

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA

Finda Mayasari¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email : ffinda123@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email : robbeyvan@unipma.ac.id

Abstract

This research aims to "The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Career Development on Job Satisfaction (Case Study on PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Madiun)". The data source in this study was obtained by conducting direct observation on PT PNM "Mekaar" Madiun and collecting data by distributing questionnaires through google forms. This type of research is descriptive research with a quantitative approach. The sample results were 57 employees of the account officer section. The data analysis technique uses a test tool in the form of software The method in this study uses a quantitative approach using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software. SPSS is software that functions to analyze data, perform statistical calculations for both parametric and non-parametric statistics on a windows basis. The results of this study show that organizational culture, compensation, and career development have a significant effect on the job satisfaction of employees of PT PNM "Mekaar" Madiun.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Career Development

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Madiun)”. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan observasi langsung pada PT PNM “Mekaar” Madiun dan pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil sampel sebanyak 57 Karyawan bagian *account officer*. Teknik analisis data menggunakan alat uji berupa software Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. SPSS yaitu software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun *non-parametrik* dengan basis windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PNM “Mekaar” Madiun.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Pengembangan Karir

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang sangat penting dibandingkan sumber daya lain yang dimiliki organisasi dalam kehidupan kerja karena termasuk kunci yang

menentukan perkembangan perusahaan (Komar, 2019). Penggerak utama perusahaan, yang menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai visi, misi, dan tujuan adalah sumber daya manusia (Firmada et al., 2019). Sumber daya manusia yang ada di perusahaan berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan menguasai berbagai macam aspek yang bersangkutan. Roda penggerak yang menjalankan aktivitas tersebut ditentukan oleh seberapa baik suatu organisasi mengelola sumber daya yang tersedia untuk mencapai kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan yang diinginkan (Ristowati, 2022).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus diperhatikan agar menunjang strategi yang akan diterapkan. Strategi organisasi akan berhasil jika organisasi mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Darmadi, 2022). Adanya tenaga penggerak yang cukup maka akan membantu mengoptimalkan proses operasional perusahaan dengan cara memilih orang yang kompeten di bidangnya. Menurut Iriyanto (2020) bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Rasa puas dalam bekerja dapat dirasakan apabila seluruh komponen yang ada di dalam organisasi terkoneksi dengan baik dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, khususnya karyawan yang bekerja pada PT. Permodalan Nasional Madani “Mekaar” di Madiun. PT. Permodalan Nasional Madani (PT. PNM) adalah perusahaan modal yang bertujuan mengurangi kemiskinan, mengembangkan UMKM di Indonesia, dan membantu keluarga yang berada dalam kategori menengah kebawah agar lebih sejahtera.

Dalam mewujudkan hal tersebut PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) melakukan peran pemberdayaan terhadap masyarakat dengan cara memberikan pinjaman modal usaha tanpa jaminan dan pemberdayaan kepada wanita prasejahtera yaitu ibu-ibu rumah tangga yang berada di lingkungan ekonomi menengah kebawah. Objek yang akan saya lakukan di penelitian bidang usaha “Mekaar” yang merupakan layanan pinjaman modal bagi perempuan prasejahtera yang akan membuka UMKM (Sembiring et al., 2022). Program yang diusung pada tahun 2015 ini telah dilengkapi dengan pendampingan usaha secara berkelompok (Hasyim & Jayantika, 2021). Kegiatan ekonomi guna meningkatkan daya dan taraf hidup masyarakat, dengan semakin meningkatnya pertumbuhan ekonomi maka kebutuhan masyarakat akan terpenuhi

Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dibutuhkan lapangan pekerjaan yang mampu menyerap setiap angkatan kerja yang ada (Yudhistira, 2018).

Penelitian ini penting untuk diangkat, karena masih banyak masyarakat kecil yang belum berani membuka usaha karena terhalang dengan belum adanya modal. Karena bagi mereka, jika ingin membuka usaha dengan menggunakan uang tabungan atau dengan uang dapur maka akan sangat berisiko apabila pendapatan dari usaha yang mereka rintis itu tidak stabil dan dampaknya akan sangat terasa saat harus memenuhi kebutuhan hidup lainnya. Maka dari itu, PT. Permodalan Nasional Madani dalam program Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera (Mekaaar) melakukan kegiatan pemberian pinjaman modal usaha tanpa angunan dan juga melakukan pemberdayaan terhadap wanita prasejahtera yakni ibu-ibu rumah tangga untuk membuka usaha dan mengembangkan usaha nya agar bisa membantu perekonomian keluarga (Zainuri, 2018).

Dimana yang menjadi fenomena terkait variabel budaya organisasi Pengembangan karir di PT. Permodalan Nasional Madani dalam program Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera (Mekaaar) Pengembangan Karir merupakan rangkaian pengalaman kerja yang membantu seseorang berkembang dan mendekati tujuan akhirnya. Persaingan di dunia kerja sangat nyata, yang harus dihadapi oleh setiap pegawai yang ada di perusahaan, kurangnya daya saing yang bisa mengakibatkan pegawai pegawai dapat dipecat atau diberhentikan, permasalahan yang membuat pegawai kurang produktif dalam bekerja banyak terjadi dikarenakan tidak sesuainya gaji yang diberikan perusahaan kepada pegawai, dan tidak adanya tambahan gaji atau konfensasi seperti insentif dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Adanya penurunan kinerja pegawai yang ada di PT. Permodalan Nasional Madani Persero.

B. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Budaya Organisasi

Suatu bentuk budaya yang ada dalam keluarga maupun suatu organisasi atau lingkungan kerja tidak akan lepas dalam kehidupan masyarakat sehari-harinya. Budaya organisasi memiliki peran penting untuk menentukan dan membentuk perilaku karyawan pada tempat kerja mereka. Menurut Moeheriono (2017) budaya organisasi merupakan sebuah pandangan yang diyakini kelompok dengan cara implisit sehingga dapat menentukan reaksinya dalam

lingkungan yang bermacam-macam. Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari yang telah diyakininya, sehingga sikap dan nilai yang diyakininya telah dibentuk oleh organisasi akan mengarahkan pegawai berperilaku.

Kompensasi

Dalam suatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dituntut untuk melakukan dan melaksanakan tugasnya secara maksimal. Namun, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memberikan imbalan atau pengkompensasian kepada karyawan yang telah menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan misalnya dengan cara memberikan kompensasi. Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Sejalan dengan pendapat Kasmir (2016) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil loyalitas yang diberikannya, baik berupa keuangan maupun non keuangan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Nawawi (2018) dalam penjelasannya mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara legal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan serta penambahan kemampuan seseorang pekerja. Dalam pengertian ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir merupakan usaha formal guna meningkatkan serta menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada peningkatan dan pengembangan wawasan, yang membuka kesempatan untuk menempati posisi atau jabatan yang memuaskan sebagai seorang karyawan dalam kehidupannya sebagai seorang pekerja.

C. METODE PENELITIAN

Data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) data primer merupakan data hasil observasi lapangan serta wawancara langsung kepada responden sesuai dengan instrumen survei yang telah disiapkan. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Saragih (2018) menyatakan bahwa

kuesioner merupakan teknik pengumpulan data berupa daftar pertanyaan tertulis yang dibuat untuk tujuan survei dan penelitian. Penyebaran kuesioner merupakan teknik yang cukup efisien dalam pengumpulan data. Penyebaran kuesioner bisa dilakukan baik secara *offline* maupun online. Penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh penelitian ini secara online, yaitu dengan menggunakan *google form* yang diberikan kepada karyawan PT PNM “Mekaar” cabang Madiun. Kuesioner yang diajukan berupa pertanyaan atau pernyataan sesuai dengan indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, yaitu budaya organisasi, kompensasi, dan pengembangan karir.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer mengenai budaya organisasi, kompensasi, pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani “Mekaar” Madiun. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT PNM bagian account officer di Madiun dengan total 57 responden, maka peneliti dapat memperoleh analisis data sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak. Ada beberapa tahapan dalam pengujian yaitu; *convergent validity*, *composite validity*, *discriminant validity*, dan *average variance extracted (AVE)*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Nilai signifikan	Keterangan
X1.1	0.778	0.2609	0.000	Valid
X1.2	0.800	0.2609	0.000	Valid
X1.3	0.796	0.2609	0.000	Valid
X1.4	0.885	0.2609	0.000	Valid
X1.5	0.794	0.2609	0.000	Valid
X1.6	0.710	0.2609	0.000	Valid
X1.7	0.680	0.2609	0.000	Valid
X1.8	0.653	0.2609	0.000	Valid
X1.9	0.662	0.2609	0.000	Valid
X1.10	0.694	0.2609	0.000	Valid
TOTAL X1	1	0.2609	0.000	Valid
X2.1	0.853	0.2609	0.000	Valid
X2.2	0.827	0.2609	0.000	Valid
X2.3	0.855	0.2609	0.000	Valid
X2.4	0.885	0.2609	0.000	Valid

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Nilai signifikan	Keterangan
X2.5	0.806	0.2609	0.000	Valid
X2.6	0.841	0.2609	0.000	Valid
X2.7	0.783	0.2609	0.000	Valid
X2.8	0.778	0.2609	0.000	Valid
X2.9	0.714	0.2609	0.000	Valid
X2.10	0.728	0.2609	0.000	Valid
X2.11	0.839	0.2609	0.000	Valid
X2.12	0.825	0.2609	0.000	Valid
TOTAL X2	1	0.2609	0.000	Valid
X3.1	0.807	0.2609	0.000	Valid
X3.2	0.805	0.2609	0.000	Valid
X3.3	0.794	0.2609	0.000	Valid
X3.4	0.854	0.2609	0.000	Valid
X3.5	0.842	0.2609	0.000	Valid
X3.6	0.840	0.2609	0.000	Valid
X3.7	0.824	0.2609	0.000	Valid
X3.8	0.843	0.2609	0.000	Valid
X3.9	0.855	0.2609	0.000	Valid
X3.10	0.777	0.2609	0.000	Valid
X3.11	0.781	0.2609	0.000	Valid
X3.12	0.799	0.2609	0.000	Valid
TOTA X3	1	0.2609	0.000	Valid
Y1	0.831	0.2609	0.000	Valid
Y2	0.819	0.2609	0.000	Valid
Y3	0.788	0.2609	0.000	Valid
Y4	0.851	0.2609	0.000	Valid
Y5	0.715	0.2609	0.000	Valid
Y6	0.831	0.2609	0.000	Valid
Y7	0.888	0.2609	0.000	Valid
Y8	0.835	0.2609	0.000	Valid
Y9	0.799	0.2609	0.000	Valid
Y10	0.919	0.2609	0.000	Valid
TOTAL Y	1	0.2609	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa hasil dari uji validitas instrumen pada penelitian ini dinyatakan bahwa semua item pertanyaan indikator dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid di karenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2609), signifikan dua arah 0.05. Hal tersebut memberikan bukti bahwa hubungan antar variabel independen cukup kuat. Kesimpulan dari hasil penelitian ini mendeskripsikan bahwa pernyataan pada budaya organisasi, kompensasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja PT PNM “Mekaar” Madiun dinyatakan valid sehingga pengujian ini dapat digunakan sebagai alat pengukuran data dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach'siAlpha	Keterangan
X1	0.910	Reliabel
X2	0.953	Reliabel
X3	0.955	Reliabel
Y	0.949	Reliabel

Sumber : Data primer diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa jika hasil uji reliabilitas dari variabel budaya organisasi, kompensasi, dan pengembangan karir dapat dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *alpha cronbach* > 0.70

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) mengemukakan bahwa uji normalitas ini digunakan untuk menilai atau menganalisis apakah pada model regresi, variabel independen dan residual atau pengganggu mempunyai distribusi secara normal. Uji normalitas pada penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Kolmogorove Smirnof* (K-S). Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan dalam uji *kolmogorov- smirnov* yaitu apabila nilai signifikansi variabel residual $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara normal. Hasil uji *kolmogorove Smirnof* dapat dilihat pada sebagai berikut :

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardize Residual</i>
N		57
Normal Paramesters	Mean	6.34310
	Std. Deviation	2.29799
Most Extreme Differences	Absolute	.355
	Positive	.973
	Negative	-.002
Kolmogrov Smirnov Z		1.000
Asymp Sig (2 tailed)		.922

Sumber : Data primer diolah peneliti (2024)

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas pada model regresi linier. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF $> 10,00$ maka data dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali, 2016). Berikut hasil uji multikolonieritas penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefisiens ^a		
Model 1	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	.307	3.255
Kompensasi	.121	8.259
Pengembangan Karir	.134	7.448

Sumber : Data primer diolah peneliti (2024)

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^a			Std. Error of the Estiate	Durbin Watson
	R	R square	Adjusted R square		
1	0.940 ^a	.884	.887	2.36213	2.146

Sumber : Data primer diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 5 diperoleh nilai Durbin Watson adalah 2.146 sedangkan teori tabel dw dengan $\alpha = 0,05$, 94 dengan jumlah data $n = 57$ serta $k = 3$ diperoleh nilai dl sebesar 1.5502 dan du sebesar 1,7117 sehingga diperoleh nilai 4-dl ($4-1.5502$) sebesar 2.449 dan nilai 4-du ($4-2.36213$) sebesar 2.146. Kriteria yang menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi negatif yaitu $4-du < dw < 4-dl$ sebesar 2,288 ($4-du$) kurang dari 2.146 (dw) dan 2.146 (dw) kurang dari 2.449 ($4-dl$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.731	2.352		.736	.465
	Budaya Organisasi	.029	.096	.026	.306	.761
	Kompensasi	.393	.111	.477	3.551	.001
	Pengembangan Karir	.383	.108	.458	3.589	.001

Sumber : Data primer diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 6 di atas menunjukan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser variabel budaya organisasi, kompensasi, dan pengembangan karir diperoleh nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja PT PNM “Mekaa” Madiun. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menilai pengaruh hubungan antara dua variabel dan juga membuktikan adanya pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali, 2018). Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients		Diagnostics ^a		
		Unstandardized Coefficients	Eigen value	Condition Index	Variance Proportions	X1 X2 X3
1	Dimension	3.979	1.000			.00
	Budaya Organisasi	.015	16.040			.00 .03 .02
	Kompensasi	.004	30.779			.97 .05 .12
	Pengembangan Karir	.002	48.653			.03 .92 .86

Sumber : Data primer diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 7 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13.796 + 0.340X_1 + 0.271X_2 + 0.840X_3 + e$$

Berdasarkan hasil dari pengujian regresi pada tabel 7. maka dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Dimension sebesar 13.796 diartikan bahwa semua variabel bebas sama dengan nol maka variabel terikat bernilai sebesar 16.040
2. Budaya organisasi (X1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.340 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap adanya kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1 poin maka variabel loyalitas karyawan akan ikut mengalami kenaikan sebesar 0.340.
3. Kompensasi (X2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.271 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap adanya kenaikan variabel beban kerja sebesar 1 poin maka variabel loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.271.

4. Pengembangan karir (X3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.840 sehingga dapat dinyatakan bahwa setia padanya kenaikan variabel stress kerja sebesar 1 poin maka variabel loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.840

Uji Parsial (uji t)

Uji parsial digunakan untuk mendeskripsikan seberapa besar variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji parsial bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap karyawan PT PNM “Mekaar” Madiun”. Variabel tersebut dapat dinyatakan berpengaruh apabila tingkat nilai signifikasinya $< 0,05$ (Ghozali, 2018). Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil uji parsial

Model	t _{tabel}	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.2609	.306	.761	Signifikan
Kompensasi (X2)	0.2609	3.551	.001	Signifikan
Pengembangan Karir (X3)	0.2609	3.589	.001	Signifikan

Sumber : Data primer diolah peneliti (2024)

Perumusan hipotesis hasil penelitian ini adalah:

Ha : $\rho \neq 0$, Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat Ho : $\rho = 0$ Tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat Berdasarkan hasil perumusan hipotesis dengan uji t yang ditunjukkan tabel 8 maka dapat disimpulkan kepuasan kerja didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ senilai $3.549 > 1,980$ sedangkan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ artinya H0 ditolak dan H1 diterima.

Uji Koefisien Determinan

Koefisiensi determinan (R²) digunakan untuk menilai seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi berada diantara angka 0 sampai 1. Apabila nilai R² lebih kecil maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas mampu dalam mendeskripsikan variabel terikat sehingga dapat dikatakan sangat terbatas. Jika nilai R² mendekati angka satu maka dapat disimpulkan bahwa suatu variabel terikat mampu dalam mendeskripsikan variabel bebas dan memberikan informasi yang dibutuhkan. Hasil uji koefisien determinan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9. Uji Koefisien Determinan

Model		Model Summary ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Meansure		
1	Anova	2253.154	3	751.051	134.605	.000 ^a

Sumber : Data primer diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinan pada tabel 9 diperoleh nilai *Sum of Squares* 2253.154, dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai Sum of Square koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 3 yang berarti variabel budaya organisasi, kompensasi, dan pengembangan karir mampu mempengaruhi sebesar 61,1% kepuasan kerja karyawan PT PNM “Mekaar” Madiun dan sisanya yaitu sebesar 38,9% dijelaskan variabel lain di luar model penelitian ini.

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data mengenai pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT PNM “Mekaar” Madiun dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh positif antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PNM “Mekaar” Madiun, karena Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan uji t diperoleh hasil pada variabel budaya organisasi (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,040 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PNM “Mekaar” Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Adanya pengaruh positif signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PNM “Mekaar” Madiun. Hal ini ditunjukkan dengan nilai diperoleh bahwa variabel kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), hal ini didasarkan pada uji hasil t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ senilai $0.2609 < 1,980$ sedangkan taraf signifikasi sebesar $0,549 < 0,05$, artinya hasil penelitian ini sesuai dengan H_2 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PNM “Mekaar” cabang Madiun..

3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT PNM “Mekaar” Madiun, karena Hasil penelitian ini diperoleh bahwa variabel pengembangan karir (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), hal ini didasarkan pada uji hasil t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ senilai $0.2609 < 1,980$ sedangkan taraf signifikansi sebesar $0,549 < 0,05$, artinya hasil penelitian ini sesuai dengan H3 yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PNM “Mekaar” cabang Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/Ejmm.V2i4.113>
- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. *Esa Unggul*, 1(1), 1–18.
- Allail Niken Suciani, Edy Suwasono, & Zaenul Muttaqien. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kud Karya Bhakti Ngancar Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 01–13. <https://doi.org/10.55606/Optimal.V2i4.489>
- Anjani, A. D., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(1), 194–203. <https://doi.org/10.31932/Jpe.V8i1.1685>
- Asep Dadan Suhendar. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (E-Journal)*, 7(2), 182–193. <https://doi.org/10.38204/Atrabis.V7i2.717>
- Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Cv. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 23–32. <https://doi.org/10.34006/Jmbi.V7i1.41>
- Gurning, L., & Skylandsea, J. I. (2018). Analisa Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(2), 174–181.
- Handanal, H., Perizade, B., & Zunaidah, Z. (2023). The Effect Of Career Development And Job Satisfaction On Employee Performance At PT. Pupuk Sriwidjaja Division Operational Unit P-1B Palembang. *International Journal Of Social Service And Research*, 3(8), 2069–2079. <https://doi.org/10.46799/Ijssr.V3i8.525>

- Hasyim, W., & Jayantika, L. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Kawasan Industri MM2100. *Universitas Pelita Bangsa*, 5(3), 27–34.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/Jan.V3i1.114>
- Huda, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ypp Darul Huda Wonodadi Blitar Nurul Huda. *REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 23–30. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/394>
- Juned, V., Putra, R. O., & Ikhbar, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Seluler Media Infotama Banda Aceh. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(2), 488. <https://doi.org/10.29040/Jap.V22i2.3321>
- Komar, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Pnm Cab Cirebon Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Inovasi Dan Kreativitas Dalam Ekonomi*, 7(3), 10–28.
- Linda Mora, Arif Rahman Hakim, & Marhisar Simatupang. (2022). Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 27–36. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.V7i2.3424>
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Renaldo, J., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Gojek. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 947–954. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V4i4.20557>
- Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.CDE Di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 172. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V4i1.17189>
- Sedarmayanti. (2018). The Effect Of Career Development, Training And Motivation On Employees Performance Of PT. AIR Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Sembiring, L. R., Ronny Edward, Y., & Fitri Rostina, C. (2022). Effect Of Career Development And Work Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable At PT.Mark Dynamic Medan. *International Journal Of Science, Technology & Management*, 3(5), 1342–1348. <https://doi.org/10.46729/Ijstm.V3i5.621>
- Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas

- Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 18. <https://doi.org/10.35194/Jubis.V1i1.1518>
- Sugiarti, A., Hadiyati, E., & Orbaningsih, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai UKPBJ Sekretariat Daerah Mojokerto. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 17(1), 37. <https://doi.org/10.30742/Equilibrium.V17i1.1150>
- Suhendar, A. D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya). *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 182–193.
- Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097.
- Wanti Apriyani, R., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Value Added : Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.26714/Vameb.V16i2.6057>
- Widyasari, N. M., Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2103–2132. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/28493/18689>
- Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 48–59. <https://doi.org/10.35137/Jei.V21i2.436>