

PLAGIASI ARTIKEL M. AZIS FAUZI.pdf *by*

Submission date: 24-Dec-2021 08:40AM (UTC+0700)

Submission ID: 1735393044

File name: PLAGIASI ARTIKEL M. AZIS FAUZI.pdf (405.61K)

Word count: 4010

Character count: 26716



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KANTOR POS INDONESIA SURABAYA.

Mohammad Azis Fauzi ¹⁾, Hasan Ubaidillah ^{*2)}

¹⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Abstract. The background of this research is the decrease in employee job satisfaction due to a mismatch of compensation obtained with what has been done. This study aims to determine the effect of organizational culture, education level, and compensation on employee job satisfaction at PT. Indonesia Post Office Surabaya. This research uses quantitative research with hypothesis testing. The analytical tool used is a questionnaire. The population in this study were 300 employees of PT. Indonesia Post Office Surabaya. The sample in this study was 75 respondents. The analytical tool in this study uses the SPSS application.

The results showed that (1) Organizational Culture had a significant effect on Job Satisfaction. (2) Education level has a positive and significant effect on Job Satisfaction. (3) Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. (4) Organizational Culture, Education Level and Compensation have a significant effect simultaneously on Job Satisfaction.

Keywords- Organizational Culture; Education Level; Compensation; Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini berlatar belakang akibat menurunnya kepuasan kerja karyawan dikarenakan terjadinya ketidaksesuaian kompensasi yang didapatkan dengan apa yang telah dikerjakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Tingkat Pendidikan, Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kantor Pos Indonesia Surabaya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian terhadap hipotesis. Alat analisis yang digunakan berupa kuisioner. Populasi pada penelitian ini adalah 300 karyawan PT. Kantor Pos Indonesia Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah 75 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (2) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (4) Budaya Organisasi, Tingkat Pendidikan Dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci – Budaya Organisasi; Tingkat Pendidikan; Kompensasi; Kepuasan Kerja

How to cite: Mohammad Azis Fauzi, Hasan Ubaidillah (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Tingkat Pendidikan, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kantor POS Indonesia Surabaya. IJCCD 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang selalu berubah untuk setiap orang dan kelompok kinerja mereka. Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam efektifitas kegiatan perusahaan dan menunjang kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan fokus dan landasan bagi perusahaan untuk bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia, aktivitas perusahaan tidak dapat diselesaikan secara normal. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sejenis ilmu dan seni yang mengatur hubungan peran tenaga kerja untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2012:10).

Kepuasan kerja secara umum dijelaskan oleh (Sinambela, 2020) yang mengatakan bahwa seseorang yang bekerja di suatu organisasi mempunyai banyak harapan pada tempatnya bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Budaya organisasi menurut Djokosantoso (2003), adalah sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan terus dipelajari, diterapkan, dan dikembangkan, yang berfungsi sebagai sistem paket dan dapat dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan organisasi yang telah ditentukan. Tingkat pendidikan menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo (1994:37), yaitu memahami pendidikan yang berkaitan dengan persiapan tenaga kerja "Pendidikan sebagai persiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja". Selanjutnya pendidikan sendiri memiliki tahapan-tahapan berkelanjutan yang ditentukan sesuai dengan tingkat perkembangan siswa dan luas serta kedalaman pengajaran. Kompensasi menurut Dessler (2007:46), adalah segala bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan karena pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan pada PT Kantor Pos Indonesia Surabaya merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang atau dokumen penting, salah satunya bertempat di yang beralamatkan di Jalan Raya By Pass Juanda No. Km 4-5, Manyar, Sedati Agung, Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 60900, Indonesia. Seiring dengan era globalisasi, banyaknya persaingan dengan munculnya perusahaan-perusahaan swasta yang bergerak pada bidang yang sama, maka PT Kantor Pos Indonesia Surabaya harus melakukan peningkatan pelayanan diberbagai bidang agar mampu bertahan dalam ekstensi dan daya saing pelayanan publik. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT Kantor Pos Indonesia Surabaya yaitu menurunnya kepuasan kerja karyawan dikarenakan adanya ketidaksesuaian kompensasi yang didapatkan dengan apa yang telah dikerjakan.

II. METODE

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Kantor Pos Indonesia SPP Surabaya di Jalan Raya By Pass Juanda No. Km 4-5, Manyar, Sedati Agung, Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 60900, Indonesia.

B. Definisi Operasional, Identifikasi Variabel dan Indikator Variabel

1. Definisi Operasional

a) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang tercipta dalam perusahaan baik dibentuk dengan sengaja atau muncul secara alamiah, selain itu peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk dapat disepakati dan ditaati secara bersama beserta nilai-nilai yang dianut dalam perusahaan yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

b) Pendidikan

Pendidikan adalah merupakan sebuah pencapaian yang diukur dengan tingkat pendidikan berdasarkan peraturan pemerintah baik dari jenjang sekolah dasar sampai perguruan tinggi, serta kesesuaian jurusan yang diambil dengan pekerjaan yang sedang dijalani.

c) Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah balas jasa yang diterima berdasarkan tanggung jawab dan tugasnya.

d) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan berdasarkan pengalamannya dalam bekerja, kepuasan tersebut dapat dikategorikan berdasarkan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sikap teman kerja, atasan serta kepuasan terhadap gaji yang diterima.

2. Identifikasi dan Indikator Variabel

Variabel bebas pada penelitian ini merupakan budaya organisasi, tingkat pendidikan, dan kompetensi. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kantor Pos Indonesia Surabaya Jl. Raya By pass Juanda No. Km. 4-5, Manyar, Sedati Agung, Kec. Sedati, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur yang berjumlah 300 orang karyawan.

2. Sampel

Teknik sampling yang digunakan adalah *proportional random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak masing-masing departemen.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer dalam penelitian ini secara khusus dikumpulkan secara langsung dengan cara menjawab pertanyaan diperoleh melalui penyebaran kuisioner secara langsung pada responden yaitu pegawai PT Kantor Pos Indonesia Surabaya

2. Data Sekunder

Data ini diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara atau telah diperoleh dan dicatat oleh pihak lain yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data ini diperoleh melalui literature, jurnal-jurnal penelitian, majalah maupun artikel-artikel dari internet.

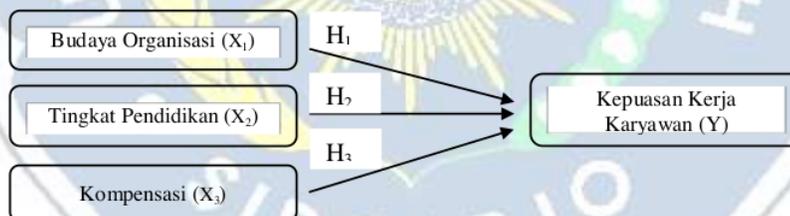
E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, dimana kuisioner merupakan suatu bentuk pernyataan atau pertanyaan yang diajukan oleh penulis untuk menyampaikan pernyataan tersebut kepada responden dengan cara memberi tanda silang. Menurut [5] Untuk memperoleh jawaban atas kuisioner yang telah disebarakan dalam penelitian ini jawaban akan diukur menggunakan skala likert. Dalam menggunakan skala likert maka variabel yang akan diukur dapat dijabarkan menjadi variabel dengan menggunakan indikator sebagai tolak ukur dalam instrumen dalam kuisioner yang diberikan kepada responden menggunakan skala 1 sampai 5 dalam menjawab pertanyaan yang diberikan

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data statistik menggunakan teknik analisis data dengan bantuan software untuk sistem operasi Microsoft Windows 8 64 bit yang bernama International Business Machine (IBM) SPSS versi 25.

G. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

H. Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂ : Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

H₄ : Budaya organisasi, tingkat pendidikan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Uraian	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	25	33,3
	Perempuan	50	66,7
Usia	20-30 Tahun	62	82,6
	31-40 Tahun	9	12,0
	40-50 Tahun	4	5,4
Pendidikan Terakhir	SLTP/SMP	7	9,3
	SMA/SMK	45	60,0
	Diploma	12	16,0
	S1	10	13,3
	S2	1	1,4

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan di PT. Pos Indonesia Surabaya adalah perempuan sebanyak 50 orang (66,7%), sedangkan sisanya 25 orang (33,3%) adalah laki-laki. Selanjutnya usia responden mayoritas 20-30 tahun sebanyak 62 orang (82,6%), sedangkan sisanya berusia 31-40 tahun sebanyak 9 orang (12%) dan berusia 40-50 tahun sebanyak 4 orang (5,4%). Kemudian pendidikan terakhir mayoritas SMA/SMK sebanyak 45 orang (60%), Diploma sebanyak 12 orang (16%), S1 dan S2 masing-masing sebanyak 10 orang (13,3%) dan 1 orang (1,4%).

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini mendeskripsikan dan memberi sebuah gambaran terkait informasi dari karakteristik para responden dan juga jawaban atas apa yang responden berikan pada PT. Kantor Pos Indonesia Surabaya yang peneliti bagikan. Pada penelitian ini terdapat 75 kuesioner yang sudah dibagikan, sedangkan kuesioner yang kembali sebanyak 100% yang artinya tidak ada responden yang tidak mengembalikan kuesioner yang sudah dibagikan.

Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang di sebarakan	100
Kuesioner yang kembali	100
Presentase respond rate	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang dianalisis	100

Sumber : data diolah dari hasil penyebaran kuesioner

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Indikator dinyatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil secara signifikan, apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrument valid. Berikut hasil pengujian validitas dapat disajikan pada tabel dibawah ini :

VARIABEL	ITEM PERNYATAAN (R-HITUNG)		R TABEL	SIG.	KETERANGAN
BUDAYA ORGANISASI (X1)	X1.1	0,770	0,227	0,000	VALID
	X1.2	0,804		0,000	VALID
	X1.3	0,805		0,000	VALID
	X1.4	0,776		0,000	VALID
TINGKAT PENDIDIKAN (X2)	X2.1	0,850		0,000	VALID
	X2.2	0,757		0,000	VALID
	X2.3	0,821		0,000	VALID
	X2.4	0,773		0,000	VALID
KOMPENSASI (X3)	X3.1	0,762		0,000	VALID
	X3.2	0,857		0,000	VALID
	X3.3	0,723		0,000	VALID
	X3.4	0,662		0,000	VALID
	X3.5	0,783		0,000	VALID
KEPUASAN KERJA (Y)	Y.1	0,800		0,000	VALID
	Y.2	0,723		0,000	VALID
	Y.3	0,676		0,000	VALID
	Y.4	0,637		0,000	VALID
	Y.5	0,748		0,000	VALID
	Y.6	0,706		0,000	VALID
	Y.7	0,766		0,000	VALID
	Y.8	0,778	0,000	VALID	

Sumber: Lampiran Output SPSS Pengujian Validitas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing item pada keempat variabel dalam penelitian ini sudah memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel serta nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang berupa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini sudah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk pengukuran yang merupakan indikator dari variabel. Kuisisioner dinyatakan *reliable* (handal) jika jawaban atas pernyataan seseorang dari kuisisioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu, jika nilai cronbach alpha > 0,50 maka dapat dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,787	0,50	Reliabel
Tingkat Pendidikan	0,812		Reliabel
Kompensasi	0,817		Reliabel
Kepuasan Kerja	0,870		Reliabel

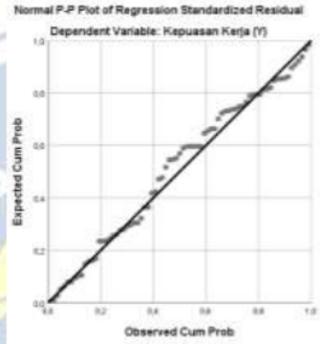
Sumber: Lampiran Output SPSS Pengujian Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa masing-masing variabel budaya organisasi 0,787 variabel tingkat pendidikan 0,812 variabel kompensasi 0,817 dan variabel kepuasan kerja 0,870 yang berarti keempat variabel telah memiliki nilai cronbach alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel atau handal jika digunakan berulang kali.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) cara untuk menyimpulkan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun kriteria jika data menyebar garis diagonal dengan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar normal p-plot diatas yang menunjukkan bahwa titik-titik distribusi jawaban responden sudah mendekati garis diagonal, sehingga berdasarkan gambar normal p-plot juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan dengan persamaan garis regresi variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keterikatan koefisien garis regresi serta linieritas garis regresi. Uji linieritas dilakukan dengan melihat antara standar residual dengan presdiksinya dan menggunakan *test of linearity*, bila nilai signifikansi berada diatas 0,05 maka dikatakan asumsi linieritas memenuhi syarat.

Variabel	F	Sig. Linearity	Taraf Signifikan	Keterangan
X1 → Y	0,935	0,494	Sig. > 0,05	Linier
X2 → Y	1,526	0,151	Sig. > 0,05	Linier
X2 → Y	1,258	0,267	Sig. > 0,05	Linier

Sumber: Output data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sudah berada diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing hubungan adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat di simpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. Constant		
Budaya Organisasi	0,597	1,676
Tingkat Pendidikan	0,567	1,764
Kompensasi	0,495	2,019

Sumber: Output data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen sudah memiliki nilai tolerance 0.597, 0.567, dan 0.495 yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

d. Uji Autokorelasi

Untuk menguji autokorelasi menurut Sarwono (2013) menggunakan nilai Durbin Watson (DW) dengan kisaran jika nilai DW mulai dari 0 sampai dengan 4. Dengan ketentuan model regresi bagus tidak adanya autokorelasi. Selanjutnya menurut Anderson dalam Sarwono (2013) model dikaitkan tidak ada autokorelasi nilai DW berada diantara dL dan 4-dU.

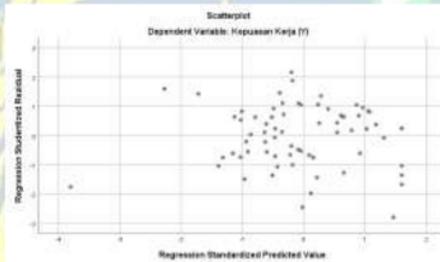
dL	DW	4-dU	Kesimpulan
1,515	2,205	2,261	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: Output data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai durbinwatson (DW) sebesar 2,205 yang berarti lebih besar dari nilai dL 1,515 dan lebih kecil dari 4-dU 2,261 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

e. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sarwono (2013) terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi jika titik-titik pada tabel Scatterplot membentuk pola tertentu, atau berkumpul di satu sisi, atau juga dekat dengan nilai nol (0) pada sumbu Y yang ada di kurva. Sedangkan model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik di tabel Scatterplot tidak membentuk pola tertentu, atau menyebar di dua sisi atau menjauhi nilai nol (0) pada sumbu Y yang ada di kurva.



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik jawaban responden sudah menyebar dan tidak membentuk sebuah pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$ Analisis regresi linier berganda adalah (multiple regression analysis) yang merupakan analisis yang berkaitan dengan studi ketergantungan satu variabel (yang disebut variabel tidak bebas) dengan dua atau lebih variabel lainnya (yang disebut variabel bebas).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,705	2,893		3,009	,004
Budaya Organisasi (X1)	,525	,203	,270	2,587	,012
Tingkat Pendidikan (X2)	,462	,173	,286	2,667	,009
Kompensasi (X3)	,431	,163	,304	2,653	,010

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Output data SPSS

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak. Pada penelitian ini yaitu menguji pengaruh secara parsial antara budaya organisasi (X1), tingkat pendidikan (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) menggunakan uji t. Hasil uji t dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,705	2,893		3,009	,004
	Budaya Organisasi (X1)	,525	,203	,270	2,587	,012
	Tingkat Pendidikan (X2)	,462	,173	,286	2,667	,009
	Kompensasi (X3)	,431	,163	,304	2,653	,010

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Output data SPSS

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji hipotesis ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang di observasi maupun estimasi, pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, tingkat pendidikan dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja. Berikut hasil uji simultan disajikan pada tabel dibawah ini :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	851,401	3	283,800	27,580	,000 ^b
	Residual	730,599	71	10,290		
	Total	1582,000	74			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Budaya Organisasi (X1), Tingkat Pendidikan (X2)

Sumber: Output data SPSS

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel budaya organisasi (X1), tingkat pendidikan (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y)

c. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji ini digunakan untuk menghitung tingkat keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R memiliki jangkauan kisaran 0 - 1, yang berarti jika nilai mendekati angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang dimiliki oleh variabel terikat semakin kuat. Kemudian, jika nilai mendekati angka 0, maka hubungan antara variabel bebas dan terikat semakin lemah bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,538	,519	3,208

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Budaya Organisasi (X1), Tingkat Pendidikan (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Output data SPSS

Berdasarkan hasil uji R pada tabel diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,734, hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat termasuk dalam kategori kuat.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: X_i ; $i = 1, 2, 3, 4$, dst.) secara bersama-sama.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,538	,519	3,208
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Budaya Organisasi (X1), Tingkat Pendidikan (X2)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Output data SPSS

Berdasarkan hasil uji R^2 pada tabel menunjukkan nilai koefisien determinasi berganda adalah sebesar 0,538 atau 53,8%, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi (X1), tingkat pendidikan (X2), dan kompensasi (X3) dapat menjelaskan tentang variabel kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini, dan sisanya sebesar 46,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

- Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**
Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tidak mencampuradukkan urusan keluarga dengan urusan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**
Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan formal yang ditempuh berkesinambungan dengan pekerjaan saat ini sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**
Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan sudah diberikan tepat waktu sehingga mempengaruhi kepuasan kerja.
- Pengaruh Secara Simultan Antara Variabel Budaya Organisasi, Tingkat Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**
Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa budaya organisasi, tingkat pendidikan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, tingkat pendidikan dan kompensasi yang diberikan PT. Pos Indonesia Surabaya sudah dipenuhi dengan baik.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas di atas serta perhitungan analisis terhadap data yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Budaya organisasi, tingkat pendidikan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

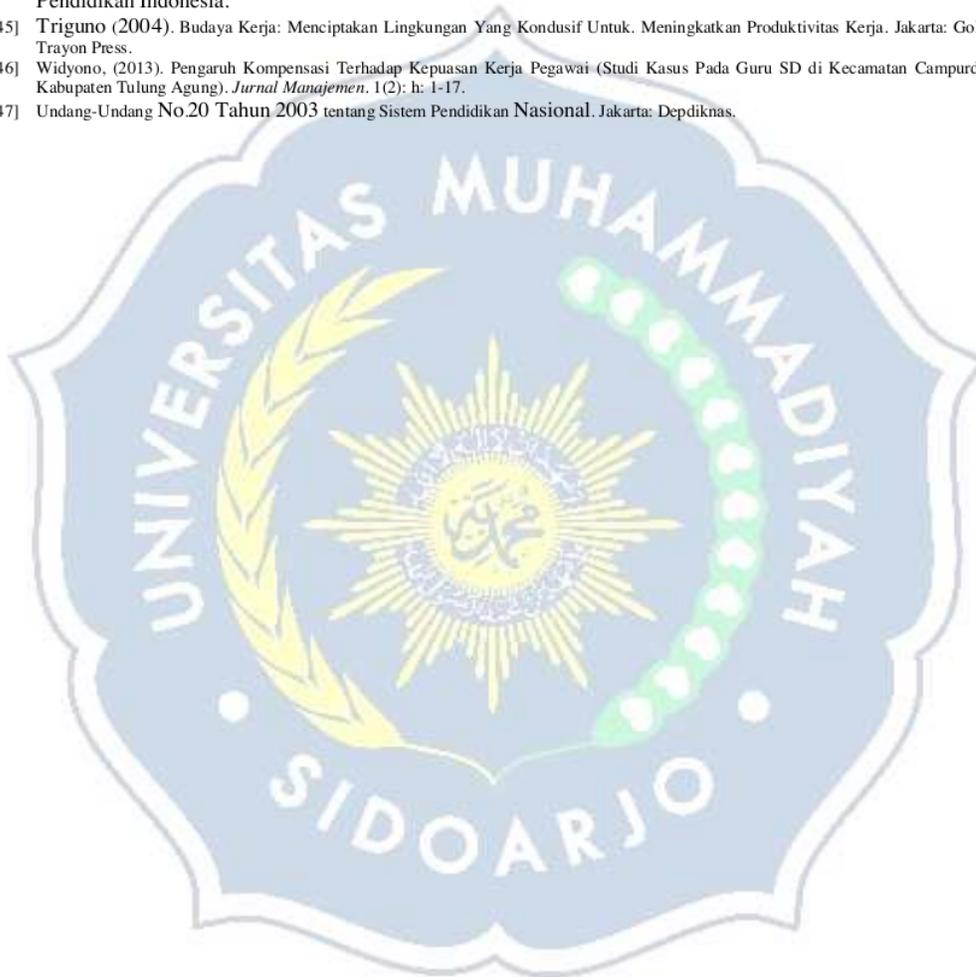
UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan terselesaikannya penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih dan bersyukur kepada Allah Swt yang telah memudahkan dan melancarkan segala urusan skripsi saya. Dan tak lupa untuk kedua orang tua saya dan pihak-pihak yang terlibat mendukung skripsi ini, saya ucapkan terima kasih..

REFERENSI

- [1] Adelia, A.A Sg Rini Candra dan Mujiati, Ni Wayan. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs Dharma Kerti Tabanan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*. ISSN : 2302-8912
- [2] Ary, H. Kurniawan. (1995). *Kebijakan-Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- [3] As'ad, Moh. (1998). Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia,. Yogyakarta : Liberty
- [4] Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- [5] Djokosantoso. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta:PT. Elex Media Komputindo
- [6] Edwin B. Flippo, (1984), *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Surabaya.
- [7] Edwin B. Flippo. (1996). *Manajemen Personalialia Edisi 2*. Jakarta : Erlangga
- [8] Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [9] Ghozali, Imam, (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*., Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125
- [10] Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- [11] Gibson J.L, Ivancevich J.M, Donnely Jr., J.H. and Konopaske, R. (2006). *Organizations: Behavior Structure Processes*. Twelfth edition. New York: McGraw Hill.
- [12] Hadi, Sutrisno. (1991). *Metodologi research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [13] Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*., Edisi ke 2.Yogyakarta: BPFE
- [14] Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa.
- [15] Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- [16] Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- [18] Kaswan. (2012). *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan. Peningkatan Kinerja Organisasi*, Bandung: Alfabeta
- [19] Luthans. Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- [20] Luthans, Fred. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- [21] Mangkunegara, A.P., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Cetakan Ke Tujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [22] Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [23] Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- [24] Ndraha, Taliziduhu. (2003). *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta; PT. Rineka Cipta
- [25] Panggabean, Mutiara Sibarani, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- [26] Permadi, I Made Yudi; Suana, I Wayan. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, [S.l.], v. 6, n. 1, p. 521 - 549,
- [27] Permadi, I Made Yudi dan Suana, I Wayan. 2017. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, ISSN : 2302-8912.
- [28] Purnomo, H. & Cholil, M. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administrative Di Universitas Sebelas Maret Surakarta, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No 1.
- [29] Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186-201.
- [30] Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- [31] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo.
- [32] Robbins (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- [33] Robbins & Timothy. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- [34] Sarwono, Jonathan. (2013). *12 Jurus Ampuh SPSS untuk Riset Skripsi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- [35] Schein, Edgar H., (2010). *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass., San Francisco.
- [36] Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mnadar Maju.
- [37] Sikula, A.E. (1981). *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- [38] Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE. YKPN, Yogyakarta.
- [39] Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277-285.

- [40] Sugiyatno. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada PT. Surya Persada Inti Guna Jakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Program Studi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana*.
- [41] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- [42] Sumitro. Djodjohadikusumo. (1998). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
- [43] Suwati, Yuli. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. ejournal.adbisnis.fisip-unmul.org
- [44] Tirtarahardja, Umar dan La Sulo. (1994). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Dirjen. Dikti Depdikbud. Universitas Pendidikan Indonesia.
- [45] Triguno (2004). Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Golden Trayon Press.
- [46] Widyono. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Guru SD di Kecamatan Campurdarat Kabupaten Tulung Agung). *Jurnal Manajemen*. 1(2): h: 1-17.
- [47] Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas.



PLAGIASI ARTIKEL M. AZIS FAUZI.pdf

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Muhammad Sugito, Slamet Harjatno. "The Effect of Job Satisfaction, Motivation, and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (Ocb) with Participatory Leadership Styles in Employees of Pt. Surabaya Sentosa Laundry In Gempol - Pasuruan", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2019 Publication	2%
2	jurnal-sosioekotekno.org Internet Source	2%
3	repository.unwim.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%