idealnya kesempatan berkembang diberikan kepada seluruh guru tanpa kecuali dengan harapan adanya kesamaan pemahaman akan suatu sistem yang berpotensi untuk diterapkan di sekolah, seperti penerapan kurikulum 13 (K13). Dengan tidak meratanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan K 13, berakibat tidak semua guru siap dalam pelaksanaannya, padahal pemerintah sudah mewajibkan semua sekolah (SMK) untuk menerapkan kurikulum ini pada tahun pelajaran 2018-2019. Akibat lanjutannya adalah munculnya hambatan dalam pelaksanaannya sehingga tidak efektif dan tidak maksimal hasilnya.

Kebijakan sekolah idealnya tertulis dalam bentuk peraturan organisasi yang diberlakukan secara adil dan merata bagi semua guru. Kenyataannya ada beberapa peraturan yang tidak diberlakukan kepada semua guru. Dengan perkataan lain ada beberapa guru yang mendapat perlakuan istimewa dan bebas dari sanksi. Sementara bagi banyak guru sanksi diberlakukan sangat tegas. Ketidakadilan ini menyebabkan munculnya ketidakpuasan guru dalam bekerja. Akibatnya tentu saja memunculkan perilaku tertentu seperti rendahnya kehadiran serta meningkatnya ketidakdisiplinan. Meskipun rekan kerja relatif menyenangkan, namun harapan dipilihnya pimpinan yang kompeten belum terlihat disekolah. Seringkali atasan diangkat bukan berdasarkan obyektifitas yakni kompetensi yang melebihi standar yang ditetapkan atau profesionalitas, namun pengangkatan berdasarkan pertimbangan subyektifitas. Hal ini terjadi karena kepemilikan sekolah seolah-olah milik pribadi, sehingga alasan primordial seringkali dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan penting.

Komunikasi antara rekan kerja sudah terjalin baik namun komunikasi dengan atasan mengalami hambatan karena banyaknya unsur subyektifitas, sehingga pimpinan hanya mau berkomunikasi dengan orang-orang tertentu. Seringkali sosialisasi terhadap suatu hal atau keputusan tidak dilakukan kepada semua pihak yang berkepentingan, namun hanya orang tertentu. Sehingga jelas tidak semua guru melaksanakannya karena ketidaktahuannya. Seringkali masukan yang disampaikan para guru akan beberapa kebijakan malah dianggap sebagai tindakan kontraprestasi dan pelakunya di cap provokator. Pernah terjadi (pada tahun pelajaran 2018-2019) kebijakan yang sudah disampaikan pada saat rapat kerja tahunan dirubah sepihak di pertengahan tahun oleh pimpinan tanpa berkomunikasi untuk mencapai kesepakatan. Konsekuensi dari keputusan ini adalah pencopotan jabatan beberapa guru bahkan sampai penurunan gaji secara signifikan bagi yang di copot jabatannya. Akibatnya tentu saja menimbulkan keributan, keresahan dan konflik.

Sudah umum diketahui bahwa ada perbedaan antara tujuan karyawan dengan tujuan organisasi. Karyawan akan mendukung tercapainya tujuan organisasi jika kebutuhannya terpenuhi. Untuk itu penting bagi organisasi untuk memperhatikan hal ini. Sebagaimana diuraikan diatas bahwa kepuasan kerja karyawan di sekolah SMK Muhammadiyah Parakan dapat dikatakan jauh dari harapan. Paket kompensasi baik finansial maupun non finansial yang diberikan sekolah masih sangat minim dan dibawah standar UMK Propinsi Banten.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka dipandang perlu melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan).**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka konsentrasi masalah pada penelitian ini akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Tangerang Selatan?
2. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Tangerang Selatan?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Tangerang Selatan?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. pengaruh kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Tangerang Selatan
2. pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Tangerang Selatan
3. pengaruh kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Tangerang Selatan

TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

A. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2016:118) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pekerja. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Bangun (2012:13) berpendapat kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.

Nawawi (2011:315) menyatakan bahwa kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut segera terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak kedua adalah organisasi yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja di dalam sebuah organisasi. Dari sisi lain terlihat juga dalam pengertian tersebut bahwa pekerjaan yang dilaksanakan itu harus relevan, sehingga merupakan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran tersebut, bukan kegiatan-kegiatan di luar upaya organisasi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dari beberapa teori tersebut, maka yang menjadi dimensi kompensasi adalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Bentuk kompensasi langsung gaji, insentif bonus, tunjangan, buku-buku, seragam dan makan siang, sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi jaminan kesehatan dan uang pensiun.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Akan tetapi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja,

motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis. Kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.

Kadarisman (2012:101) menyatakan organisasi harus berpandangan bahwa karyawan merupakan aset, karena tanpa karyawan perusahaan bukanlah apa-apa. Untuk itu, kompensasi harus disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing individu yang ada dalam organisasi. Keberhasilan penyelenggaraan sistem kompensasi dalam organisasi menuntut beberapa persyaratan agar optimal efektivitasnya.

Selanjutnya menurut Kadarisman (2012:110) dalam penerapan *merit system* penghasilan karyawan merupakan penghargaan berbentuk uang atas prestasi kerjanya. Keadilan menjadi hal penting dalam perumusan dan pemberiannya, baik keadilan secara internal maupun keadilan secara eksternal.

b. Jenis Kompensasi

Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance* seperti insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan. Sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang kurang terampil sedangkan untuk tenaga terampil biasanya digunakan pengertian gaji.

Nizar dalam Permadi (2017:527) menjelaskan bahwa imbalan atau balas jasa dapat di bagi atas dua macam, yaitu imbalan yang bersifat finansial (sering disebut kompensasi langsung) dan nonfinansial (sering disebut kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung) yang tidak secara langsung berkait dengan prestasi kerja. Imbalan finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi. Imbalan non finansial, dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, cafetaria, dan tempat beribadah.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Kadarisman (2012:78) organisasi memberikan kompensasi kepada karyawan dengan tujuan:

1. Pemenuhan kebutuhan hidup. Adanya kepastian akan mendapat gaji secara rutin akan menimbulkan rasa aman bagi karyawan dan keluarganya.
2. Meningkatkan produktifitas kerja. Pemberian kompensasi yang adil mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Memajukan organisasi. Semakin besar jumlah kompesasi finansial yang dibayarkan organisasi kepada karyawan, akan menunjukkan kepada masyarakat akan kesuksesan organisasi tersebut.
4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian. Pemberian kompensasi terkait dengan persyaratan yang harus dipenuhi karyawan pada jabatannya. Dengan demikian tercipta keseimbangan antara *input* dan *output*.

Tidak dapat dipungkiri bahwa tujuan organisasi berbeda dengan tujuan karyawan. Karyawan mau bekerja karena berharap mendapat balas jasa atas usahanya dari

organisasi tempatnya bekerja. Organisasi mengetahui hal itu oleh karenanya organisasi merancang paket kompensasi bagi karyawannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa organisasi kepada karyawan atas kontribusi waktu, tenaga, dan pikiran yang disumbangkannya kepada organisasi. Sasaran organisasi dalam pemberian kompensasi kepada karyawan adalah agar karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya.

Paket kompensasi yang akan diterima seharusnya sudah diinformasikan kepada karyawan sebelum mulai bekerja. Terkadang ada tawar menawar antara organisasi sebagai pemberi kerja dengan calon karyawan sebagai penerima kerja. Hal ini biasanya dilakukan terhadap karyawan yang berpengalaman. Kompensasi yang diterima karyawan akan digunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya paket kompensasi menggambarkan status, pengakuan, serta tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan dan keluarganya.

Sementara itu, Simamora dalam Kadarisman (2012:83) mengemukakan tujuan kompensasi adalah untuk memikat dan menahan karyawan yang cakap, memotivasi karyawan, dan mematuhi peraturan hukum. Walaupun banyak faktor penyebab karyawan keluar, namun kompensasi yang tidak memadai adalah penyebab tertinggi dari tingkat keluar masuknya pegawai dalam organisasi. Tingginya tingkat keluar masuknya karyawan dapat menurunkan produktivitas kerja dan mengganggu kelangsungan hidup organisasi. Oleh sebab itu bagian HRD harus memastikan adanya kewajaran kompensasi dalam organisasi.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118) indikator-indikator yang terkandung di dalam kompensasi adalah sebagai berikut:

gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti

Upah adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan waktu atau berdasarkan hasil

Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar

Fasilitas kantor adalah fasilitas yang diberikan instansi kepada karyawan seperti rumah karyawan dan transportasi

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan instansi kepada para karyawan, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berprestasi dengan baik dalam mencapai tujuan instansi.

B. Budaya Organisasi

a. Pengertian

Budaya organisasi merupakan persepsi yang dianut oleh seluruh anggota didalam organisasi yang digunakan atau dianut sebagai perilaku dan petunjuk pemecahan masalah, demikian menurut Nizar dalam Permadi (2017:527).

Chandrasekar (2008) dalam penelitiannya yang berjudul *The Impact Of Organizational Learning Culture Abd Proactive Personality On Organizational Commitment And Intrinsic Motivation: The Mediating Role Of Perceived Job Complexity Baik-Kyoo (BRIAN)* mengatakan Budaya organisasi mengacu pada organisasi terampil menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan, dan pada memodifikasi perilaku untuk mencerminkan pengetahuan dan wawasan baru. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki

organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Ratnawati, 2012).

Robbins dan Coulter (2006:63) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip-prinsip tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Di dalam sebagian besar organisasi nilai-nilai dan praktek-praktek yang dianut bersama ini berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana organisasi dijalankan.

Daft (2009:125) mengartikan budaya sebagai sekumpulan nilai kunci, keyakinan, pemahaman, dan norma pokok yang di bagi bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya merupakan pola nilai dan asumsi bersama mengenai bagaimana sesuatu hal dapat dilakukan dalam sebuah organisasi. Pola ini dipelajari oleh para anggota karena mereka berhubungan dengan persoalan eksternal dan internal, sekaligus mengajarkan anggota baru bahwa pola ini merupakan cara yang benar untuk diterima, dipikirkan, dan dirasakan.

Definisi mengenai budaya menggambarkan tiga hal, pertama, budaya adalah persepsi, bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, namun para karyawan menerima dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya bersifat deskriptif, yakni terkait dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya, tanpa mempedulikan apakah mereka menyukainya atau tidak. Ketiga, walau tiap individu dalam organisasi berbeda latar belakangnya dan berbeda pada jenjang organisasi, mereka cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama. Ini yang disebut sebagai aspek penerimaan bersama.

b. Tujuan Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2011:114) Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Setiap individu karyawan memiliki tujuan dan kepentingan sendiri, begitu juga organisasi dan perusahaan, oleh karena itu sebagai organisasi yang terdiri dari berbagai unsur sumber daya yang salah satunya adalah manusia, maka diperlukan nilai-nilai dan keyakinan yang disepakati bersama agar tujuan organisasi dan tujuan karyawan dapat sejalan dan selaras. Hal itulah mengapa budaya perusahaan sangat penting dan bertujuan agar seluruh individu dalam organisasi atau perusahaan mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang dalam organisasi atau perusahaan sehingga diharapkan tujuan organisasi dan dapat dicapai.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006:279), indikator-indikator yang terkandung di dalam budaya organisasi adalah:

a. Innovation and risk taking

Inovasi dan pengambilan risiko yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan di dorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

b. Attention to detail

Perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap hal-hal yang detil (rinci).

c. *Outcome orientation*

Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

d. *People orientation*

Orientasi individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

e. *Team orientation*

Orientasi tim, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

C. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya. Thamrin, dalam Ardiansyah dan Purba (2012:105) berpendapat bahwa kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai perbedaan atau perbandingan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima. Mangkunegara (2011:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Gatot, Purnomo dan Cholil, Siregar, dan Parwanto dalam Permadi (2017:524-525) menyatakan kepuasan kerja (*job statification*) adalah wujud dari persepsi karyawan yang tercermin dalam sikap dan fokus pada perilaku pekerjaan. Ini juga merupakan suatu bentuk interaksi antara manusia dengan lingkungan pekerjaannya. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan dengan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan perilaku yang efektif sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan beberapa dampak negatif seperti, kurangnya kedisiplinan, mangkir kerja, mogok kerja, kerja lamban, pindah kerja, dan membuat kerusakan dengan sengaja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pekerjaan, sikap kepemimpinan di dalam kepemimpinannya, sikap pekerja yang monoton atau tidak, demikian pendapat Supadmi dan Nimran dalam Permadi (2017:525). Permadi (2017:525) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penentu bagi sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Bila pekerjaan itu menyenangkan dan sesuai dengan keinginan karyawan maka kepuasan kerja karyawan terpenuhi.

Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2009:119) adalah:

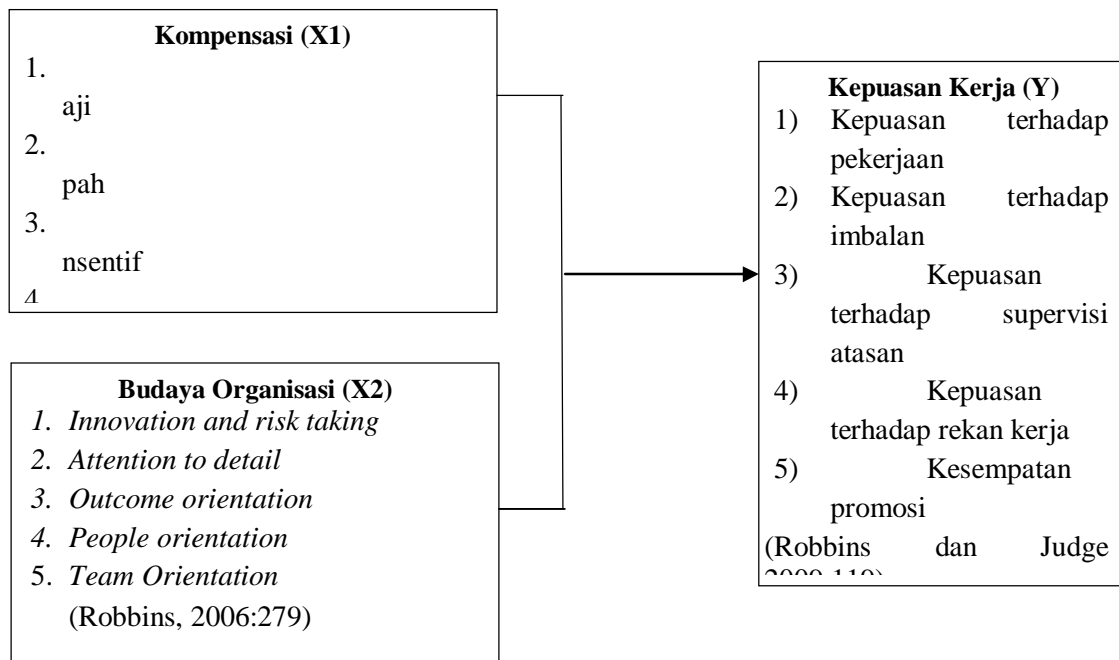
1. Kepuasan terhadap pekerjaan
Kepuasan ini tercapai bila pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.
2. Kepuasan terhadap imbalan
Dimana pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi itu.
3. Kepuasan terhadap supervisi atasan
Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial
5. Kesempatan promosi
Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi

2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan
 H_{a1} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan
 H_{a2} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan.
 H_{a3} : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan.

3. Kerangka Pemikiran



— Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Klasifikasi Variabel

a. Variabel terikat

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja.

b. Variabel bebas

Sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi dan budaya organisasi.

B. Populasi dan Sampel dan Waktu Penelitian

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang selatan sebanyak 55 orang. Karena Jumlah populasi kurang dari seratus maka seluruh populasi dijadikan sampel (Sampel jenuh).

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019.

C. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

1. Rancangan Analisis

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2007:121), “validitas adalah tingkat kehandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan”. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, dengan memakai rumus *korelasi product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keputusan suatu instrumen dikatakan valid atau tidak dalam suatu penelitian, menurut Ghozali (2012:45) jika:

- (a) nilai *Pearson Correlation* > 0,5
- (b) nilai *Pearson Correlation* < 0,5 dinyatakan tidak *valid*.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai beberapa kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut *reliable*.

Rumus untuk menghitung reabilitas suatu instrumen yaitu :

$$Rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_t}\right)$$

Kriteria yang dipergunakan dalam menentukan reabilitas suatu instrumen mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Ghozali (2012:46), dimana suatu variabel penelitian dikatakan *reliable* apabila:

- 1) *Cronbach Alpha* > 0,7
- 2) *Cronbach Alpha* < 0,7 dinyatakan tidak *reliable*.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi sebaran data yang normal atau tidak. Menurut Ghozali (2012:73), “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Rumus untuk mengetahui normal tidaknya data dalam penelitian adalah rumus chi kuadrat sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_n)^2}{f_n}$$

Kriteria yang dipergunakan dalam menentukan normal atau tidaknya suatu data penelitian menurut Ghozali (2012:46), data dalam variabel penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila:

- (a) data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- (b) data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Gozali (2012:105), “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”. Model regresi yang baik seharusnya tidak dijumpai korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- (a) Nilai r^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan dalam mempengaruhi variabel terikat.
- (b) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas, jika diantara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas tidak lantas berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
- (c) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakala yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai (VIF) tinggi, (karena $VIF = 1/tolerance$). Model regresi yang baik selanjutnya tidak terjadi multikolinieritas.

Untuk mendeteksi hal tersebut dapat berpedoman kepada :

- (1) Nilai VIF kurang dari 10
- (2) Nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda di sebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari *output* program SPSS versi 23, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedasitas pada model uji regresi, demikian pendapat Ghazali (2012:150).

2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis diperlukan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2007:275), “pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dengan bentuk kalimat pertanyaan”. Tingkat signifikan yang dipilih dalam penelitian ini adalah 5%, yang berarti kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas sebesar 95%, atau toleransi kesalahan sebesar 5%. Untuk menguji diterima atau ditolaknya hipotesis dapat dilakukan dengan cara berikut:

a. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2007:227), “analisis regresi dilakukan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikan atau diturunkan”. Rumus dalam uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

b. Uji t Parsial

Menurut Ghazali (2012:90), “uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen”. Berikut rumus yang digunakan:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dengan menggunakan rumus diatas, agar dapat ditarik kesimpulan dari hipotesis maka hasil perhitungan statistik *uji t* (t_{hitung}) dibandingkan dengan (t_{tabel}) dengan tingkat signifikansi (5%) atau 0,05 dan derajat bebas $n - 4$

Kriteria *penerimaan* dan penolakan hipotesis yang diajukan adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Uji Simultan F

Uji *F* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh bersama (simultan) variabel Kompensasi dan budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja. Menurut Ghazali (2012:98), “uji *F* dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen”. Untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas (X_1, X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu variabel (Y) dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus:

$$f_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\left[\frac{1-R^2}{n-k-1} \right]}$$

Selanjutnya untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan atau secara simultan berdampak terhadap variabel terikat, dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yang telah diajukan adalah sebagai berikut :

- (a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- (b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- (c) Kriteria pengambilan keputusan hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi (*level of significant*) 5% atau 0,05

d. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012:102), “koefisien determinasi (*KD*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen”.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y), dapat dihitung menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Besar kecilnya nilai koefisien determinasi, menunjukkan besar kecilnya kontribusi atau sumbangan variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini proses pengumpulan data menggunakan 3 (Tiga) metode pokok yang saling berkaitan dan melengkapi, yaitu;

1. Wawancara
2. Dokumentasi
3. Observasi
4. Wawancara terstruktur melalui kuesioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1.) Uji Validitas

(a) Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Hasil uji validitas instrumen variabel kompensasi memperoleh hasil diatas r tabel 0,265. Sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid.

(b) Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Hasil uji validitas instrumen variabel budaya organisasi dalam penelitian memperoleh hasil diatas r tabel 0,265. Sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid.

(c) Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji validitas instrumen variabel kepuasan kerja memperoleh hasil diatas r tabel yaitu 0,265. Sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid.

2.) Uji Reliabilitas

(a) Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_1)

Hasil uji reliabilitas instrumen variabel Kompensasi memperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,937, yaitu diatas batas kritis sebesar 0,70. Sehingga seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam variabel kompensasi yang berjumlah 10 butir dinyatakan reliabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kompensasi memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

(b) Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Hasil uji reliabilitas instrumen variabel Budaya Organisasi memperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,904, yaitu diatas batas kritis sebesar 0,70. Sehingga seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam variable Budaya Organisasi yang berjumlah 10 butir dinyatakan reliabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Budaya Organisasi

memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

(c) Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji reliabilitas instrumen variabel kepuasan kerja memperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,944, yaitu diatas batas kritis sebesar 0,70. Sehingga seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam variabel kepuasan kerja yang berjumlah 10 butir dinyatakan reliabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kepuasan kerja memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

b. Uji Asumsi Klasik

1.) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *normal probability plot*, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemencengan). Grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2.) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas ketahu bahwa nilai dari *Varian Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,1 atau 10%, yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokeditas, dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 6,721 + 0,105 X1 + 0,743 X2$

Berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk tersebut diatas maka dapat disimpulkan Variabel kompensasi dan budaya organisasi mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap variabel kepuasan kerja. Koefisien variabel kompensasi memberikan nilai sebesar 0,105, yang berarti bahwa jika variabel kompensasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Koefisien budaya organisasi memberikan nilai sebesar 0,743 yang berarti bahwa jika variabel budaya organisasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

b. Uji t Parsial

Ketentuan nilai *t-tabel* diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dalam penelitian yaitu 55 orang reponden yang menjadi sampel dengan taraf signifikansi yang dipergunakan yaitu 5% (0,05), maka diperoleh nilai *t-tabel* sebesar 1,658.

1). Uji *t* Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji *t* yaitu, pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

- (a) Hasil pengujian hipotesis kompensasi menunjukkan nilai *t hitung* sebesar 10,241 lebih tinggi dari nilai *t tabel* yaitu 1,658. Taraf signifikansi variabel kompensasi adalah (0,000) lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 “Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja” diterima.
- (b) Berdasarkan hasil perhitungan uji analisis regresi sederhana dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 11,350 + 0,742 X1$

Perolehan nilai konstanta sebesar 11,350 dapat diartikan bahwa, apabila variabel kompensasi (X1) tidak ada atau bernilai nol maka telah terdapat nilai kepuasan kerja sebesar 11,350. Variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan perolehan nilai koefisien sebesar 0,742 yang artinya jika variabel kompensasi meningkat secara satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,742.

2) Uji *t* Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji *t* yaitu, pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh hasil perhitungan analisis sebagai berikut :

- (a) Hasil pengujian hipotesis budaya organisasi menunjukkan nilai *t hitung* sebesar 0,670 lebih tinggi dari nilai *t tabel* yaitu 1,658. Taraf signifikansi budaya organisasi adalah (0,506) lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_{a2} dan menolak H_{01} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_2 “budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja” diterima.
- (b) Berdasarkan hasil perhitungan uji analisis regresi sederhana, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 39,758 + 0,098 X2$

Perolehan nilai konstanta sebesar 39,758 dapat diartikan bahwa, apabila variabel budaya organisasi (X2) tidak ada atau bernilai nol maka telah terdapat nilai kepuasan kerja sebesar 39,758. Variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan perolehan nilai koefisien sebesar 0,098 yang artinya jika variabel budaya organisasi meningkat secara satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,098.

c. Uji F Simultan

Ketentuan dalam menentukan nilai F_{tabel} yaitu dengan cara membandingkan jumlah variabel independen yang dipergunakan dalam penelitian dan taraf signifikansi yang dipergunakan. Didalam penelitian ini terdapat dua buah variabel bebas yaitu variabel Kompensasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2), sedangkan taraf signifikan yang dipergunakan adalah 5% atau (0.05), maka diperoleh $F-tabel$ dengan nilai sebesar 2,78.

Hasil perhitungan statistik uji F, diketahui nilai $F_{hitung} = 53,713$ lebih tinggi dari nilai F_{tabel} yaitu 2,78. Taraf signifikansi seluruh variabel bebas secara simultan (0,000) lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 “kompensasi, dan budaya organisasi mempunyai 2 pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” diterima.

d. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil uji, diketahui bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,531 dimana nilai tersebut masuk pada kategori sedang. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan perolehan nilai sebesar 53,1%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,9% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik diatas, selanjutnya akan dilakukan pembahasan terkait pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu variabel Kompensasi (X1), dan variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Y) pada SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan.

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi, distribusi jawaban responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 266 (48,36%), “setuju” sebanyak 260 (47,27%), “kurang setuju” sebanyak 12 (2,18%), “tidak setuju” sebanyak 7 (1,27%), “sangat tidak setuju” sebanyak 5 (0,90%).

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Budaya Organisasi, distribusi jawaban responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 245 (44,54%), “setuju” sebanyak 283 (51,45%), “kurang setuju” sebanyak 14 (2,54%), “tidak setuju” sebanyak 5 (0,90%), “sangat tidak setuju” sebanyak 3 (0,54%).

3. Pengaruh Kompensasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja, distribusi jawaban responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 257 (46,7%), “setuju” sebanyak 265 (48,2%), “kurang setuju” sebanyak 23 (4,18%), “tidak setuju” sebanyak 5 (0,91%), “sangat tidak setuju” sebanyak 0 (0,00%).

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dimana hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 10,241 lebih tinggi dari nilai *t tabel* yaitu 1,658. Taraf signifikansi variabel kompensasi adalah 0,000 (lebih kecil dari 0,05).
2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai *hitung* sebesar 0,670 lebih tinggi dari nilai *t tabel* yaitu 1,658. Taraf signifikansi budaya organisasi adalah 0,506 (lebih besar dari 0,05).
3. Kompensasi dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja, dimana nilai F hitung = 53,713 lebih tinggi dari nilai F tabel yaitu 2,78. Taraf signifikansi seluruh variabel bebas secara simultan adalah 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* (R^2) adalah 0,531. Nilai tersebut masuk pada kategori sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan perolehan nilai sebesar 53,1%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,9% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disarankan:

1. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka pimpinan sebaiknya memperbaiki paket kompensasi baik finansial maupun non finansial, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, termasuk keadilan kompensasi agar tercipta keadilan internal maupun eksternal.
2. Pimpinan sebaiknya memperbaiki budaya organisasi yang diberlakukan di sekolah agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhermawan. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*.
- Hasibuan P. S., M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.