

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FAJAR BUANA INDOPACK CAB PEKANBARU

Muhammad Stevan, Dwi Hastuti, Rahayu Setianingsih

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304296@studentumri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fajar Buana Indopack Cab Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Fajar Buana Indopack Cab Pekanbaru yang berjumlah 40 orang. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian gaya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Fajar Buana Indopack Cab Pekanbaru, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Fajar Buana Indopack Cab Pekanbaru .

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas Anggoro *et al.*, (2022). Segala macam hal dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, dengan menciptakan sumber daya manusia yang mahir, handal, dan kompeten di bidangnya. Menurut Setiyati & Hikmawati (2019) Kompetensi sumber daya manusia sangat dibutuhkan bila suatu organisasi ingin tetap bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat oleh kemampuannya mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya tantangan yang ditimbulkan dalam sumber daya manusia, maka suatu organisasi akan berusaha meningkatkan sumber daya manusianya. Salah satu cara organisasi menghadapi tantangan dan rintangan dalam meningkatkan sumber daya manusianya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Hariandja (2012) salah satu elemen dalam sebuah organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan ini memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan, termasuk sikap rajin, malas, atau tingkat produktivitas mereka. Seseorang bisa merasa puas dengan beberapa aspek pekerjaan, sementara di sisi lain merasa tidak puas dengan aspek-aspek yang lain. Dorongan internal untuk mencapai harapan yang lebih baik dan memuaskan menjadi alasan seseorang ingin bekerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya

manusia yang berkualitas Anggoro *et al.*, (2022). Segala macam hal dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, dengan menciptakan sumber daya manusia yang mahir, handal, dan kompeten di bidangnya. Menurut Setiyati & Hikmawati (2019) Kompetensi sumber daya manusia sangat dibutuhkan bila suatu organisasi ingin tetap bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat oleh kemampuannya mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya tantangan yang ditimbulkan dalam sumber daya manusia, maka suatu organisasi akan berusaha meningkatkan sumber daya manusianya. Salah satu cara organisasi menghadapi tantangan dan rintangan dalam meningkatkan sumber daya manusianya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Hariandja (2012) salah satu elemen dalam sebuah organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan ini memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan, termasuk sikap rajin, malas, atau tingkat produktivitas mereka. Seseorang bisa merasa puas dengan beberapa aspek pekerjaan, sementara di sisi lain merasa tidak puas dengan aspek-aspek yang lain. Dorongan internal untuk mencapai harapan yang lebih baik dan memuaskan menjadi alasan seseorang ingin bekerja.

Penelitian ini akan menguji tentang Kepuasan kerja karyawan pada PT.Fajar Buana Indopack Cab Pekanbaru. Peneliti tertarik melakukan penelitian tentang karyawan dikarenakan peneliti pernah melaksanakan kegiatan praktek kerja lapangan di perusahaan tersebut dan dijadikan sebagai perbantuan di bagian administrasi di seluruh divisi yang ada di perusahaan tersebut. Melihat tingginya tingkat turnover di perusahaan tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Berikut merupakan tabel *turnover rate* pada PT. Astra International Tbk - Isuzu Pekanbaru. Dimana terdapat perubahan jumlah karyawan dari tahun 2019 – 2024 yang diperlihatkan pada tabel berikut ini.

**Tabel Data Karyawan
Masuk/Keluar 3 Tahun Terakhir**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase Perputaran (%)
2021	40	13	13	40	32,50
2022	40	12	12	40	30,00
2023	40	14	14	40	35,00

Sumber: PT. Fajar Buana Indopack Cab. Pekanbaru

Berdasarkan data *turnover* karyawan PT Fajar Buana Indopack Cab. Pekanbaru selama tiga tahun terakhir, tingkat perputaran karyawan tergolong tinggi dan fluktuatif, yaitu sebesar 32,50% pada tahun 2021, menurun menjadi 30,00% pada 2022, lalu meningkat kembali menjadi 35,00% pada 2023. Tingkat *turnover* yang tinggi ini menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam mempertahankan karyawan, yang dapat disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, kurangnya pemenuhan hak karyawan, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat mengganggu produktivitas, meningkatkan biaya perekrutan, dan berdampak negatif pada kinerja jangka panjang perusahaan.

Menurut pendapat Putri (2023) jika karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka maka rasio *turnover* perusahaan akan berkurang dan jika karyawan tidak diberikan haknya ketika karyawan tidak menunjukkan perasaan puas maka *turnoverintention* akan meningkat bahkan karyawan akan langsung mengundurkan diri dari perusahaan.

Budaya organisasi yang baik perlu diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai atau karyawan dan pernyataan ini didukung juga oleh Suryati et al., (2022) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Nofiantari et al., (2023) Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja. Dan penelitian ini juga tidak di dukung oleh Pakpahan, (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja dan kontribusi mereka (Difa & Furyanah, 2022). Kompensasi ini tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga bisa berupa tunjangan, bonus, fasilitas, atau insentif lainnya, baik yang bersifat uang maupun bukan. Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi dianggap sebagai alat penting bukan hanya untuk menarik dan mempertahankan karyawan, tetapi juga untuk meningkatkan semangat kerja dan rasa puas mereka terhadap pekerjaan. Berikut adalah data gaji yang di berikan kepada karyawan PT. Fajar Buana Indopack CAB Pekanbaru

**Data Gaji Yang Di Berikan Kepada Karyawan
PT. Fajar Buana Indopack Cab Pekanbaru**

Posisi/Jabatan	Kisaran Gaji
Logistik &Transportasi	Rp9.350.000-Rp11.750.000
Engineering-Komisaris	Rp4.220.000-Rp5.200.000
Marketing-Manager	Rp13.850.000-Rp17.500.000
HR/ Admin- Manager	Rp10.250.000-Rp12.900.000
Finance/ Akunting- Staff/ Executive/ Officer	Rp3.770.000-Rp4.620.000
HR/Admin- Staff/ Executive/ Officer	Rp2.380.000-Rp4.850.000
Logistik &Transportasi- Staff/ Executive/Officer	Rp3.500.000-Rp4.280.000
Sales-Staff/ Executive/ Officer	Rp3.050.000-Rp3.700.000
Manufaktur-Staff/Executive/Officer	Rp4.130.000-Rp5.080.000
Engineerring-Supervisor/Team Leader	Rp4.850.000-Rp6.000.000
HR/Admin-Supervisor/ Team Leader	Rp4.400.000-Rp5.430.000

Sumber PT. Fajar Buana Indopack Cab Pekanbaru.

Sebagaimana pada uraian di atas, maka secara konseptual peneliti berpendapat, bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan kompensasi yang didapatkan (gaji/upah), senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya. Karyawan PT. Fajar Buana Indopack Cab Pekanbaru merasakan kepuasan dalam bekerja, tentu akan dapat bekerja dengan lebih baik lagi, penuh semangat, aktif dan dapat berkembang lebih baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan menjadi sesuatu yang amat penting bagi tercapai

tujuan organisasi/ perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan di antaranya yaitu faktor budaya organisasi dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan karena dengan memberikan imbalan dan manfaat distribusi yang lebih tinggi seperti penunjang karier pada karyawan, pelatihan dan lain lain

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Fajar Buana Indopack Cab Pekanbaru**”

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, kompensasi, hubungan teman sebayu, dan kebijakan organisasi. Kepuasan kerja bersifat subjektif. Ini berarti bahwa itu mungkin berbeda antara individu tergantung pada persepsi kerja dan harapan individu mereka (Sunarta, 2019).

Menurut Rahmadhani & Priyanti, (2022) kepuasan kerja merupakan bentuk rasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan, namun sifatnya subjektif dan dapat berbeda antar individu.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sarana untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, budaya organisasi dikatakan sebagai wadah atau kegiatan orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan mereka. Di forum kegiatan, semua orang harus bekerja sama untuk mencapai tujuan mereka. Di Forum untuk Kegiatan, semua orang harus mengklarifikasi otoritas dan tanggung jawab mereka, hubungan, dan tugas prosedur kerja (Marliani, 2019).

Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu dari dan mempengaruhi jumlah pembayaran karyawan langsung atau tidak langsung dari karyawan. Oleh karena itu, penyediaan kompensasi harus menarik perhatian khusus dari manajemen perusahaan sehingga motivasi karyawan dipertahankan dan kinerja karyawan terus meningkat (Fauziah & Farisanu, 2022).

Menurut Agus Dwi Cahya *et al.*, (2021) adalah kompensasi bagi karyawan di tempat kontribusi untuk layanan perusahaan. Menurut Sunarta, (2021), kompensasi mencakup pengembalian keuangan dan layanan material dan layanan, di mana karyawan menerima sebagai hubungan sumber daya manusia. Kompensasi bukan kontribusi bagi organisasi, tetapi sesuatu yang terjadi di karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di PT. Fajar Buana Indopack

Cab Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada 13 Januari 2025 sampai dengan 14 Februari 2025.. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fajar Buana Indopack Cab Pekanbaru berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode probability sampling, yang dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Dalam hal ini, sampel yang digunakan adalah terdiri dari 40 orang karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan Kisioner dengan menggunakan skala likert. Uji yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas serta uji analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya organisasi	40	31	45	39.20	2.972
Kompensasi	40	25	48	40.15	4.876
Kepuasan kerja	40	35	47	42.20	2.662
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan deskripsi variabel – variabel dalam penelitian ini secara statistik sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Berdasarkan pengujian statistik di atas, di ketahuibahwa nilai minimum sebesar 31, nilai *maximum* 25 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 30.20 dengan standard deviasi 2.972. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai standard deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variable budaya organisasi penyebaran nilainya merata.

2. Kompensasi

Berdasarkan pengujian statistic di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 25, nilai *maximum* 48 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 40.15 dengan standard deviasi 4.876. Hal ini menunjukkan bahwa variable kompensasi memiliki nilai standard deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel kompensasi penyebaran nilainya merata.

3. Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian statistic di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 35, nilai *maximum* 47 dan nilai rata-rata (*mean*) 42.20 dengan standar deviasi 2.662. Hal ini menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja memiliki nilai

standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel kepuasan kerja penyebaran nilainya merata.

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0.382	0,3120	Valid
.Y2	0.316	0,3120	Valid
Y3	0.331	0,3120	Valid
Y4	0.510	0,3120	Valid
Y5	0.516	0,3120	Valid
Y6	0.383	0,3120	Valid
Y7	0.541	0,3120	Valid
.Y8	0.505	0,3120	Valid
Y9	0.479	0,3120	Valid
Y10	0.399	0,3120	Valid
Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.633	0,3120	Valid
X1.2	0.407	0,3120	Valid
X1.3	0.616	0,3120	Valid
X1.4	0.332	0,3120	Valid
X1.5	0.361	0,3120	Valid
X1.6	0,318	0,3120	Valid
X1.7	0.581	0,3120	Valid
X1.8	0.327	0,3120	Valid
X1.9	0.613	0,3120	Valid
X1.10	0.370	0,3120	Valid
Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.682	0,3120	Valid
X2.2	0.765	0,3120	Valid
X2.3	0.633	0,3120	Valid
X2.4	0.564	0,3120	Valid
X2.5	0.505	0,3120	Valid
X2.6	0.471	0,3120	Valid
X2.7	0.562	0,3120	Valid
X2.8	0.593	0,3120	Valid
X2.9	0.642	0,3120	Valid
X2.10	0.692	0,3120	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian validitas diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 30 pernyataan untuk variabel budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Budaya organisasi	0.707	0,60	Reliabel
Kompensasi	0.806	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.794	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel diperoleh data lebih besar 0,60 yaitu dari variabel budaya organisasi sebesar 0.607, kompensasi sebesar 0.806 dan kepuasan kerja 0.694 yang berarti data tersebut reliabel.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78750030
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.100
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan ($>$) dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.0882	1.333
Beban Kerja	0.882	1.333

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 5 Hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.052	2.051		3.439	.001
	Budaya Organisasi	-.106	.053	-.318	-1.995	.053
	Kompensasi	-.035	.032	-.174	-1.092	.282

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* diatas, maka dari kedua variable tidak ada gejala heteroskedastisitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	15.538	4.057	
	Budaya Organisasi	.475	.105	.530
	Kompensasi	.200	.064	.367

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 7 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 15.538 + 0.475x_1 + 0.200x_2 + e$$

Angka- angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 15.538. Hal ini berarti jika variabel independent diaasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 15.538. Maka budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan sebesar 15.538.

2. Budaya organisasi X1 terhadap kepuasan kerjakaryawan (Y)

Koefisien regresi budaya organisasi X1 adalah 0.475 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variable budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variable kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0.475 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

3. Kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Koefisien regresi kompensasi X2 adalah 0.200 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variable kompensasi sebesar 1 satuan, maka

akan meningkatkan variable kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0.200 dengan asumsi bahwa variable bebas yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.525	1.835

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 9 hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan besarnya (R^2) (Adjusted R Square) adalah 0.525. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai (R^2) mendekati angka 1 yaitu 0.525 atau (52,5%). Sehingga variabel budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 52,5% dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan 47,5% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteiti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.538	4.057		3.830	.000
Gaya Kepemimpinan	.475	.105	.530	4.511	.000
Beban Kerja	.200	.064	.367	3.123	.003

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 10 dapat diuraikan mengenai hubungan masing – masing variable independen terhadap variable dependen dalam penelitian ini sebagai berikut: Berdasarkan hasil pengujian data menunjukan nilai t hitung $4.511 > t$ tabel 2,02619 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan t hitung bertanda positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukan nilai t hitung $3.123 > t$ table 2,02619 dan nilai signifikan $0.003 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima dengan t hitung bertanda positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variable beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fajar Buana Indopack Cab Pekanbaru. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fajar Buana Indopack Cab Pekanbaru. Hal ini menunjukkan karyawan yang bekerja dalam budaya organisasi yang positif, seperti komunikasi terbuka, penghargaan atas prestasi, serta dukungan

terhadap pertumbuhan dan pengembangan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fajar Buana Indopack Cab Pekanbaru. Hal ini menunjukkan kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Dari hasil simpulan yang telah dikemukakan, maka penulis akan memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Pada variabel budaya organisasi disarankan perusahaan lebih lagi meningkatkan pelatihan atau workshop soft skill, serta mengadakan forum komunikasi rutin antar satuan kerja guna meningkatkan budaya organisasi yang lebih baik lagi di lingkungan perusahaan.
2. Pada variabel kompensasi disarankan perusahaan tetap menjaga kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan serta untuk menjaga motivasi, loyalitas dan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain budaya organisasi dan kompensasi. Misalnya dengan loyalitas peimpinan, lingkungan kerja, hubungan interpersonal dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, & Catur Harjo. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105–115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>
- Anggoro, M. Y. A. R., Wahyuni, A., Sudirman, A., Fitriani, Lestari, A. S., Manik, E., Wicaksono, T., Wisudawaty, P., Zulfikar, R., Ridha, A., Pramanik, P., Muti, A., Rizal, S., & Simarmata, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi. In *WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widina Media Utama)* (Issue February).
- Difa, Y. I., & Furyanah, A. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen ISSN*, 17(1), 70–84.
- Fauziyah, S., & Farisanu, I. (2022). Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 176–187. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.502>
- Marliani, L. (2019). Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja suatu Oerorganisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nofiantari, E., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(4), 719. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>
- Pakpahan. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Capital Management Pt Perusahaan Gas Negara Tbk. *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)*, 17(2), 403–418.
- Putri, N. H. (2023). Literatur Riview terhadap Turnover Intention: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 51–61. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1728>
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan

- Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16(2), 215–221.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Sunarta, S. (2021). Program Pemberian Kompensasi Pegawai Dalam Mendukung Tujuan Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 21(2), 130–139. <https://doi.org/10.53640/jemi.v21i2.969>
- Suryati, S., Nyoto, N., & Sudarno, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 36–47. <https://doi.org/10.69607/jm.v3i1.50>