

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

¹WITA ROSWITA, ²SURYANA, ³KASINO MARTOWINANGUN
¹²³POLITEKNIK PIKSI GANESHA, BANDUNG
e-mail: ¹witaroswita@yahoo.com, ²suryana_upi@yahoo.com,
³kasino.marto@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how the organizational culture and employee engagement on turnover. The main focus of the researcher is on how attachment of employees of PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung Towards.

This research uses descriptive method and verifikatif. The population in this study is 495, because the population exceeds 100, the samples taken as many as 91 employees of PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. Technical analysis is used is the pearson product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

The result of research shows that organizational culture and compensation are in high category, while job satisfaction is in the medium category. The result showed correlation calculation organizational culture variables with job satisfaction relationship with a medium classification. while the compensation to the job relationship with a high classification. At Adjusted R Square values, job satisfaction is influenced by organizational culture and compensation is in the medium classification.

Keywords: *organization culture, compensation, job satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap turnover. Fokus utama peneliti adalah bagaimana keterikatan karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung Menuju. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 495, karena populasinya melebihi 100, maka sampel yang diambil sebanyak 91 karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. Analisis teknis yang digunakan adalah koefisien korelasi momen produk pearson dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan kepuasan kerja berada pada kategori sedang. Hasil penelitian menunjukkan perhitungan korelasi variabel budaya organisasi dengan hubungan kepuasan kerja dengan klasifikasi sedang. sedangkan kompensasi untuk hubungan kerja dengan klasifikasi tinggi. Pada nilai Adjusted R Square, kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompensasi berada dalam klasifikasi sedang.

Kata kunci: budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

PT. Industri Telekomunikasi Indonesia atau dikenal dengan PT. INTI (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang telekomunikasi, dalam rangka meningkatkan kinerja, baik karyawan maupun organisasi, PT. INTI (Persero) mempunyai budaya organisasi yang berlaku sebagai pedoman atau acuan yang terdiri atas poin – poin sebagai berikut : Integritas, Networking, Teamwork, Trust, dan Inovatif. Seluruh nilai-nilai tersebut terangkum dalam budaya "HARMONY INTI". Budaya organisasi PT. INTI (Persero) diterapkan pada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Nilai dan Budaya Perusahaan tersebut diatas diharapkan dapat menjadikan karyawan PT. INTI (Persero) menjadi karyawan yang profesional dan menjalankan tugas sesuai etika bisnis.

Kepuasan kerja karyawan merupakan persoalan yang dapat dialami oleh setiap perusahaan, termasuk perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Salah satu perusahaan BUMN di Indonesia adalah PT. INTI (Persero). PT. INTI (Persero) sedang menghadapi masalah yang dapat berdampak terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu permasalahan PT. INTI (Persero) adalah rendahnya kepuasan kerja. Gambaran umum yang mengindikasikan bahwa rendahnya kepuasan kerja PT. INTI (Persero) dapat dilihat dari jumlah karyawan PT. INTI (Persero) Tahun 2014 – 2017 pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1 Komposisi Karyawan PT. INTI (Persero) 2014 - 2017

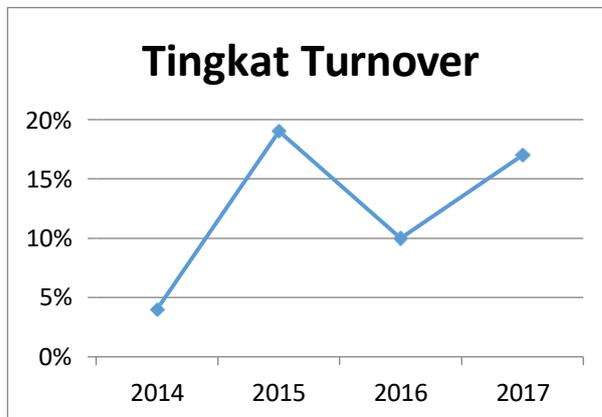
TAHUN	JUMLAH KARYAWAN
2014	759
2015	636
2016	580
2017	495

Sumber : Bagian pengembangan organisasi dan sistem SDM PT INTI (Persero)

Berdasarkan tabel 1 bahwa jumlah karyawan pada tahun 2014 sebanyak 759 karyawan dan mengalami penurunan pada tahun 2015 menjadi 636 karyawan, kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan kembali menjadi 580 karyawan, dan puncaknya penurunan karyawan di tahun 2017 sebanyak 495 karyawan.

Kepuasan kerja yang buruk tentu berdampak buruk pula terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan aktivitas kerja, seperti meningkatnya turnover (perputaran karyawan). Berikut gambar yang menunjukkan tingkat turnover karyawan PT. INTI (Persero) dari tahun 2014 – 2017 sebagai berikut:

Gambar 1. Tingkat Turnover



Karyawan PT. INTI (Persero) 2014 – 2017

Sumber : Bagian pengembangan organisasi dan sistem SDM PT INTI (Persero)

Berdasarkan Gambar 1.1 diketahui bahwa tingkat turnover karyawan cenderung fluktuatif, Pada tahun 2014 turnover mencapai 4%, kemudian pada tahun 2015 mengalami peningkatan menjadi 19,33% , dan pada tahun 2016 menjadi 9,65%, lalu pada tahun 2017 mengalami kenaikan kembali menjadi 17,17%. Hal ini sejalan dengan teori menurut Robbins and Judge (2009, hlm 121) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

Data-data di atas dapat dikatakan menunjukkan rendahnya kepuasan kerja karyawan dimana tingkat turnover perusahaan semakin tahun semakin

meningkat Hal tersebut bisa disebabkan karena ketidakpuasan karyawan. Maka permasalahan harus segera diselesaikan apabila tidak akan berdampak lebih buruk terhadap perusahaan, dan tentunya peranan

manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sangatlah diperlukan.

Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kompensasi dan budaya organisasi. Seperti yang diungkapkan Robbins (2011) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011:118), selanjutnya menurut Rivai, Veithzal dan Sagala (2010) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015) *Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations. This system of shared meaning is, on closer analysis, a set of key characteristic that the organization value* (budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi-organisasi yang lain. Sistem makna

bersama ini merupakan seperangkat karakteristik utama yaitu nilai organisasi).

Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2011) budaya organisasi mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Persepsi subjektif karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi didasarkan pada beberapa faktor seperti tingkat inovasi dan pengambilan keputusan, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, stabilitas. Persepsi ini lalu menyusun budaya organisasi suatu perusahaan. Persepsi yang baik atau tidak selanjutnya mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, dengan dampak yang semakin besar dengan semakin kuatnya budaya organisasi.

Kemudian menurut Lund, (2003: 23) berpendapat bahwa “Jika hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja lebih kuat, ini merupakan budaya yang kuat dalam organisasi. Jika hubungan antara organisasi budaya dan kepuasan kerja rendah, itu merupakan budaya organisasi yang lemah” (Davoodalmousavi 2013).

Hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2014, hlm. 74) bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.”

Sedangkan Mangkunegara (2013, hlm. 84) mengungkapkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Begitupun yang diungkapkan oleh Sunyoto (2012) Sistem kompensasi yang

baik adalah sistem kompensasi yang mampu menjamin kepuasan karyawan, semakin tinggi kompensasi yang di terima karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dipaparkan diatas dan penelitian- penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berasal dari alat ukur dari variabel yang diteliti.

Peneliti akan membahas budaya organisasi dan kompensasi sebagai variabel bebas atau variabel (X) dengan menggunakan alat ukur dari Robbins (2011) yang mencakup inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, perhatian dalam hal-hal kecil, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. Kompensasi menggunakan alat ukur Rivai dan Sagala (2010) yang mencakup gaji, insentif, asuransi, tunjangan, dan uang pensiun. Selanjutnya kepuasan kerja sebagai variabel terikat atau variabel (Y) dengan menggunakan alat ukur Kreitner dan Kinichi (2010) yang mencakup pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik .

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas didapatkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- b. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- c. Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

METODE

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. INTI (Persero) yang berjumlah 495 orang. Didalam penelitian ini untuk mengambil sampel cara yang digunakan dengan

menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* artinya data ini bersifat heterogen. Menurut sugiyono (2016) *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok.

1. Pengukuran

Terdapat 14 pernyataan mengenai budaya organisasi, 10 pernyataan mengenai kompensasi dan 9 pernyataan mengenai kepuasan kerja untuk mengukur ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan skala *likert*.

a. Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya..

2) Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya

hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu” Suharsimi Arikunto (2013). Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X_1 dan Y, serta variabel X_2 dan Y. Sementara penggunaan koefisien korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y.

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio.

3) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kontinum), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya), Sugiyono (2016). Analisis Berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variabel* dengan dua atau *independent variabel*. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (budaya organisasi dan kompensasi maka penelitian ini menggunakan rumus analisis regresi berganda)

4) Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi

Mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independen.

b) Uji Parsial (Uji T)

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya

secara parsial.

c) Uji Simultan (Uji F)

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable dengan variabel

PEMBAHASAN
Analisis Deskriptif

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel

	Dimensi	Nilai rata-rata persentase
	Budaya Organisasi	73,67%
	Kompensasi	74,76%
	Kepuasan Kerja	65,83%
	Nilai rata-rata persentase	71,42%

2. Hasil Uji Statistik

a. Uji Normalitas

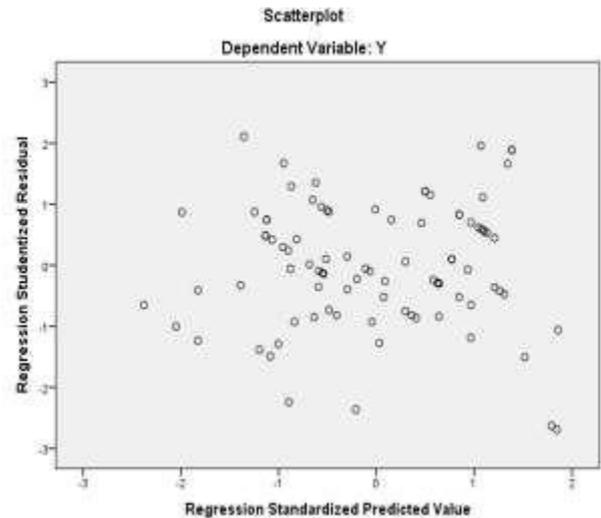
Gambar 3. Uji Normalitas Variabel

Pada gambar diatas dapat diketahui bahwa data menyebar terlihat di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka model regresi menunjukkan bahwa persyaratan normalitas dapat terpenuhi (terdistribusi normal).

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas kedua variable bebas memiliki nilai *tolerance* 0,741 > 0,10 dengan nilai VIF sebesar 1,349 < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variable bebas.

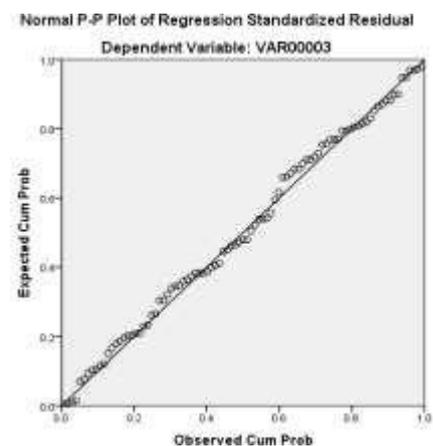
c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di atas sebaran data tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di sekitar titik nol pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang akan diteliti memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

d. Analisis Korelasi



1) Korelasi *Product Moment*

Nilai koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja adalah 0,545 dengan tingkat signifikan yang di ambil adalah 0,05, dan nilai sig. 0,000 masih berada dibawah 0,05 (0,000 < 0,05) yang berarti hubungan yang signifikan antara

budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Selanjutnya untuk melihat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara kompensasi dengan kepuasan kerja adalah 0,689 tingkat signifikan 0,000 masih berada dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi memiliki korelasi yang nyata dengan kepuasan kerja.

Nilai korelasi sebesar 0,545 antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja menandakan adanya hubungan yang sedang karena berada pada interval angka 0,40 – 0,599. Sedangkan nilai korelasi sebesar 0,689 antara kompensasi dengan kepuasan kerja menandakan adanya hubungan yang kuat karena berada pada interval angka 0,60 – 0,799.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sedang terhadap kepuasan kerja sedangkan kompensasi memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan kerja.

2) Analisis Korelasi Berganda

Nilai koefisien korelasi bersama antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,515. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien (tabel 4.44), nilai 0,515 terdapat pada interval koefisien 0,400 – 0,599 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi memiliki korelasi yang sedang dengan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini,

didapati nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,515, maka menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT. INTI (Persero) dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompensasi sebesar 51,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 51,5\% = 48,5\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel dependen pada model regresi ini adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel independennya adalah budaya organisasi dan kompensasi. Model regresi penelitian ini adalah:

$$Y = 0,918 + (0,214)X_1 + (0,473)$$

X_2 . Berdasarkan persamaan diatas, Berdasarkan persamaan regresi diatas nilai konstanta 0,918 menunjukkan jika budaya organisasi diabaikan maka besarnya kepuasan kerja adalah 0,918. Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi adalah 0,214 yang artinya jika nilai budaya organisasi naik, maka nilai kepuasan kerja akan naik sebesar 0,214.

Begitu juga dengan kompensasi, jika kompensasi diabaikan maka besarnya kepuasan kerja adalah 0,918. Koefisien regresi pada variabel kompensasi adalah 0,473 yang artinya jika nilai kompensasi naik, maka nilai kepuasan kerja akan naik sebesar 0,473.

e. Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T)

Tabel 3 Nilai Signifikansi Uji F ANOVA^a

Dari tabel 4.47 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 48,805 sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 3,10. Terlebih dahulu dicari nilai degree of freedom (df) yang terdiri dari df 1 (pembilang/N1) = k-1 dan df 2 (penyebut/N2) = n-k, dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah sampel.

Jadi nilai df 1 yaitu $3-1 = 2$ dan nilai df 2 adalah $91-2 = 89$. Jadi nilai F_{tabel} terletak di df 1 = 2 dan df 2 = 89 yaitu 3,10. Dari uji hipotesis diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,805 > 3,10$ maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial antara variabel penelitian budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. dapat diketahui dengan melalui uji t hitung. Dari uji t hitung tersebut diperoleh sebesar 3,086 untuk variabel budaya organisasi dan 6,512 untuk kompensasi. Untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan = $n-k = 89$, dimana n= jumlah sampel dan k = jumlah variabel diperoleh t tabel sebesar 1,987. Dengan membandingkan besarnya t hitung dan t tabel diperoleh keputusan sebagai berikut :

$T_{hitung} > T_{tabel}$ $3,086 > 1,987$

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti “Terdapat Pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”. Untuk besarnya pengaruh itu sendiri yaitu $0,545 \times 0,263 \times 100\% = 14,33\%$.

$T_{hitung} > T_{tabel}$ $6,512 > 1,987$

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti “Terdapat Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja”. Untuk besarnya pengaruh itu sendiri yaitu $0,689 \times 0,555 \times 100\% = 38,23\%$.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. INTI (Persero) Bandung. Berdasarkan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1372.192	2	686.096	48.805	.000 ^b
Residual	1237.105	88	14.058		
Total	2609.297	90			

hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada karyawan PT. INTI (Persero) berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasar kan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Skor tertinggi terdapat pada indikator orientasi hasil. Dalam konteks ini mengindikasikan bahwa perusahaan fokus untuk mencapai target pekerjaan dan tingkat kecepatan perusahaan untuk mencapai target pekerjaan sudah terlaksana dengan baik. Sedangkan indikator perhatian pada hal – hal rinci memberikan skor terendah , Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat pengawasan perusahaan agar karyawan bekerja dengan teliti dan tingkat kecermatan perusahaan dalam memeriksa kinerja karyawan, perlu ditingkatkan dan diperbaiki kembali.
2. Kompensasi pada karyawan PT. INTI (Persero) berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasar kan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Skor tertinggi terdapat pada dimensi kompensasi tidak langsung yaitu asuransi, dalam konteks ini mengindikasikan bahwa tingkat ketepatan asuransi yang diberikan perusahaan dan tingkat jaminan asuransi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah terlaksana dengan baik. Sedangkan dimensi kompensasi langsung yaitu insentif memberikan skor terendah, maka dari itu tingkat keadilan tentang bonus yang diberikan perusahaan terhadap

karyawan perlu ditingkatkan dan perlu diperbaiki kembali.

3. Kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) berada pada kategori sedang. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium sedang. Skor tertinggi terdapat pada dimensi *dispositional* atau komponen genetik, hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan untuk bisa membuat karyawan lebih maju lagi, dengan begitu kepuasan kerja terhadap komponen genetik sudah baik. Sedangkan skor terendah terdapat pada dimensi *discrepancies* atau perbedaan, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap jaminan – jaminan yang diberikan perusahaan harus lebih diperhatikan dan diperbaiki namun tetap pada kategori tinggi.
4. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero).
5. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero).
6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero). Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:

- Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : Jakarta: Erlangga.
- Denison D., Nieminen L.R.G., dan Kotrba L. (2012). *Diagnosing Organizational Cultures : A Conceptual and Empirical Review of Culture Effectiveness Survey*. “
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Ernawan, Erni S.E., MM, (2011). *Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey : Practice Hall Internaional.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Hughes L Richard, Ginett C. Robert, Curphy J. Gordy. (2015). *Leadership* Singapore : McGraw Hill education.
- Kreitner and Kinichi. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kreitner & Kinichi. (2010). *Organizational Behaviour*. New York Mc Grow hill
- Luthans, Fred. 2012. “*Perilaku Organisasi*”. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Moorhead, Gregory and Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. Dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. (2013) *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P., Timothy A Judge.

- (2015). *Perilaku organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P (2011). *Organization Theory, structure, Design and Application*, seventh Edition, Prentice Hall International. Inc. United of America.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.