

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MEDAN SUGAR INDUSTRY**

**Dasmaika Apriani Haloho<sup>1</sup>, Yulita Santa Nova Girsang<sup>2</sup>, Nursahrina Sinaga<sup>3</sup>**  
[dasmaikahaloho123@gmail.com](mailto:dasmaikahaloho123@gmail.com)<sup>1</sup>, [yulitagirsang30@gmail.com](mailto:yulitagirsang30@gmail.com)<sup>2</sup>, [nursahrinasinaga84@gmail.com](mailto:nursahrinasinaga84@gmail.com)<sup>3</sup>  
**Universitas Simalungun**

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk menganalisis dan mengkaji secara mendalam serta untuk lebih memahami pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Medan Sugar Industry. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik regresi berganda bersifat kuantitatif dan merupakan kausal-komparatif, yang bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi variabel-variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Medan Sugar Industry yang berjumlah 370 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 59 orang karyawan, yang diambil dengan menggunakan rumus slovin. Dalam tahapan analisis data, peneliti memanfaatkan bantuan komputer menggunakan program SPSS for windows versi 23. Untuk melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dipakai persamaan regresi linier sederhana. Untuk melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan, menggunakan persamaan regresi linier ganda. Hasil analisis dengan menggunakan model persamaan regresi menunjukkan angka positif berarti budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Medan Sugar Industry. Budaya organisasi dan kompensasi masih perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Medan Sugar Industry. Oleh karena itu manajemen PT. Medan Sugar Industry perlu melakukan pelatihan-pelatihan kerja dan perbaikan keahlian, keterampilan, karakter, watak dan moralitas karyawan. Selain itu manajemen PT. Medan Sugar Industry perlu meningkatkan fungsi pengadaan sarana prasarana kerja yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas di perusahaan.

**Kata kunci:** Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan.

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze and study in depth and to better understand the influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Job Satisfaction of PT. Medan Sugar Industry. The method used in this study is a survey method with quantitative regression techniques and is causal-comparative, which aims to prove the causal relationship or the relationship that influences and is influenced by the variables studied. The population in this study were all employees of PT. Medan Sugar Industry, amounting to 370 people. The sample in this study was 59 employees, taken using the Slovin formula. In the data analysis stage, researchers use computer assistance using SPSS for Windows version 23. To see how the influence of organizational culture on employee job satisfaction is used a simple linear regression equation. To see how the influence of organizational culture and compensation together on employee job satisfaction, use the multiple linear regression equation. The results of the analysis using the regression equation model show a positive number meaning that organizational culture and compensation have a positive and significant effect simultaneously on job satisfaction of employees of PT. Medan Sugar Industry. Organizational culture and compensation still need to be improved to increase job satisfaction of PT. Medan Sugar Industry. Therefore the management of PT. Medan Sugar Industry needs to conduct job training and improve the expertise, skills, character, character and morality of employees. In addition, the management of PT. Medan Sugar Industry needs to improve the function of procuring work infrastructure that can help employees carry out tasks in the company.*

**Keywords:** Human Resources, Organizational Culture, Compensation, Employee Job Satisfaction.

## PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari beberapa kumpulan individu, dimana mereka saling bekerja sama satu sama lain dan melakukan berbagai kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan untuk mencapai hasil dari tujuan yang sudah direncanakan. Dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut, tentu akan melibatkan segala sumber daya yang dimiliki, baik itu sumber daya manusia ataupun sumber daya non manusia yang digunakan sebagai alat penunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu faktor terpenting sebagai penunjang tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitas atau kegiatan perusahaannya dengan baik. Akan tetapi, semuanya harus didukung juga dengan fasilitas yang lengkap dan teknologi yang canggih untuk memudahkan dalam pelaksanaan tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan tersebut. Setiap perusahaan memiliki tujuan masing-masing yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusianya. Seorang manajer atau pemimpin, juga perlu menggambarkan area kinerja yang perlu diperbaiki. Para karyawan umumnya menggunakan informasi untuk mengubah struktur kinerjanya masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, suatu perusahaan diharapkan akan menciptakan karyawan yang berkualitas yang akan mendorong peningkatan kinerja karyawan yang tinggi.

Di dalam suatu perusahaan adanya dorongan yang berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan tersebut akan tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka pemimpin akan membagi tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing organisasi. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer untuk karyawan adalah sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh agar dalam pencapaian tujuan perusahaan sesuai rencana yang telah dibuat.

Dengan adanya kinerja karyawan yang meningkat dalam bekerja, secara tidak langsung dapat meningkatkan mutu, kualitas serta kuantitas pada masing-masing karyawan di dalam perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu perusahaan. Organisasi terbentuk dari sebuah sistem yang kompleks di mana kegiatan-kegiatan diarahkan untuk mencapai sesuatu (Gudono, 2012). Pilihan kegiatan perubahan dapat dilaksanakan melalui perspektif organisasi, sistem atau perspektif orang.

Dalam suatu perusahaan, sukses sejati berbasis perubahan tidak mudah kecuali tersedia budaya organisasi sebagai penggerak dan pengendali perubahan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebar kepercayaan dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya sehingga dapat mengarahkan anggota-anggotanya. Agar berfungsi secara optimal budaya organisasi harus diciptakan, dipelihara dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen. Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain (Robbins, 2008). Pada dasarnya budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan perilaku di tempat kerja atau dalam kasus ini adalah kinerja karyawan. Anggapan ini terbentuk dari implementasi realistik yang dapat diteladani dari perspektif nilai dan keyakinan bersama di dalam organisasi sebagai sumber kekuatan terbentuknya budaya organisasi yang solid. Dengan adanya budaya organisasi kegiatan menggerakkan dan menghadirkan budaya organisasi menjadi lebih mudah, terarah dan lebih fokus kesasaran yang telah ditetapkan. Berubahnya perilaku individu secara luas menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dan tata nilai yang dianut. Budaya organisasi yang tersosialisasikan dengan baik kepada karyawan, akan

mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Setelah budaya organisasi sudah tersosialisasikan dengan baik kepada karyawan, perusahaan perlu memikirkan kompensasi apa yang akan diberikan kepada karyawan. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada perusahaan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut/membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan/organisasi.

Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi dengan lingkungan kerja perusahaan. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian yang timbul antara harapan seseorang dan imbalan yang diberikan setelah melaksanakan pekerjaan. Kepuasan terjadi terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Kepuasan ataupun ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Kepuasan kerja seseorang dalam suatu perusahaan sangatlah berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Hal ini dikarenakan adanya kebutuhan yang berbeda-beda pula pada tiap-tiap individu karyawan serta perbedaan situasi dan kondisi dalam perusahaan yang menyebabkan seseorang menjadi puas atau tidak puas dalam menyelesaikan tugasnya.

Di dalam sebuah perusahaan, peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting. Hal ini berhubungan dengan hasil produksi yang dihasilkan.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh faktor-faktor atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Dalam hal ini, yang dimaksud dengan keluaran adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan atau menyelesaikan tanggung jawabnya yang diberikan oleh pimpinan atau manajer dalam perusahaan tersebut.

PT. Medan Sugar Industry adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur yang memproduksi barang berupa gula kristal rafinasi. Perusahaan ini memiliki banyak tenaga kerja yang terlatih dan terdidik, tenaga kerja dalam perusahaan ini menjaga kualitas produk yang dihasilkan dengan selalu mengedepankan mutu produksinya. Dengan meningkatkan semangat bekerja dalam perusahaan tersebut, harus ada peningkatan dorongan, kepuasan serta budaya organisasi yang selalu dijalankan dengan baik untuk menunjang kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan harus mampu memenuhi semua kewajiban yang dijanjikan kepada karyawan, agar karyawan tidak merasa terjadi pelanggaran kontrak yang akan berakibat pada hasil kerja karyawan. Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan adanya budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan dengan pembuatan tesis yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Medan Sugar Industry".

## **METODE**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif, sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: Sejarah singkat berdirinya, letak geografis obyek, Visi dan Misi, struktur organisasi, keadaan perusahaan, keadaan sarana dan prasarana.
- b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah karyawan, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah budaya organisasi dan kompensasi. Sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan di PT. Medan Sugar Industri.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,543. Dengan demikian ada pengaruh positif dari faktor budaya organisasi terhadap mutu kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa setiap konstanta budaya organisasi naik satu-satuan akan memberikan pengaruh sebesar 0,543 satuan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, artinya penambahan nilai budaya organisasi secara konstruktif mempengaruhi nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 54,3%.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin meningkatkan nilai Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Medan Sugar Industry. Nilai rata-rata Budaya Organisasi PT. Medan Sugar Industry yang masih perlu ditingkatkan terutama adalah aspek dalam inisiatif dan menetapkan rencana penyelesaian pekerjaan dengan baik.

Hasil survey penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Medan Sugar Industri sudah baik. Aspek yang perlu dipertahankan adalah pernyataan responden tentang pekerjaan yang dilakukan menarik dan menantang, dan tidak membosankan, serta dapat memberi status yang baik. Sedangkan Kepuasan Kerja Karyawan yang perlu ditingkatkan adalah aspek Sarana dan peralatan kerja yang digunakan agar dapat membantu dalam melaksanakan tugas karyawan.

Hasil survey penelitian ini didukung oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2013) yang mengatakan fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan budaya organisasi, yaitu:

1. Memberikan identitas kepada anggota organisasi.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Stabilitas sistem sosial mencerminkan sejauh mana lingkungan kerja dipersepsikan sebagai positif dan memperkuat, dan sejauh mana konflik perubahan dikelola secara efektif.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota organisasi memahami lingkungan mereka. Fungsi budaya organisasi ini membantu memahami mengapa organisasi melakukan apa yang dilakukan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya.

Pengaruh variabel Kompensasi (X2) dapat dilihat dari persamaan regresi yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,632. Dengan demikian ada pengaruh positif dari kompensasi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Ini juga menunjukkan

bahwa setiap kenaikan konstanta kompensasi satu-satuan akan memberikan pengaruh sebesar 0,632 satuan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, artinya penambahan nilai kompensasi secara konstruktif mempengaruhi nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 21,0%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Medan Sugar Industry sudah baik. Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diterapkan maka akan semakin meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan di PT. Medan Sugar Industry. Nilai rata-rata kompensasi di PT. Medan Sugar Industry yang masih perlu ditingkatkan terutama adalah aspek dalam pembayaran insentif oleh perusahaan agar dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Hal ini didukung oleh pendapat Simamora dalam Kadarisman (2012) yang mengemukakan tentang tujuan mendasar dari insentif yaitu: “meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya”.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Hasibuan dalam Yadi (2012) yang mengatakan manfaat kompensasi yaitu :

1. Manfaat bagi perusahaan:
  - a. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan;
  - b. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
  - c. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.
2. Manfaat bagi karyawan:
  - a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari;
  - b. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya;
  - c. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja;
  - d. Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

Budaya Organisasi dan Kompensasi merupakan faktor yang saling mempengaruhi satu sama lainnya dalam peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan dan secara simultan diketahui kedua faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 0,687 atau 68,70% yang menunjukkan kemampuan variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi dalam menerangkan variasi variabel terikatnya yaitu Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Medan Sugar Industry adalah sebesar 68,70%, sedangkan sisanya sebesar 31,30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Hasil survey penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Medan Sugar Industry sudah baik. Aspek yang perlu dipertahankan adalah agar semua karyawan merasakan pekerjaan yang dikerjakan itu menarik dan menantang, dan tidak membosankan, serta dapat memberi status yang baik. Sedangkan kepuasan kerja karyawan yang perlu ditingkatkan adalah aspek dimana sarana dan peralatan kerja yang digunakan dapat membantu dalam melaksanakan tugas karyawan.

Hasil penelitian juga didukung oleh pendapat Mangkunegara (2012), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Hasil penelitian ini juga didukung Luthans (2006) menjelaskan dimensi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti diuraikan berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri.

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2. Gaji.

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Promosi.

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4. Supervisi.

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5. Rekan Kerja.

Memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.

6. Kondisi Kerja.

Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas.

Sejalan dengan hasil penelitian ini, Robbins (2012) juga mengatakan bahwa faktor yang menentukan kepuasan pegawai adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang.

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik pegawai tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi yang sedang, kebanyakan pegawai mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Imbalan yang pantas.

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang pegawai persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan para pegawai. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja pegawai meningkat jika penyelia langsung bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para pegawai.

5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.

Pada hakekatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para pegawai pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan pegawai tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pemahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang diterapkan di di PT. Medan Sugar Industry sudah baik.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Medan Sugar Industry.
3. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Medan Sugar Industry terhadap karyawan sudah baik
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Medan Sugar Industry.
5. Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Medan Sugar Industri sudah baik
6. Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Medan Sugar Industry.

## **Saran**

Hasil pengolahan data terhadap variabel Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan dalam rangka menguraikan dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Medan Sugar Industry, maka pihak manajemen PT. Medan Sugar Industry dapat memperhatikan hal-hal berikut untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Medan Sugar Industry sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil kesimpulan diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Medan Sugar Industry. Namun ada aspek pernyataan yang dijadikan indikator variabel Budaya Organisasi yang mempunyai skor rata-rata terendah. Pada variabel Budaya Organisasi, skor rata-rata terendah terdapat pada item 2 “Saya selalu penuh inisiatif dan menetapkan rencana penyelesaian pekerjaan dengan baik” dengan nilai rata-rata sebesar 3,36. Oleh karena itu saran yang dapat diberikan kepada pihak PT. Medan Sugar Industry yaitu, agar pimpinan memberi pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan inisiatif penetapan rencana kerja dan penyelesaian pekerjaan secara efisien dan memperbaiki karakter, watak dan moralitas karyawan.
2. Aspek pernyataan yang dijadikan indikator variabel kompensasi yang mempunyai skor rata-rata terendah teradapat pada item 2 “Insentif yang dibayar oleh perusahaan sangat mendorong saya untuk bekerja lebih giat lagi” dengan nilai rata-rata 3,42. Oleh karena itu PT. Medan Sugar Industry perlu lebih meningkatkan nilai insentif sehingga mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja lagi.
3. Aspek pernyataan yang dijadikan indikator variabel kepuasan kerja karyawan yang mempunyai skor rata-rata terendah teradapat pada item 6 “Sarana dan peralatan kerja yang saya gunakan sangat membantu dalam melaksanakan tugas saya” dengan nilai rata-rata 3,47. Oleh karena itu PT. Medan Sugar Industry perlu meningkatkan mengadakan sarana prasarana kerja yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunt, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia, Alif Furqoni dan Eka Afnan Troena. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya*. Malang.
- Diana Angelica, 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 1997. *Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Prenhallind.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Anwar dan Komariah., 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

- Bandung. Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Fu'ad Mas'ud. 2013. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gudono. 2012. "Analisis Data Multivariat". Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Husein Umar. 1998. *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kotler, Philip & Garry Armstrong. 2010. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*, Jilid 1 dan Edisi Kedua Belas. Jakarta : Erlangga
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mediani, Winda. 2011. *Analisis Pemberian Kredit dan Risiko Kredit Pengaruhnya Terhadap Tingkat Profitabilitas Pada PT. Bank Negara Indonesia 46 (persero)*, Tbk Bandung. Universitas Komputer Indonesia Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta. Andi.
- Rivai. Veithzal dan Jauvani Sagala. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89\*
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sudjana. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sutanto, R. 2002. *Pertanian Organik: Menuju Pertanian Alternatif dan Berkelanjutan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yani. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.