

Artikel Hasil Penelitian

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Yogya Chicken)

Sahrir Abror<sup>a)</sup>, Arif Hartono

*Department of Management, Faculty of Business and Economics  
Universitas Islam Indonesia, Sleman, Special Region of Yogyakarta  
Indonesia*

<sup>a)</sup>Corresponding author: [17311288@students.uii.ac.id](mailto:17311288@students.uii.ac.id)

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja pada Perusahaan Yogya Chicken Yogyakarta cabang Gejayan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan sampel penelitian berjumlah 60 responden yang mana pengambilan sampel dilakukan menggunakan *non-probability sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 6 tingkatan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan PLS (*partial least square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi masing masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Perusahaan Yogya Chicken Yogyakarta. Di sisi lain, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Perusahaan Yogya Chicken Yogyakarta.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, kompensasi, kinerja, kepuasan kerja

### PENDAHULUAN

Untuk bersaing di era globalisasi yang semakin ketat, perusahaan harus mempunyai sumber daya yang lebih unggul dibanding dengan pesaing mereka. Salah satu sumber daya penting perusahaan adalah manusia yang berkualitas. Sebagaimana yang dikatakan oleh Lentjušenkova dan Lapina (2016) bahwa karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan. Untuk itu, diperlukan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia salah satunya yaitu melalui pembentukan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah ideologi, nilai-nilai, falsafah, harapan, anggapan sikap serta norma-norma yang secara bersama dimiliki serta mengikat setiap anggota di suatu organisasi (Primasheila, Hanafi dan Bakri, 2017). Penerapan budaya organisasi yang tepat akan memberikan dukungan pada



peningkatan kinerja karyawan ((Muis, Jufrizen, dan Fahmi, (2018), Nikpour, (2017), *Muis et al.*, (2018)).

Selain budaya organisasi, kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan juga dapat menjadi poin penting yang harus diperhatikan perusahaan. Kompensasi adalah balas jasa yang perusahaan berikan kepada karyawan karena mereka telah memberikan tenaga dan pikiran dalam rangka mencapai tujuan yang dimiliki oleh perusahaan Dwianto, Purnamasari dan Tukini (2019). Kompensasi yang layak serta adil akan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Selain itu, kompensasi juga bisa menjadi sebuah alasan karyawan tetap bertahan dan setia pada perusahaan dimana ia bekerja. Septerina dan Irawati (2018) menyebutkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan tepat akan mendorong karyawan untuk senantiasa termotivasi memberikan kinerja terbaik mereka kepada perusahaan.

Kinerja merupakan suatu kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang dapat terukur Akter dan Md Moazzam Husain (2016). Sedangkan, Datu (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu tindakan menyatu padukan semua kegiatan secara koodinir yang diberikan oleh pimpinan, sehingga pimpinan dapat memonitoring bawahan agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, peran seorang pimpinan adalah bertanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan karyawannya, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dari periode ke periode.

Di sisi lain, hasil terbaik yang dicapai karyawan dari pekerjaan mereka akan menumbuhkan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Kepuasan kerja merupakan anggapan atau persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Atau bisa juga diwujudkan sebagai keadaan emosional karyawan apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak bagi karyawan tersebut Septerina dan Irawati (2018). Hasil kerja karyawan yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa puas. Kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan akan menumbuhkan rasa setia karyawan pada perusahaan. Sehingga hal ini akan menjadi keunggulan bersaing yang dimiliki perusahaan dan pada akhirnya akan meningkatkan nilai suatu perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan tidak cukup hanya dengan memberikan insentif. Karyawan perlu mendapatkan motivasi, pengakuan atasan atas pekerjaannya, lingkungan kerja yang tidak monoton, serta peluang untuk mengajukan pendapat serta memberikan ide dan menyumbangkan inovasi pada perusahaan. Secara singkat kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan saat ini.

Dari uraian di atas penulis menduga bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat menjadi keunggulan bersaing perusahaan. Pengaruh antar variabel ini dimediasi oleh variabel kinerja yang diduga dengan meningkatnya variabel ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian ini merupakan karyawan di Perusahaan Yogya Chicken yang berlokasi di Yogyakarta.

## **KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh atau juga dapat diartikan sebagai nilai yang mendorong munculnya norma perilaku (Muis, Jufrizen dan Fahmi, 2018). Sedangkan menurut A. Baron dan Byrne (2003) budaya organisasi dapat dijadikan sebagai

pedoman para anggota organisasi dalam bersikap dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan jalannya organisasi. Artinya, budaya organisasi dapat mempengaruhi para anggota organisasi dalam memberikan kinerja mereka kepada organisasi.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan kunci yang dapat mendorong motivasi dan kemauan karyawan dalam melakukan tugas yang sesuai dengan keinginan organisasi. Handoko (2003) menyebutkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.

### **Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Hal ini terbukti dari kenyataan bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan dan cara mendapatkan kepuasan yang berbeda-beda. Ketika individu merasa semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan mereka, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

### **Kinerja**

Menurut Busro (2018) kinerja merupakan prestasi kerja baik yang bersifat kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai oleh karyawan selama periode tertentu. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Dessler (2011) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil dengan standar yang ditetapkan.

### **Perumusan Hipotesis**

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi yang kuat dan memberikan rasa senang terhadap karyawan akan mendorong peningkatan kinerja mereka. Penelitian Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018) menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan budaya organisasi maupun komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian Jufrizen dan Rahmadhani (2020) serta Nikpour (2017).

*H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.*

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi adalah salah satu aspek yang sensitive dalam hubungan kerja. Semakin baik perusahaan dalam mengelola kompensasi, maka kinerja yang diberikan karyawan akan semakin meningkat. Dwianto, Purnamasari, dan Tukini (2019) menyebutkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa semakin baik perusahaan mengelola kompensasi,

maka kinerja organisasi akan semakin meningkat. Hasil penelitiannya juga selaras dengan hasil penelitian Arifudin (2019) serta Akter dan Md Moazzam Husain (2016).

*H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan.*

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Nebojša et al. (2018) menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi budaya organisasi baik dengan memadukan budaya organisasi dan nilai-nilai yang dianut dalam organisasi maupun tanpa memadukan kebutuhan karyawan.

Sedangkan Primasheila, Hanafi, dan Bakri (2017) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memberikan rasa aman dan nyaman yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kedua peneliti di atas menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal serupa juga ditemukan oleh penelitian Mulyandi dan Rusly (2021).

*H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.*

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Rahayu dan Pramularso (2019) menyebutkan bahwa kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang disebutkan oleh Septerina dan Irawati (2018), bahwa pengelolaan kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Begitupula penelitian yang dilakukan Abdul dan Indradewa (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

*H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja.*

### **Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja**

Dalam penelitiannya Januari, Utami, dan Ruhana (2015) juga menyebutkan bahwa karyawan akan merasa puas ketika mengetahui bahwa kinerja mereka tinggi atau diakui oleh perusahaan.

Islami, Mulolli, dan Mustafa (2018) menyebutkan bahwa kinerja karyawan terhadap berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, Sinollah dan Hermawanto (2020) menunjukkan kinerja karyawan terhadap berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan namun tidak signifikan.

*H<sub>5</sub>: Terdapat pengaruh positif kinerja terhadap kepuasan kerja.*

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Kinerja Karyawan**

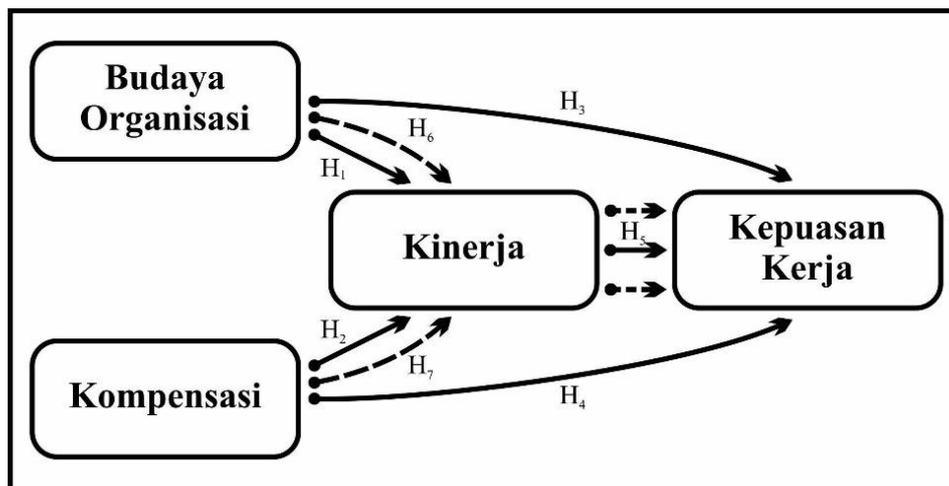
Masih sedikit penelitian yang meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja. Namun, jika dilihat dari penjelasan sebelumnya terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Begitupula terdapat pengaruh positif kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan seperti yang telah disebutkan sebelumnya.

*H<sub>6</sub>: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh kinerja.*

## Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Kinerja Karyawan

Masih sedikit penelitian yang meneliti pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja. Penjelasan sebelumnya telah membahas pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Begitupula pengaruh positif kepuasan terhadap kinerja seperti yang telah disebutkan sebelumnya.

*H<sub>7</sub>: Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja.*



Gambar 1. Kerangka Penelitian (Sumber: Olahan Penelitian)

### METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang artinya, penelitian ini meneliti hubungan antar variabel dengan cara menguji teori dan menggunakan data-data dalam bentuk angka. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala *likert*, yang mana, responden diminta menunjukkan tingkat persetujuan mereka terhadap beberapa pernyataan yang tertulis di dalam kuesioner. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan dengan umur (20-40 tahun) yang bekerja di perusahaan Yogya Chicken, Gejayan, Yogyakarta.

### Pengukuran Variabel

#### a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan yang ada di organisasi. Budaya organisasi dapat terbentuk karena adanya kebiasaan dan sistem yang sudah lama dilakukan dan telah disepakati oleh seluruh anggota. Dalam mengukur budaya organisasi mengambil teori Robbins (2003) dengan 6 indikator, sebagai berikut:

- Inovasi memperhitungkan resiko
- Orientasi individu
- Orientasi hasil

- Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
- Agresif dalam bekerja
- Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

#### **b. Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dessler (2011) mengatakan kompensasi merupakan sebuah penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa. Dalam mengukur kompensasi mengadopsi teori Dessler (2011) dengan 4 indikator, sebagai berikut:

- Gaji
- Intensif
- Tunjangan
- Fasilitas

#### **c. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan tentang pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat kepada organisasi. Dalam mengukur kepuasan kerja dapat digunakan 5 indikator, sebagai berikut:

- Gaji
- Pekerjaan itu sendiri
- Promosi
- Kelompok kerja
- Pengawasan

#### **d. Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2003) mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang diperlukan berupa sesuatu yang terbaik. Dalam mengukur kinerja mengambil teori Robbins (2003) dengan 6 indikator, sebagai berikut:

- Kualitas kerja
- Kuantitas
- Ketepatan waktu
- Efektivitas
- Kemandirian
- Komitmen kerja

**Tabel 1.** Deskriptif Responden

Profil Demografis	N	Persentase%
<i>Jenis Kelamin</i>		
Pria	46	76,6
Wanita	14	23,3
<i>Usia Responden</i>		
Kurang dari 20 tahun	7	11,6
20-39 tahun	45	75
Lebih dari 40 tahun	8	13,3
<i>Lama Bekerja</i>		
Kurang dari 2 tahun	30	50
2-4 tahun	13	21,6
5-10 tahun	12	20
Lebih dari 10 tahun	5	8,3

Sumber: Olah Data (2022)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 46 responden berjenis kelamin laki-laki dan 14 responden berjenis kelamin perempuan. Dari data 60 responden yang diperoleh, terdapat 7 responden berusia kurang dari 20 tahun, 45 responden berusia 20 sampai 39 tahun, dan 8 responden berusia lebih dari 40 tahun. Sedangkan, berdasarkan lama bekerja terdapat 30 responden bekerja kurang dari 2 tahun, 13 responden bekerja selama 2 sampai 4 tahun, 12 responden bekerja selama 5 sampai 10 tahun dan 5 responden bekerja lebih dari 10 tahun.

### Analisis Deskriptif Penelitian

Penilaian didasari oleh nilai rerata pada setiap variabel, sehingga nilai rata-rata setiap variabel dari masing-masing responden dikelompokkan pada kelas interval yang memiliki jumlah sebanyak 6 kelas.

**Tabel 2.** Variabel/Indikator Penelitian

Variabel/Indikator	Rata-Rata
<i>Budaya Organisasi</i>	5,20
Dalam bekerja saya di tuntut untuk berpikir inovatif	5,03
Ketika timbul permasalahan, selalu diselesaikan bersama-sama	5,22
Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cermat	4,95
Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan pada hasil	5,15
Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan	5,23
Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja	5,30

Variabel/Indikator	Rata-Rata
Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggungjawab	5,23
Peraturan di perusahaan ini benar-benar saya patuhi	5,53
Saya merasa nyaman dengan kondisi perusahaan yang ada saat ini	4,90
Manajer saya memberikan dukungan terhadap pekerjaan bawahannya	5,47
<i>Kompensasi</i>	5,269
Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	5,48
Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan	5,08
Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan	5,1
Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya melebihi target yang telah ditetapkan	5,27
Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya	5,32
Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi	5,32
Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan keamanan	5,32
Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan	5,27
Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan	5,3
Perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan	5,23
<i>Kepuasan Kerja</i>	5,26
Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang saya berikan pada perusahaan	5,33
Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja	5,30
Saya bahagia dengan pekerjaan saat ini	5,17
Saya bahagia mengerjakan tugas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan	5,17
Saya bahagia datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja	5,27
Saya bahagia dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saat ini	5,32
Saya mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir saya	5,27
Rekan kerja saya saling membantu menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan secara tim	5,45
Manajer saya menghargai saran yang saya berikan	5,17
Manajer saya memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya	5,17

Variabel/Indikator	Rata-Rata
<i>Kinerja</i>	5,20
Standar kualitas saya melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada	5,03
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi	5,22
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan di atas rata-rata karyawan lain	4,95
Saya selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang di targetkan perusahaan	5,15
Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan	5,23
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5,30
Atasan selalu memberikan arahan apabila dalam pekerjaan mengalami kesulitan	5,23
Kerjasama yang baik dapat menghasilkan efektifitas kerja yang tinggi	5,53
Saya lebih suka pekerjaan yang di selesaikan secara sendiri	4,90
Saya bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan	5,47

Sumber: Olah Data (2022)

### Analisis Kuantitatif

#### *Outer Model*

*Outer model* diuji untuk menilai validitas serta reliabilitas model, uji ini dilakukan dengan mengkorelasikan komponen nilai dengan konstruk nilai, yang dapat menghasilkan nilai *loading factor*. Menurut Chin (1998) untuk penelitian tahap awal, *loading factor* dengan korelasi sebesar 0,5 sampai dengan 0,6 sudah dianggap cukup.

**Tabel 3.** *Outer Model*

Item	Budaya Organisasi	Kepuasan kerja	Kinerja	Kompensasi
Item 1	0,719	0,888	0,728	0,836
Item 2	0,723	0,835	0,806	0,713
Item 3	0,738	0,751	0,744	0,753
Item 4	0,710	0,828	0,850	0,851
Item 5	0,700	0,849	0,840	0,754
Item 6	0,799	0,738	0,820	0,835
Item 7	0,811	0,833	0,876	0,814
Item 8	0,771	0,855	0,747	0,753
Item 9	0,770	0,811	0,722	0,853
Item 10	0,838	0,804	0,821	0,771

Sumber: Olah Data (2022)

Selain nilai *loading factor*, analisis dapat diamati melalui AVE atau *average variance extracted* untuk setiap indikator dengan syarat nilai  $>0,5$ .

**Tabel 4.** *Average Variance Extracted*

Variabel	AVE
Budaya Organisasi	0,576
Kepuasan kerja	0,673
Kinerja	0,636
Kompensasi	0,632

Sumber: Olah Data (2022)

Guna menguji nilai reliabilitas indikator pada tiap variabel dapat menggunakan *composite reliability*, variabel yang memiliki nilai *composite reliability*  $>0,7$  dan memiliki nilai *cronbach alpha*  $>0,6$  dapat diartikan memenuhi *composite reliability*.

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas Indikator

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Budaya Organisasi	0,918	0,931
Kepuasan kerja	0,946	0,954
Kinerja	0,936	0,946
Kompensasi	0,935	0,945

Sumber: Olah Data (2022)

### **Inner Model**

**Tabel 6.** *Inner Model*

Variabel	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja	0,714
Kinerja	0,639

Sumber: Olah Data (2022)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* pada variabel kepuasan kerja adalah 0,714. dimana presentase besarnya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja terhadap kepuasan kerja sebesar 71,4%. Nilai *R-Square* variabel kinerja adalah 0,639, dimana presentase besarnya kinerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompensasi sebesar 63,9%.

### **Uji Hipotesis**

Menurut Ghozali dan Latan (2015) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai T-tabel dan T-statistik. Jika statistik memiliki nilai lebih besar dibandingkan nilai T-tabel (1,96) dengan level 5% atau 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima.

Tabel 7. Uji Hipotesis

Hipotesis	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	P-Values	Keterangan
Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja	0,472	0,121	0	Signifikan
Pengaruh kompensasi terhadap kinerja	0,404	0,116	0,001	Signifikan
Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	0,311	0,141	0,031	Signifikan
Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja	0,254	0,123	0,037	Signifikan
Pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja	0,377	0,145	0,009	Signifikan
Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi kinerja	0,151	0,072	0,036	Signifikan
Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi kinerja	0,179	0,089	0,035	Signifikan

Sumber: Olah Data (2022)

#### a) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Menurut hasil analisis pada tabel 7, menunjukkan bahwa nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah  $4,058 > 1,96$  dan hasil uji hipotesis *path coefficient* antara budaya organisasi terhadap kinerja memiliki koefisien *path* sebesar ( $\alpha = 0,490$ ) dengan *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hipotesis 1 diterima.

#### b) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Menurut hasil analisis pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah  $3,419 > 1,96$  dan hasil uji hipotesis *path coefficient* antara kompensasi terhadap kinerja memiliki koefisien *path* sebesar ( $\alpha = 0,397$ ) dengan *p-value*  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hipotesis 2 diterima.

#### c) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut hasil analisis pada table 7 menunjukkan bahwa nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah  $2,164 > 1,96$  dan hasil uji hipotesis *path coefficient* antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien *path* sebesar ( $\alpha = 0,305$ ) dengan *p-value*  $0,031 < 0,05$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hipotesis 3 diterima.

#### d) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut hasil analisis pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah  $2,086 > 1,96$  dan hasil uji hipotesis *path coefficient* antara kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien path sebesar ( $\alpha = 0,258$ ) dengan *p-value*  $0,037 < 0,05$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hipotesis 4 diterima.

#### e) Pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut hasil analisis pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah  $2,631 > 1,96$  dan hasil uji hipotesis *path coefficient* antara kinerja terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien path sebesar ( $\alpha = 0,383$ ) dengan *p-value*  $0,009 < 0,05$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hipotesis 5 diterima.

#### f) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Kinerja

Menurut hasil analisis pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah  $2,108 > 1,96$  dan hasil uji hipotesis *path coefficient* antara pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja memiliki koefisien *path* sebesar ( $\alpha = 0,152$ ) dengan *p-value*  $0,036 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, hipotesis 6 diterima.

#### g) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Kinerja

Menurut hasil analisis pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah  $2,111 > 1,96$  dan hasil uji hipotesis *path coefficient* antara pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja memiliki koefisien *path* sebesar ( $\alpha = 0,187$ ) dengan *p-value*  $0,035 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, hipotesis 7 diterima.

### KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan pada pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa yang dialami untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini masih memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Responden pada penelitian ini hanya berjumlah 60 orang, tentunya masih kurang dalam menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada. Hal ini bisa diantisipasi dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada satu objek perusahaan makanan cepat saji yaitu perusahaan Yogya Chicken, dimana masih banyak perusahaan makanan cepat saji di Indonesia.

## IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, skor pada masing masing variabel budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan Yogya Chicken berada pada level yang tinggi. Namun demikian diperlukan perhatian pada beberapa aspek terendah yang perlu ditingkatkan. Pada variabel budaya organisasi di perusahaan Yogya Chicken, aspek terendah yaitu berorientasi pada hasil. Artinya para karyawan Yogya Chicken perlu mendapat bimbingan tambahan terkait aspek tersebut. Hal ini dapat dilakukan melalui supervisor yang bekerja untuk mengarahkan karyawan. Pada variabel kompensasi aspek terendah yaitu besaran gaji diketahui dari penelitian ini bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mempertimbangkan peningkatan gaji karyawan yang mungkin akan menunjang peningkatan kinerja karyawan. Pada variabel kepuasan kerja aspek terendah yaitu kebahagiaan atas pekerjaan dan target yang ditetapkan, serta bagaimana manajer menghargai saran dan memberikan dukungan pada karyawan. Perusahaan dapat melakukan rotasi pekerjaan agar karyawan tidak jenuh serta meningkatkan keharmonisan manajer dan karyawan. Pada variabel kinerja aspek terendah yaitu kemandirian. Untuk itu perusahaan perlu mempertimbangkan peningkatan dengan melakukan pelatihan kerja individu karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bagian sebelumnya, dapat diambil kesimpulan, bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Yogya Chicken Gejayan Yogyakarta. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Yogya Chicken Gejayan Yogyakarta. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perusahaan Yogya Chicken Gejayan Yogyakarta. Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perusahaan Yogya Chicken Gejayan Yogyakarta. Kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perusahaan Yogya Chicken Gejayan Yogyakarta. Kinerja karyawan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perusahaan Yogya Chicken Gejayan Yogyakarta. Kinerja karyawan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perusahaan Yogya Chicken Gejayan Yogyakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Baron, R. dan Byrne, D. (2003) *Psikologi Sosial*. Jakarta: Airlangga.
- Abdul, B. F. dan Indradewa, R. (2021) "The Effect Of Compensation On Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees," *American International Journal of Business Management*, 4(8), hal. 144–151.
- Akter, N. dan Md Moazzam Husain (2016) "Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study," *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 4(8), hal. 103–116.
- Arifudin, O. (2019) "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM)," *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), hal. 184–190. doi: 10.31955/mea.vol3.iss2.pp18.

- Busro, M. (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Chin, W. W. (1998) *The partial Least Square Approach to Structural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum Associates. University of Huston.
- Datu, Y. T. (2020) "Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja di Bidang Pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur," *Administrasi Publik*, 1(2), hal. 711–720.
- Dessler, G. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P. dan Tukini (2019) "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA," *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), hal. 209–223.
- Ghozali, I. dan Latan, H. (2015) *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Handoko, T. H. (2003) *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF UGM.
- Islami, X., Mulolli, E. dan Mustafa, N. (2018) "Using Management by Objectives as a Performance Appraisal tool for Employee Satisfaction," *Future Business Journal*, 4(1), hal. 94–108. doi: 10.1016/j.fbj.2018.01.001.
- Januari, C. I., Utami, H. N. dan Ruhana, I. (2015) "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(2), hal. 1–8.
- Jufrizen dan Rahmadhani, K. N. (2020) "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), hal. 66–79.
- Lentjušenkova, O. dan Lapina, I. (2016) "The transformation of the organization's intellectual capital: from resource to capital," *Journal of Intellectual Capital*, 17(4), hal. 610–631. doi: 10.1108/JIC-03-2016-0031.
- Muis, M. R., Jufrizen, J. dan Fahmi, M. (2018) "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), hal. 9–25. doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- Mulyandi, M. R. dan Rusly, M. A. (2021) "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Syntax Transformation*, 2(6), hal. 825–829.
- Nebojša, J., Gordana, N. dan Vladimir, V. (2018) "Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction," *Economic Annals*, 63(219), hal. 83–114. Tersedia pada: <http://www.ekof.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2014/04/550.pdf>.
- Nikpour, A. (2017) "The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment," *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), hal. 65–72. doi: 10.33844/ijol.2017.60432.

Primasheila, D., Hanafi, A. dan Bakri, S. A. (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 14(1), hal. 25–32.

Rahayu, G. dan Pramularso, E. Y. (2019) “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta,” *Jurnal Perspektif*, 17(1), hal. 1–6. doi: 10.31294/jp.v17i1.4744.

Robbins, S. P. (2003) *Organizational Behavior*. 10 ed. Prentice Hall.

Septerina dan Irawati, R. (2018) “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT Etowa Packaging Indonesia,” *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), hal. 13–19. doi: 10.30871/jaba.v2i1.714.

Sinollah dan Hermawanto (2020) “Analisis Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan dan Dampaknya Pada Kinerja,” *Jurnal Dialektika: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(1), hal. 1–22. doi: 10.36636/dialektika.v5i1.408.