

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT ARTOJOYO LANGGENG ABADI SIDOARJO**

RESUME SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S1)
Program Studi Manajemen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Surabaya



Oleh:

HARI MUJIONO

NIM : 15210815

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA

2019

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Artojoyo Langgeng Abadi Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Artojoyo Langgeng Abadi Sidoarjo yang berjumlah 42 orang, sedangkan sampel responden dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (sensus) yaitu dengan menggunakan seluruh populasi sebanyak 33 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 16.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah valid, uji reliabilitas adalah reliabel, dan uji asumsi klasik yang menunjukkan bahwa data normal, dan terbebas dari autokorelasi, multikolinearitas serta heteroskedastisitas. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu $Y = 2,177 + (-0,011) X1 + 0,381 X2 + 0,462 X3$. Dari hasil Uji F didapatkan hasil yaitu F hitung (21,378) > F tabel (2,850), yang artinya Kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan iklim organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Artojoyo Langgeng Abadi Sidoarjo. Dari hasil uji t Kepemimpinan (X1) bernilai t hitung = (-0,179) < t tabel 2,024, kompensasi (X2) bernilai t hitung = 3,645 > t tabel 2,024 dan iklim organisasi (X3) bernilai t hitung = 3,943 > t tabel 2,024. Yang artinya variabel kompensasi dan iklim organisasi mempengaruhi kepuasan karyawan PT. Artojoyo Langgeng Abadi secara parsial. Dan pada penelitian ini , ternyata variabel iklim organisasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Artojoyo Langgeng Abadi.

Keywords : Kepemimpinan, Kompensasi, Iklim organisasi, Kepuasan kerja

ABSTRACT

This study is intended to determine the effect of leadership, compensation and organizational climate on employee job satisfaction at PT. Artojoyo Langgeng Abadi Sidoarjo. This research was conducted using a quantitative approach, namely research that focuses on testing hypotheses with statistical method analysis tools and producing generalizable conclusions. The population used in this study were employees of PT. Artojoyo Langgeng Abadi Sidoarjo which amounted to 42 people, while the sample of respondents in this study used a saturated sample method (census) that is by using the entire population of 33 respondents. The test tool used is a multiple linear regression analysis technique with the help of SPSS 16.0 software. From the results of the research that has been done it can be concluded that, the results of the validity test are valid, the reliability test is reliable, and the classic assumption test shows that the data is normal, and free from autocorrelation, multicollinearity and heteroscedasticity. The analysis of multiple linear regression obtained modeling is $Y = 2.177 + (-0.011) X_1 + 0.381 X_2 + 0.462 X_3$. From the results of the F Test the results are $F_{count} (21,378) > F_{table} (2,850)$, which means Leadership (X_1), compensation (X_2) and organizational climate (X_3) simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction (Y) at PT. Artojoyo Langgeng Abadi Sidoarjo. From the results of the Leadership t test (X_1) value $t_{count} = (-0,179) < t_{table} 2,024$, compensation (X_2) value $t_{count} = 3,645 > t_{table} 2,024$ and organizational climate (X_3) $t_{count} = 3,943 > t_{table} 2,024$. Which means that compensation variables and organizational climate affect the satisfaction of employees of PT. Artojoyo Langgeng Abadi partially. And in this study, it turns out that organizational climate variables that most influence employee job satisfaction at PT. Langgeng Abadi Artojoyo.

Keywords: Leadership, Compensation, Organizational Climate, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

A. Perumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Manakah diantara variabel kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui manakah variabel kepemimpinan, kompensasi, dan iklim organisasi yang berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang telah dilakukan ini dapat penulis bedakan menjadi:

1. Aspek akademis
 - a) Untuk menambah pemahaman dan wawasan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam masalah kepuasan kerja karyawan.

- b) Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai variabel kepemimpinan, kompensasi, dan iklim organisasi, kepuasan kerja karyawan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- c) Untuk menambah bahan referensi perpustakaan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian pada masalah sejenis dimasa mendatang mengenai variabel kepemimpinan, kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini bisa dijadikan sumber referensi dan pertimbangan untuk masukan dalam penelitian yang akan datang dengan mempertimbangkan hasil dan kondisi lokasi obyek penelitian yang akan datang.

A. Aspek praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan khususnya manajer perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui variabel kepemimpinan, kompensasi, dan iklim organisasi

D. Kerangka Teori

1. Kepemimpinan (X1)

kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (DuBrin, 2005:3)

2. Kompensasi (X2)

kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan (Wahjono,2008:124)

3. Iklim Organisasi (X3)

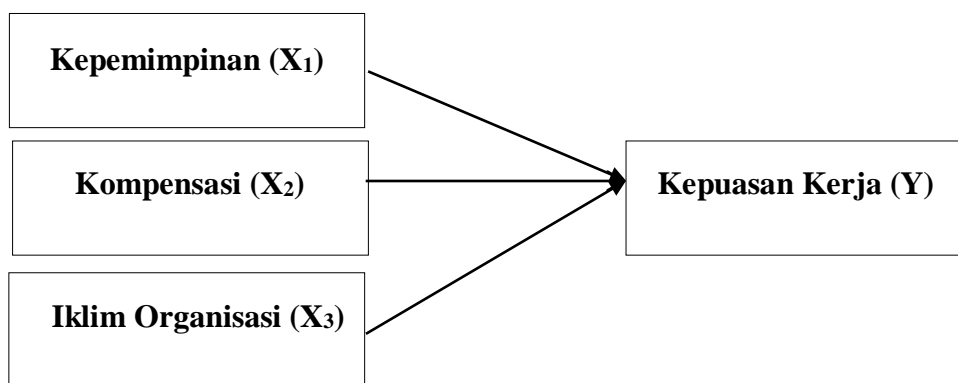
iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi (Stringer,2008:122)

4. Kepuasan Kerja (Y)

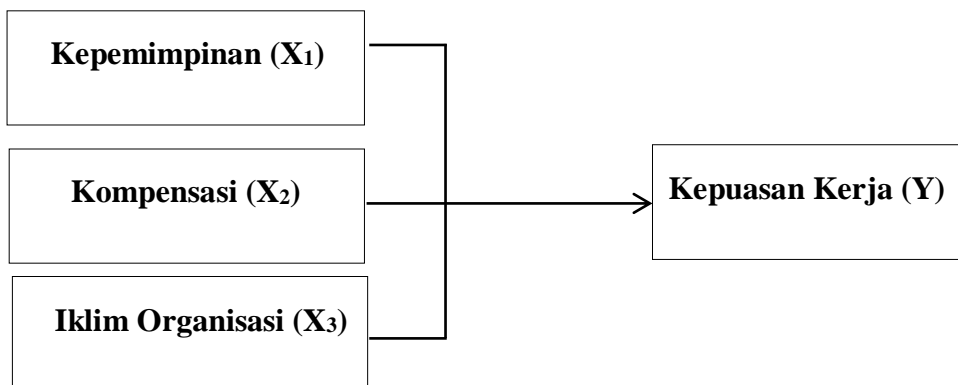
Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi

memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut (Robbins, 2008:99)

Kerangka Konseptual



Gambar
Kerangka Konseptual Secara Parsial



Gambar
Kerangka Konseptual Secara Simultan

E. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya (Tantri dkk,2011) sedangkan menurut kasiram (2018:149) penelitian kuantitatif adalah suatu prose menemukan pengetahuan yang menggunakan angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Tujuannya untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menunjukkan keseluruhan group dari orang-orang, peristiwa atau barang yang diamati untuk diselidiki (Sekaran, 2006;121). Populasi juga diartikan sebagai sekumpulan elemen yang mempunyai sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti, atau keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa, atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti (Malhotra : 2006) dalam Widayat dan Amirullah (2007:58). Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang menjadi perhatian, pengamatan, dan penyedia data. Populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah karyawan PT. ARTOJOYO LANGGENG ABADI yang berjumlah 42 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2008:116). Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sampling jenuh (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Dengan demikian penelitian ini menggunakan semua populasi sebagai sampel yaitu 42 responden.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengadakan atau mendapatkan data sebagai bahan penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu dokumentasi dan kuesioner.

4. Analisis data

Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik

F. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian yang dilakukan menggunakan data penelitian yang disesuaikan penelitian sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan dimaknai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. (Siagian, 2009:62).

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $(-0,179) < t$ tabel $(2,024)$.

Hal ini dapat diartikan Kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Artojoyo Langgeng Abadi. Walaupun variabel Kepemimpinan semakin tinggi tidak dapat mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan pada PT Artojoyo Langgeng Abadi.

Hal ini tidak sejalan dengan pernyataan hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan, Hasibuan (2009:203).

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini kompensasi dimaknai sebagai total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kompensasi (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $(3,645) > t$ tabel $(2,024)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa Kompensasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kepuasan kerja karyawan pada

PT Artojoyo Langgeng Abadi. Jika Kompensasi semakin tinggi maka Kepuasan kerja karyawan pada PT Artojoyo Langgeng Abadi akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Kompensasi semakin rendah Kepuasan kerja karyawan pada PT Artojoyo Langgeng Abadi akan semakin rendah.

Indikator yang paling membentuk dalam variabel kompensasi ditunjukkan dengan nilai means yang terbesar yaitu Gaji. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa senang dengan Gaji yang diberikan oleh PT Artojoyo Langgeng Abadi karena sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Gaji ini menjadi salah satu faktor untuk mencukupi kebutuhan. Gaji yang diberikan kepada karyawan sangat berpotensi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan ini bisa bekerja secara maksimal untuk perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Elviera Sari (2009), dengan hasil penelitian bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan iklim organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi merupakan hal yang penting baik bagi organisasi/perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi organisasi kompensasi memiliki berbagai macam tujuan antara lain untuk menarik calon karyawan agar bergabung ke dalam organisasi, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan bagi karyawan kompensasi merupakan sumber penghasilan untuk kelangsungan hidup secara ekonomis dan menentukan status sosial dalam masyarakat. Kompensasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan mereka, yaitu kesejahteraan saat ini dan masa depan.

perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja akan tercapai. Kompensasi yang diberikan agar mempunyai efek positif, jumlah minimal yang dihasilkan haruslah dapat memenuhi kebutuhan minimal serta sesuai dengan peraturan yang sedang berlaku.

Sistem Kompensasi perlu diperhatikan supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja akan tercapai. Kompensasi yang diberikan agar mempunyai efek positif, jumlah minimal yang dihasilkan haruslah dapat memenuhi kebutuhan minimal serta sesuai dengan peraturan yang sedang berlaku.

3. Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Iklim organisasi dimaknai sebagai persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Iklim organisasi (X3) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $(3,943) > (2,024)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa Iklim organisasi mampu memberikan pengaruh yang paling signifikan dan positif terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT Artojoyo Langgeng Abadi. Jika Iklim organisasi semakin tinggi maka Kepuasan kerja karyawan pada PT Artojoyo Langgeng Abadi akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Iklim organisasi semakin rendah Kepuasan kerja karyawan pada PT Artojoyo Langgeng Abadi akan semakin rendah.

Indikator yang paling membentuk dalam variabel iklim organisasi adalah ditunjukkan dengan nilai means yang terbesar yaitu identitas organisasi dan loyalty. Hal ini menunjukkan bahwa identitas PT Artojoyo Langgeng Abadi sangat baik dan menjadi kebanggaan karyawan jika bekerja diperusahaan tersebut sehingga tingkat loyalty karyawan sangat baik. Karyawan merasa bangga karena PT Artojoyo Langgeng Abadi merupakan perusahaan yang sudah jelas tentang identitas di masyarakat umum, sehingga identitas perusahaan sangat berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Moh. Irsan Frimansah dan Raeny Dwi Santy (2011) yang menghasilkan bahwa Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai.

Hubungan kerja yang harmonis dan adanya kerjasama yang kuat dan terintegrasi, akan memberikan dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan dimaknai sebagai penilaian, perasaan atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. (Koesmono, 2005:139).

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Iklim organisasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan kerja karyawan (Y), terbukti dengan nilai $F_{hitung}(21,378) > F_{tabel}(2,850)$ dan $sig(0,000) < \alpha(0,05)$

Indikator yang paling membentuk dalam variabel kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai means yang terbesar yaitu Kondisi pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa PT Artojoyo Langgeng Abadi sudah memberikan kepuasan dan kenyamanan tempat kerja kepada karyawannya. Karyawan akan bekerja dengan maksimal dan giat apabila tempat kerja dan pekerjaan untuk mereka bekerja dirasa baik dan nyaman. Oleh karena itu kondisi pekerjaan menjadi salah satu potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan) pada penelitian ini sangat kuat dan searah antara variabel bebas yang meliputi Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Iklim organisasi (X3) dengan variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y), artinya jika variabel bebas yang meliputi Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) dan iklim organisasi (X3) ditingkatkan, maka variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

5. variabel yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) di PT Artojoyo Langgeng Abadi adalah Iklim organisasi (X3). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung untuk variabel Iklim organisasi (X3) sebesar 3,943 yang memiliki nilai lebih besar

jika dibandingkan dengan nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2).

Hubungan kerja yang harmonis dan adanya kerjasama yang kuat dan terintegrasi, akan memberikan dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang

malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya.

Adapun untuk ringkasan hasil hipotesis akan dijelaskan oleh tabel sebagai berikut :

Tabel 4.19
Ringkasan Hasil Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Hasil Hipotesis	
		Diterima	Ditolak
H1	Ada pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja		✓
H2	Ada pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja	✓	
H3	Variabel kepemimpinan berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja		✓

Sumber : data diolah

G. PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data, hipotesis penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi dan Iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Artojoyo Langgeng Abadi.
2. Kepemimpinan, Kompensasi dan Iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Artojoyo Langgeng Abadi.
3. Iklim organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Artojoyo Langgeng Abadi.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka disarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan PT Artojoyo Langgeng Abadi untuk selalu memberi jadwal pekerjaan yang jelas yang harus diselesaikan oleh bawahannya.
2. Diharapkan kepada Manajemen PT Artojoyo Langgeng Abadi untuk memberikan tunjangan asuransi kesehatan yang lebih baik lagi kepada karyawannya.
3. Diharapkan kepada Manajemen PT Artojoyo Langgeng Abadi untuk bisa memberikan penghargaan/pengakuan ketika karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik
4. Diharapkan kepada Manajemen PT Artojoyo Langgeng Abadi untuk memberikan peluang promosi kenaikan jabatan kepada karyawan yang telah dianggap bekerja dengan baik agar para karyawan bisa berkompetisi untuk bekerja dengan giat dan baik.
5. Peneliti yang akan datang sebaiknya melakukan perkembangan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor dan variabel yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja, sehingga dapat menciptakan wacana dan pengetahuan baru dimasa yang akan datang

