

# **PENGARUH KOMPENSASI, MANAJEMEN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI RS BHAYANGKARA SURABAYA**

Oleh :

EKA AGUSTINA

## **ABSTRAK**

Kualitas SDM menjadi salah satu permasalahan yang serius dalam sebuah instansi, hal juga dialami oleh pemerintahan. Oleh sebab itu, penyusunan dan perencanaan sumber daya manusia harus dilakukan oleh perusahaan dalam rangka pengembangan pegawai melalui program kompensasi, manajemen karir, dan budaya organisasi dan lainnya. Penulis mengambil contoh kasus di RS Bhayangkara Surabaya, penurunan terhadap kepuasan kerja menjadi kasus yang serius yang butuh perhatian khusus pihak manajemen. Penulis melakukan penelitian sejauh mana pengaruh kompensasi, manajemen karir, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RS Bhayangkara Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dilakukannya survey terhadap pegawai yang ada di RS Bhayangkara Surabaya sebanyak 60 orang sebagai sampel penelitian ini. Dalam proses pengumpulan data penulis menggunakan kuesioner yang sudah di uji realibilitas dan validitasnya dan penulis melakukan analisis data yang digunakan menggunakan analisa regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil pengujian menunjukkan bawah kompensasi berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja, manajemen karir berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja. Dan budaya organisasi berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di RS Bhayangkara Surabaya. Serta kompensasi, manajemen karir, dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di RS Bhayangkara Surabaya.

Kata Kunci : kompensasi, manajemen karir, budaya organisasi, kepuasan kerja

---

## **PENDAHULUAN**

Berbicara sumber daya manusia, seorang pimpinan perlu memahami bagaimana mengatur sumber daya manusia yang dipekerjakannya dengan tepat, seperti memberikan rasa nyaman, aman, adil, gaji yang sesuai, dan lain sebagainya ketika sedang bekerja. Menurut Sinambela, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota atau kelompok pekerja. Salah satu sasaran dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya

kepuasan kerja dan disiplin kerja dari anggota kerja organisasi yang bersangkutan (Sinambela, 2018).

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat, karena rumah sakit memberikan pelayanan medik dengan tujuan mengupayakan penyembuhan (kuratif) dan pemulihan (*rehabilitatif*) pasien. Rumah sakit dipandang sebagai usaha sosial dimasa lalu, dan kini sudah bergeser menjadi usaha sosial ekonomi. Konsumen yang mengkonsumsi jasa rumah sakit tidak berbeda dengan konsumen yang mengkonsumsi produk dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan-perusahaan bermotif laba. Manajemen rumah sakit telah berusaha mengubah paradigma manajemen mereka agar sikap dan tindakan mereka dalam menjalankan bisnis menjadi lebih efektif dan dapat bertahan hidup dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang telah berubah. Rumah Sakit Bhayangkara Surabaya merupakan unit sosial ekonomi, yang menjalankan pengelolaanya berdasarkan fungsi sosial dan ekonomi. Artinya dalam menjalankan manajemen RS Bhayangkara Surabaya tetap menggunakan perhitungan ekonomi, dimana pekerjaan dilakukan secara profesional, efisien dan produktif tetapi tidak melupakan fungsi sosialnya bagi masyarakat. Pengelolaan menjadi lebih kompleks, karena di satu sisi pihak manajemen dihadapkan pada situasi persaingan yang semakin ketat, sementara pada sisi yang lain RS Bhayangkara Surabaya harus tetap menjalankan fungsi sosialnya. Implementasi dalam menjalankan fungsi sosialnya. Sebagai Rumah Sakit rujukan di kota Surabaya dan Jawa Timur, RS Bhayangkara diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dalam kaitan itu, pimpinan dan Pegawai mulai memikirkan cara-cara yang benar dalam berkarya atau bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Bagaimanapun pelayanan rumah sakit sangat erat kaitannya dengan jasa manusia. Peralatan medis tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia atau Pegawai merupakan faktor yang manentukan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan, dalam hal ini salah satunya adalah perawat. Saat ini dunia sedang mengalami pandemi *Covid 19*,

dimana hampir diseluruh sector mengalami tekanan, seperti ekonomi yang cenderung melambat pertumbuhannya. Banyak perkantoran yang menerapkan work from home dan sebagian pegawai yang melakukan work from office. Tetapi rumah sakit sebagai garda terdepan dalam penanganan kesehatan khususnya pada pandemi *Covid 19* selalu terbuka dalam pelayanan bagi masyarakat. Dalam RS Bhayangkara Surabaya menuntut agar seluruh pegawai atau perawatnya untuk siap siaga. Butuh stamina dan pengaturan manajemen pengelolaan yang tepat agar pelayanan pasien dalam pandemi ini dapat optimal. Pengaturan jadwal pegawai atau perawat bertugas dan pemberian insentif tenaga medis juga sangat penting dalam keberhasilan penanganan pandemic Covid 19 saat ini.

Mengingat pegawai tenaga keperawatan sebagai aset penting di rumah sakit maka perlu adanya pemeliharaan hubungan baik antar Pegawai. Satu hal yang patut diperhatikan adalah kepuasan kerja yang mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja seseorang. Perawat di rumah sakit tidak hanya memberikan pelayanan kepada pasien tetapi mereka juga mengharapkan pelayanan dari pihak manajemen rumah sakit agar apa yang menjadi haknya dapat diterima dengan baik. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Ada beberapa macam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, pada dasarnya tingkat kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri perawat itu

sendiri dan faktor dari luar diri perawat. Faktor dari dalam diri perawat antara lain pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Sedangkan faktor dari luar diri perawat yaitu kompensasi dan budaya organisasi dalam organisasi yang sangat berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Kepuasan kerja perawat dinilai sangat penting keberadaannya bagi RS Bhayangkara Surabaya, karena kepuasan kerja akan menunjang segala aktivitas selama bekerja. Melalui kepuasan kerja dapat diketahui kekurangan maupun kelebihan dari Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, serta sampai dimana keahlian dan kemampuan dalam bekerjanya. Pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan menghasilkan pekerjaan yang jauh lebih baik. Pegawai-Pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran (absensi) tinggi, sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif. Dari hasil pengamatan dan analisis penulis, menunjukkan bahwa pada tahun 2020 menunjukkan bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja Pegawai, yang belum sesuai dengan harapan, disebabkan adanya Pegawai yang sering terlambat masuk kerja dan pulang sebelum waktunya. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi. Menciptakan kepuasan kerja Pegawai tidaklah mudah karena kepuasan kerja tidak akan tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya tidak berjalan dengan baik dan diterima oleh semua Pegawai. Salah satu tugas perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawainya yaitu dengan dorongan atau memotivasi Pegawai dalam bekerja.

Budaya organisasi yang masih dalam tahap pemantapan tidak selamanya kegairahan dalam bekerja bisa terus berada pada titik maksimal. Kadangkala seorang pekerja dapat mengalami penurunan kepuasan terhadap pekerjaan, hal ini diakibatkan karena kejenuhan dalam bekerja, atau bisa saja arena berbagai permasalahan yang dihadapinya. Seperti yang dikemukakan oleh McClelland dalam Anwar Prabu (2015), kebutuhan berprestasi yang rendah,

kebutuhan kekuasaan, yang tinggi, dan kebutuhan berafiliasi yang rendah akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Pada wawancara penulis terhadap beberapa Pegawai di Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara Surabaya, bahwa selama masa kerjanya, kurang ada penghargaan terhadap capaian kerja apabila melebihi standar kerja, dengan tingkat pekerjaan Pegawai yang cukup meningkat, menyebabkan Pegawai tidak terdorong untuk memberikan segala upaya yang dimilikinya. Hal ini terlihat masih adanya Pegawai yang meninggalkan pekerjaan pada waktu jam kerja untuk keperluan pribadi. Pegawai cenderung bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan tugas masing-masing Pegawai belum optimal. Sedangkan saat ini RS Bhayangkara Surabaya merupakan Rumah Sakit rujukan pertama Provinsi Jawa Timur di Surabaya. Hal ini mengakibatkan bertambahnya pasien dari hari ke hari. Selain itu dengan adanya program pemerintah untuk kesehatan masyarakat atau BPJS, pasien semakin banyak dan pekerjaan perawat semakin padat. Dalam hal ini, perawat diharapkan untuk bekerja secara profesional untuk berorientasi pada pencapaian yang signifikan. Sedangkan disisi lain tidak adanya dukungan dari manajemen terhadap capaian perawat. Bagaimana pun perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di Rumah Sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. Rumah Sakit yang memiliki kualitas perawat yang baik akan menciptakan prestasi dan tujuan perusahaan dalam hal ini rumah sakit dapat tercapai secara signifikan.

Fenomena yang muncul saat ini adalah bahwa kinerja perawat RS Bhayangkara masih relatif kurang memuaskan, hal ini dapat dilihat dari masih adanya perawat yang terlambat datang ke tempat kerja dan meninggalkan ruang perawatan sebelum waktunya. Kemudian masih adanya perawat yang terlambat untuk ikut apel pagi maupun siang, serta masih adanya perawat yang bersikap pasif dan mulai tidak peduli terhadap tugas dan kewajibannya dalam memberikan

perawatan kepada pasien jiwa. Berdasarkan hal diatas tentu kinerja perawat alam menjalankan kewajibannya menjadi kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat tema kajian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Manajemen Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RS Bhayangkara Surabaya”.

Sumber daya manusia (SDM) atau human resource dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karawan atau employee. Manajemen SDM berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan olen manajer mengenai aspek- aspek SDM dari manajemen kerja (*job management*). Diperlukan waktu yang panjang untuk memahami MSDM karena pada hakikatnya mempelajari disiplin ilmu ini, sama artinya kita harus mempelajari pula pula disiplin ilmu lain seperti ilmu manajemen, ilmu psikologi dan ilmu-ilmu prilaku. Cara sistematis mempelajari MSDM adalah dimulai dengan memahami definisinya dan kemudiankonteksnya. Tidak ada definisi yang sama tentang MSDM. Tiga definisi yang sama tentang MSDM. Tiga definisi sebagai perbandingan dapat dikemukakan (Handoko,2014):

- a. Amstrong, mendefinisikan MSDM secara sederhana yaitu bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.
- b. Kenooy, mengemukakan bahwa MSDM adalah suatu metode memaksimumkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan MSDM ke dalam strategi bisnis.

Definisi yang dikemukakan oleh Storey, dalam terlihat mengandung pengertian yang lebih kompleks. MSDM adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang intergrated, structural dan teknik-teknik personal. Tujuan dari implementasi fungsi-fungsi MSDM tersebut secara umum adalah meningkatkan kontribusi yang produktif dari SDM yang ada dalam organisasi melalui cara-cara yang strategik, etis dan secara sosial dapat dipertanggungjawabkan. Ini berarti, manajer SDM dalam menjalankan fungsi- fungsi MSDM tersebut harus memandang karyawan sebagai partner dan tidak semata mata menggunakan tenaganya.

## METODE PENELITIAN

---

Sesuai masalah yang diteliti, maka jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian dengan cara mengumpulkan data untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan mengenai status terakhir oleh penelitian. Sedangkan kuantitatif adalah pengujian data yang diukur dengan menggunakan angka dan analisis menggunakan statistik dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono: 2016). Pengumpulan data dalam hal ini akan dilakukan dengan menggunakan perangkat kuesioner. Dan penelitian ini dinilai menjadi studi kausal. Penelitian kausal adalah penelitian dengan maksud untuk mencari penanggalan sebab akibat atau pengaruh variabel yang tidak memihak (X) terhadap variabel terstruktur (Y).

### Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu ciri atau sifat atau nilai seseorang atau suatu benda yang mempunyai versi-versi yang ditetapkan dengan menggunakan peneliti untuk dipelajari dan akhirnya ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2016). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independent)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau merupakan tujuan dari alternatif atau munculnya variabel terstruktur (pasti). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pembayaran kembali (x1), kontrol profesi (x2) dan subkultur organisasi (x3).

2. Variabel terikat (dependent)

Variabel terstruktur adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam pengamatan ini adalah kebanggaan proses (y).

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

1) kegiatan kepuasan (Y), adalah perasaan emosional ini bagus atau jelek untuk mengintip efek lukisan mereka. dimana karyawan akan menunjukkan perilaku yang luar biasa jika mereka mengalami senang dan menampilkan perilaku buruk ketika mereka mungkin kesal dengan apa yang mereka andalkan tidak selalu sesuai dengan kebenaran yang terjadi. Dan tanda-tanda kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (Work Itself),
- b. Atasan (Supervisor),
- b. Teman sekerja (Co-Workers),
- c. Promosi (Promotion),
- d. Gaji/Upah (Pay)

2) Kompensasi (X1). penggantian adalah persepsi dari segala sesuatu yang seseorang dapatkan baik dalam tagihan langsung atau tidak. tanda pelunasan termasuk:

- a; Upah atau gaji
- b. Insentif atau bonus
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

3) Manajemen karir (X2) , yaitu sistem pengendalian karir karyawan yang dilaksanakan oleh

perusahaan untuk memilih hobi profesi serta kelebihan dan kekurangan pemahaman karyawan sesuai dengan bakat yang dimiliki RS Bhayangkara Surabaya. Variabel ini diukur dengan indikator:

- a. Hubungan karyawan dan organisasi
- b. Personalitas karyawan
- c. Faktor-faktor eksternal
- d. Politicking dalam organisasi
- e. Sistem penghargaan
- f. Jumlah karyawan
- g. Ukuran organisasi
- h. Kultur organisasi
- i. Tipe manajemen

- 4) Budaya organisasi (X3), diartikan sebagai nilai-nilai, lambang-lambang yang dapat dipahami dan dipatuhi secara kolektif, yang dimiliki melalui suatu perusahaan agar para peserta perusahaan mengalami satu lingkaran kerabat dan menciptakan kondisi bagi individu-individu dari korporasi tersebut untuk mengalami pengalaman yang berbeda dengan korporasi lainnya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi yaitu :

- a. Lingkungan Usaha
- b. Nilai-Nilai
- c. Pahlawan
- d. Ritual
- e. Jaringan Komunikas

#### TEHNIK PENGUMPULAN DATA

---

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrument kuesioner. Dan penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian kausal. Penelitian kausal

merupakan penelitian yang akan mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

## PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

---

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terbukti. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 5,976 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,561 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari kompensasi. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi atau meningkat. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,561 dari kepuasan kerja setiap kenaikan satu-satuan dari variable kompensasi. Hal ini juga didukung oleh Hersberg (Cahayani, 2005:77) menyatakan bahwa kompensasi sebagai faktor hygiene dan bukan motivator, karena hal itu dapat menyebabkan kepuasan apabila jumlah uang yang diberikan sesuai dan ketidakpuasan kerja apabila jumlah uang yang diberikan tidak sesuai

2. Pengaruh manajemen karir terhadap kepuasan kerja

Untuk variabel Manajemen karir nilai t hitung sebesar 4,324 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari taraf nyata 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Manajemen karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian signifikansi  $(0,000) < (0,05)$ , sehingga Hipotesis diterima dimana Manajemen karir berpengaruh parsial terhadap keupasan kerja pegawai.

Dengan demikian, adanya manajemen karir yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya mampu membuat karyawan juga makin puas dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Akhmal, et al (2018) yang menjelaskan bahwa manajemen karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Sari dan Sutisna (2015) menyatakan bahwa manajemen karir berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Untuk variabel Budaya organisasi nilai t hitung sebesar 2,259 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 dimana lebih kecil dari taraf nyata 0,05 maka dapat disimpulkan variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian makin baiknya budaya organisasi yang ada dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan para karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pawirosumarto, et al (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Widagdo, et al (2013) menunjukkan secara empiris bahwa budaya organisasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja Shah (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Maka menciptakan budaya organisasi yang positif menjadi tantangan tersendiri bagi setiap perusahaan di jaman sekarang karena mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan tersebut.

#### 4. Pengaruh Kompensasi , Manajemen karir dan Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Kompensasi , Manajemen karir dan Budaya organisasi adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja sebesar 89.8% (Nilai R Square) sedangkan sisanya 10,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Hal ini berarti bahwa kemampuan pengelolaan variabel Kompensasi , Manajemen karir dan Budaya organisasi dapat menunjang tingginya Kepuasan kerja sebesar 89.8%. Hasil uji F, nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 163.695 dan di dalam penelitian ini diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Ketiga variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi , Manajemen karir dan Budaya organisasi , secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin (2015:72) menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai Sig.  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Hal ini berarti bahwa

secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Artinya kompensasi, manajemen karir, dan budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi dan bermanfaat terhadap kepuasan kerja. Sugiyarti (2012:74)

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi, manajemen karir, dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja. Hasibuan (2009: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Adanya pengaruh secara bersama-sama dari budaya organisasi, manajemen karir, dan kompensasi dapat menurunkan atau meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya, karyawan memiliki penilaian terhadap budaya kerja yang baik dan pada saat yang sama karyawan merasa kompensasi yang diterima cukup tinggi. Kondisi karyawan tersebut mendukung untuk memberikan yang terbaik dan rasa nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Pada kemungkinan lain misalnya, karyawan yang memiliki penilaian pada budaya organisasi di tempat kerja yang baik namun karyawan tersebut memiliki kompensasi yang kurang, tentunya hal ini akan memberikan kepuasan kerja yang tidak optimal. Oleh karena itu, untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang maksimum dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi, manajemen karir, dan kompensasi .

### **Kesimpulan**

1. Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel pembayaran sebagian berpengaruh luas terhadap variabel kesenangan kerja pekerja.
2. Dari hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen profesi secara parsial berpengaruh besar terhadap variabel kepuasan aktivitas karyawan.
3. Dari hasil evaluasi regresi linier lebih dari satu, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya

hidup organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel kepuasan proses karyawan.

4. Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel pembayaran kembali, pengendalian karir dan gaya hidup organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel kepuasan proses karyawan..

## DAFTAR PUSTAKA

---

- Anwar, Hairil. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda". eJournal Ilmu.
- Bachtiar Arifudin Husain. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. . Jurnal. JENIUS. Vol. 3, No. 3, Mei 2020.
- Cokorda Istri Ari Sintya Dewi Dan I Made Artha Wiba (2016) Pengaruh Budaya organisasi, manajemen karir, dan kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7583-7606 Issn : 2302-8912
- Ghozali, Imam. 2016. Ekonometrika. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusman, Rahardian Hardi. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada PT Kewalram Indonesia. Skripsi, Universitas Widyatama, Bandung (tidak dipublikasian).
- Handoko, H. T. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maartje Paais. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Manajemen karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Manise Hotel Di Ambon. Jurnal Edisi X.
- Nawawi Hadari. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Fress, Yogyakarta.
- Nur Fitriani; Basukiyatno (2018) Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Dengan Mediasi Kepuasan kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kardinah Kota Tegal, Multiplier – Vol. Iii No. 1 November 2018

- Raditya Bagus Evanda (2017) Pengaruh Kompensasi, Manajemen karir Terhadap Kepuasan kerja Dan Kepuasan kerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember, Bisma, Januari 2017
- Rizca Amalia, Adman. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Manajerial, Januari 2017, Hal – 173.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Saifudin (2017) Pengaruh Kompensasi, Manajemen karir, Lingkungan Kerja Dan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. E Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 2 Februari 2017 Hlm 135-145 Issn: 2302-2019
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R&D, Cetakan Kedelapan Belas, Penerbit : Alfabeta,Bandung.
- Surya Darma Putra, Said Musnadi, M. Shabri Abd. Majid (2014) , Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Manajemen karir Terhadap Kepuasan kerja Perawat Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan kerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 3, No. 2, Mei 2014
- Tani Hani Handoko. 2015. Manajemen, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo. 2016. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.