

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK

Lioba Atu Liana

Email: liobaatuliana28@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di CU Khatulistiwa Bakti Pontianak. Objek dalam penelitian ini, yaitu seluruh karyawan di CU Khatulistiwa Bakti Pontianak selama periode penelitian. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas), uji koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, uji f, dan uji t dengan menggunakan alat bantu *Software Statistical Product And Service Solutions* (SPSS) 23. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CU Khatulistiwa Bakti Pontianak yang berjumlah 33 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang yang dipilih dengan menggunakan metode *sampling* jenuh atau sensus sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah sama dengan jumlah populasi.

KATA KUNCI: Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di era globalisasi saat ini telah membuat berbagai perusahaan berlomba untuk merebut dan mempertahankan pangsa pasarnya. Kondisi ini memaksa perusahaan mencari strategi yang tepat untuk mencapai keunggulan kompetitif, dengan harapan perusahaan dapat memenangkan persaingan dan mempertahankan pasarnya. Bisnis yang sekarang banyak ditemukan dan dibutuhkan dalam membantu masyarakat adalah di bidang keuangan mikro khususnya *Credit Union* (CU) yang sangat berkembang di Kalimantan Barat, sehingga diperlukan pengelolaan yang baik dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mampu melayani anggotanya dan menyerap anggota baru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan budaya organisasi yang ada di Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak memiliki pengaruh yang positif atau negatif terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2012: 501),

“kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka”. Menurut Hasibuan (dalam Suswanto, et al 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sifat pemimpin dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidaknya. Berdasarkan hasil penelitian Hasibuan di atas maka faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah kompensasi dan budaya organisasi.

Kompensasi menurut Hasibuan (2011:118), 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 oleh Koperasi Kredit (Credit Union) Khatulistiwa Bakti Pontianak kepada karyawannya yaitu berupa gaji, insentif, tunjangan hari raya dan pakaian dinas. Menurut hasil penelitian terdahulu Agathanisa dan Prasetyo (2018), bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Menurut Edison et al (2017:207), para eksekutif atau pimpinan memandang bahwa dengan pemenuhan kompensasi, kepuasan kerja akan mengikuti. Namun menurut penelitian terdahulu Pioh dan Hendra (2016), menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2015: 355), budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya”. Menurut hasil penelitian terdahulu Ritawati (2013), budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

KAJIAN TEORITIS

1. Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2011:118), merupakan “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Edison (2018: 153) kompensasi adalah, “sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai/karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya”.

Menurut Simamora (2004:445) indikator kompensasi sebagai berikut:

a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama ja kerjanya, semakin besar bayarannya). Menurut pasal 1 ayat 30 Undang-Undang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan Perundang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkatan biaya.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, dan program pension, tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah menikmati fasilitas seperti modal perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2. Budaya Organisasi

Menurut Edison et, al (2017:128): “Budaya organisasi mencerminkan perilaku individu dan kelompok. Budaya yang kuat mengajarkan nilai-nilai, mendorong anggotanya untuk berinovasi, menjaga kualitas, berorientasi pada pelanggan, bekerja keras, berdistribusi positif, membangun hubungan yang harmonis, serta bekerja secara efektif dan efisien”.

Budaya organisasi menurut Edison (2018: 117), adalah: “hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak”.

Ada beberapa indikator yang membentuk budaya organisasi menurut, Denison dan Misra (2007:127):

- a. Misi: misi adalah suatu konsep perencanaan organisasi atau perusahaan yang disertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

- b. Konsistensi: konsistensi adalah kebulatan tekad untuk tetap terus menjalankan usahanya dengan menghadapi berbagai rintangan yang ada dimasa kini dan nanti.
- c. Adaptabilitas: adaptabilitas adalah kemampuan karyawan menyesuaikan diri dan bereaksi menghadapi suatu perubahan baik kepemimpinan ataupun tempat kerja.
- d. Keterlibatan: keterlibatan adalah suatu bentuk sikap peduli terhadap keberhasilan perusahaan dimana ia bekerja.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001: 193: “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan oleh para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka”. Sedangkan, Spector (dalam priansa 2017) menyatakan, kepuasan kerja adalah “yang berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya”.

Kepuasan kerja menurut Gibson, et al (dalam Edison 2018: 210) menyatakan bahwa:”Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Gibson, et al (dalam Edison 2018: 213) adalah:

- a. Upah. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
- b. Pekerjaan. Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- c. Kesempatan promosi. Tersedia kesempatan untuk maju.
- d. Rekan kerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner atau angket. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan di CU Khatulistiwa Bakti Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh atau sensus. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 33 karyawan.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
UJI VALIDITAS

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,724	0,344	Valid
	X1.2	0,726	0,344	Valid
	X1.3	0,727	0,344	Valid
	X1.4	0,730	0,344	Valid
	X1.5	0,759	0,344	Valid
	X1.6	0,783	0,344	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,684	0,344	Valid
	X2.2	0,692	0,344	Valid
	X2.3	0,668	0,344	Valid
	X2.4	0,690	0,344	Valid
	X2.5	0,664	0,344	Valid
	X2.6	0,675	0,344	Valid
	X2.7	0,745	0,344	Valid
	X2.8	0,709	0,344	Valid
	X2.9	0,608	0,344	Valid
	X2.10	0,591	0,344	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,589	0,344	Valid
	Y.2	0,599	0,344	Valid
	Y.3	0,713	0,344	Valid
	Y.4	0,603	0,344	Valid
	Y.5	0,589	0,344	Valid
	Y.6	0,666	0,344	Valid
	Y.7	0,575	0,344	Valid
	Y.8	0,733	0,344	Valid

Sumber: Data Olahan Program SPSS versi 23, 2022

Dari Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa R hitung lebih besar dari R tabel sehingga indikator pernyataan dari variabel Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Crobach's Alpha	Koefisein Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,836	0,60	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0,860	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,788	0,60	Reliable

Sumber: Output SPSS 23, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden karyawan CU Khatulistiwa Bakti Pontianak dapat dilihat pada Tabel 2, di mana ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada 0,60 yang berarti bahwa setiap pernyataan dari variabel dinyatakan reliabel atau konsisten.

3. Uji F (Anova)

TABEL 3
HASIL UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	196,861	2	98,431	8,945	,001 ^b
Residual	330,109	30	11,004		
Total	526,970	32			

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYAORGANISASI, KOMPENSASI

Sumber: Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui nilai F hitung sebesar 8,945 yang menunjukkan nilai lebih besar dibanding F tabel yaitu 3,32 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima, di mana variabel independen yaitu terdiri dari kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

4. Uji t

TABEL 4
HASIL UJI t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,894	7,796		-,243	,810
KOMPENSASI	,796	,225	,542	3,537	,001
BUDAYA ORGANISASI	,430	,128	,514	3,359	,002

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJAKARYAWAN

Sumber: Output SPSS 23, 2022

Dalam penelitian ini terdapat 3 hipotesis sebagai berikut:

- a. H1: diterima. Karena variabel X1 memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

- b. H2: diterima. Karena variabel X2 memiliki nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. H3: diterima. Berdasarkan hasil pada uji *F* yang menyatakan bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan hasil dari uji Anova diperoleh nilai *Signifikansi* yaitu sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena telah memenuhi syarat dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan pada variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak, maka kesimpulan yang dapat penulis ambil yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di CU Khatulistiwa Bakti Pontianak.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di CU Khatulistiwa Bakti Pontianak.
3. Kompensasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di CU Khatulistiwa Bakti Pontianak.

Adapun saran yang dapat disampaikan:

1. Sebaiknya kompensasi terus dipertahankan karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak.
2. Sebaiknya budaya organisasi dipertahankan dan ditingkatkan agar semakin baik karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak.
3. Sebaiknya kompensasi dan budaya organisasi diperhatikan dan ditingkatkan karena kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan di Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, Rifdah dan Didik Purwanto. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya". *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, Vol.2 No.1.
- Agathanisa, Citha dan Arif Partono Prasetyo. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan INDOGROSIR Samarinda". *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol. 2 No.4 Juli.
- Ali, Karnila dan Didiek Wijaya Agustian. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro". *Jurnal ilmiah FE-UMM*, Vol. 12, No.2
- Christiyono, Mahayanto Prayuda. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Yogyakarta".
- Edison, et al. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Analisis Multivariate Aplikasi SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kelima Belas. Yogyakarta, Agustus.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi cetakan kelima belas. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan ketigabelas, Juli.
- Pioh Nancy L. dan Hendra N. Tawas. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai". *Jurnal EMBA* Vol. 4 No. 2 Juni.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Priyatno. 2013. *Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Ritawati, Agustina. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya". *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 9 No.1, hal:82-93, Januari.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono. 2006. *Metode Penelitian kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: penerbit Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sun, Tomy Siagian dan Hazamanan Khair. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal ilmiah Magister Manajemen*, Vol 1, No. 1, September.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2012. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*, Jakarta: Rajawali Persada.
- Wildan, Yusuf Setiyadi dan Sri Wartini. 2016. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Management Analysis Journal* 5 (4) (2016). Universitas Negeri Semarang.

