

Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Kompensasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Pada Karyawan LAZ Solopeduli

Apriliva Salsa Bila Putri¹, Istiatin², Sudarwati³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta

aprilivas7@gmail.com¹, istiatinumi@gmail.com², sudarwatiuniba@gmail.com³

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of compensation, quality of work life and organizational culture on job satisfaction for LAZ Solopeduli employees. This study uses a quantitative descriptive method, the sample used is 60 respondents who are employees of LAZ Solopeduli. The sampling technique used was saturated sampling as measured by a Likert scale. Hypothesis testing using validity and reliability tests obtained the results of each valid and reliable variable. The instrument test in this study uses multiple linear regression analysis which includes t test and coefficient of determination (R²) test. Then the classical assumption test used obtained the results that in this study there was no multicollinearity and heteroscedasticity. The results of this study indicate that partially compensation and organizational culture have a significant effect on job satisfaction of LAZ Solopeduli employees, then the quality of work life has no effect and is not significant on job satisfaction of LAZ Solopeduli employees.

Keywords: Job Satisfaction, Compensation, Quality of Work Life, Organizational Culture

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh kompensasi, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan LAZ Solopeduli. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, sampel yang digunakan berjumlah 60 responden merupakan karyawan dari LAZ Solopeduli. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yang diukur dengan skala *Likert*. Uji hipotesis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas memperoleh hasil setiap variabel valid dan reliabel. Uji instrumen dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yang meliputi uji t dan uji koefisien determinasi (R²). Kemudian uji asumsi klasik yang digunakan memperoleh hasil bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dan heterokedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LAZ Solopeduli, kemudian kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh serta tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LAZ Solopeduli.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Kompensasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi subyek utama dalam sebuah perusahaan, keberadaan SDM memegang peranan yang penting dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan sebagai pengendali aktivitas perusahaan untuk dapat memenuhi target yang ada diperusahaan tersebut (Setyawati *et al.*, 2020). Besarnya peranan tersebut harus diimbangi dengan faktor pendukung dari perusahaan, jika hal tersebut

terpenuhi maka karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan berdampak baik pada perusahaan.

Hal penting bagi karyawan yang sering terabaikan oleh perusahaan adalah rasa kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut (Yasnita & Fitri, 2019) kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai perasaan seseorang mengenai pekerjaannya, sehingga perusahaan harus cermat dalam menangani hal ini dengan mengupayakan adanya peningkatan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Faktor pertama yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan adalah kompensasi, banyak anggapan di masyarakat ketika kompensasi yang diberikan tinggi, maka kepuasan kerjanya akan meningkat. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari (Ardianti *et al.*, 2018) yang menyatakan kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Kompensasi diberikan dengan harapan menjadi pendorong bagi karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja, serta efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Kompensasi tidak menjadi satu-satunya indikator yang dapat memberi pengaruh kepuasan kerja. Terdapat faktor lain yang ikut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai upaya oleh manajemen perusahaan yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan (Pradnyanata *et al.*, 2020). Ketika karyawan berpikiran positif terhadap pekerjaannya, diasumsikan karyawan tersebut mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, namun ketika pekerja mempunyai prasangka negatif maka diasumsikan karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Pentingnya kualitas kehidupan kerja bagi karyawan dibuktikan oleh (Pramudya, 2020), dimana penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa pada kualitas kehidupan kerja terdapat pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus dapat menjaga keseimbangan kerja yang baik dengan mendukung karyawan seperti memberikan pelatihan kerja atau pengembangan *skill*, memberikan fasilitas yang layak, memberikan perhatian dan menghargai pekerjaan karyawan.

Selain itu terdapat budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian dari (Damayanti & Ismiyati, 2020) dengan hasil budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Inayah & Rohmah, 2021) budaya organisasi merupakan sistem yang berlaku dan dijalankan oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi dapat digunakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan dengan melihat perilaku karyawan ketika menyelesaikan tugasnya, pengambilan keputusan dan tanggung jawabnya.

Survey yang telah dilakukan pada karyawan LAZ Solopeduli terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. LAZ Solopeduli merupakan yayasan yang memberikan program solusi masyarakat dari lahir sampai mati dengan visi memberdayakan masyarakat dan menjadi model sistem sosial untuk

memberdayakan masyarakat. Permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat umum, sehingga terkadang membuat perusahaan tidak menyadari pentingnya masalah tersebut. Munculnya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan memicu masalah – masalah lainnya dalam perusahaan seperti menurunnya kualitas kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif dan berdampak negatif terhadap jalannya perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diterangkan oleh peneliti, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Kompensasi, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Pada Karyawan LAZ Solopeduli". Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan LAZ Solopeduli.

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Merupakan respon atau hasil dari segala bentuk kemungkinan yang ada baik dari perusahaan maupun dari individu karyawan (Mangkunegara, 2017: 117). Menurut (Priansa, 2018: 301) terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologi seperti minat, keterampilan, faktor sosial, faktor fisik dan finansial.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk timbal balik dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang diselesaikan. Kadarisman (2016: 78) mengutarakan tujuan diberikannya kompensasi kepada karyawan adalah sebagai pemenuhan kebutuhan finansial, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, mengembangkan perusahaan, dan menciptakan keseimbangan.

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut (Nawawi, 2016: 23) kualitas kehidupan kerja merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dengan menciptakan kepercayaan, dan kesempatan berkembang untuk karyawan. Menciptakan lingkungan yang kondusif merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan, selain berpengaruh pada kinerja karyawan, hal tersebut juga mempengaruhi kepuasan karyawan dalam pekerjaannya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan bentuk dari norma atau nilai serta keyakinan yang ada dalam perusahaan dan digunakan sebagai acuan karyawan untuk dapat bertindak dalam pekerjaan maupun berperilaku sesuai dengan visi misi perusahaan. Budaya organisasi memiliki beberapa indikator, menurut (Akmal & Raisnayah, 2020: 119) indikator tersebut adalah keagresifan, kepribadian, kesadaran diri, performa dan orientasi tim.

PENELITIAN TERDAHULU

Digunakan peneliti sebagai referensi ketika melakukan penelitian sehingga peneliti mendapatkan referensi yang dapat membantu penelitian dan memperbanyak bahan kajian. Berikut beberapa penelitian terdahulu dalam bentuk jurnal ilmiah terkait penelitian ini :

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

Judul dan Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan
Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Yasnita & Fitri, 2019)	Penelitian ini sampai pada kesimpulan bahwa kualitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Penelitian yang dilakukan pada artikel tersebut selain fokus pada kualitas kehidupan kerja tetapi juga pada motivasi. Berbeda dengan peneliti yang melakukan penelitian dengan fokus yang lebih luas.
Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang Evi Damayanti & Ismiyati (2020)	Hasil survei ini menunjukkan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Artikel tersebut menggunakan metode presentase, dimana hal tersebut berbeda dengan yang dilakukan peneliti yang menggunakan metode deskriptif kuantitatif.
<i>The Effect of Work Enviornment, Leadership style , and Organizational culture towards Job Satisfaction and its Implication towards Employee performance in Parador Hotels and Resorts Indonesia</i> (Pawirosumarto <i>et al.</i> , 2017)	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja kerja dan kepuasan kerja . Kemudian budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.	Artikel tersebut lebih membahas pada dampak dan implikasi yang terjadi dari variabel yang dijelaskan. Berbeda dengan peneliti yang menjelaskan mengenai pengaruh yang terjadi dari variabel-variabel bebas.

Sumber: Data diperoleh penulis, 2022

Penelitian terdahulu yang telah disebutkan diatas digunakan penulis sebagai referensi dan kumpulan teori yang berguna untuk peneliti dalam melakukan penelitian ini. Dalam jurnal tersebut tidak terdapat pembahasan secara khusus mengenai kompensasi, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan LAZ Solopeduli. Kemudian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini masih baru dan belum dilakukan oleh peneliti terdahulu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019: 13) penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari suatu kelompok atau populasi tertentu, guna menguji suatu teori yang telah ditentukan sebelumnya.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di LAZ Solopeduli yang berlokasi di Jl. Tentara Pelajar, Jetak, Bolon, Colomadu, Karanganyar. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan, antara bulan Maret – Juni 2022.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Data

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden, yang merupakan seluruh karyawan LAZ Solopeduli. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan sampling jenuh, sehingga semua anggota populasi dijadikan responden dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan diukur menggunakan skala *Likert* dengan lima poin jawaban, seperti berikut:

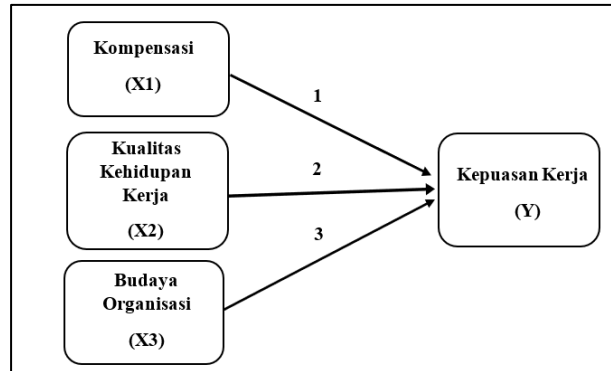
- (1) Sangat Tidak Setuju
- (2) Tidak Setuju
- (3) Netral
- (4) Setuju
- (5) Sangat Setuju

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel terikat : Kepuasan kerja
- b. Variabel bebas : Kompensasi, kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah :

- H₁ : “Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LAZ Solopeduli”
- H₂ : “Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LAZ Solopeduli”
- H₃ : “Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LAZ Solopeduli”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk menilai valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghozali (2018: 51) suatu kuesioner dianggap akurat ketika pernyataan-pernyataan pada “kuesioner” dapat menjelaskan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner disebut reliabel apabila *feedback* responden terhadap pernyataan dalam kuesioner stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018: 57).

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)			
Pernyataan ₁	0,844	0,444	Valid
Pernyataan ₂	0,759	0,444	Valid
Pernyataan ₃	0,749	0,444	Valid
Pernyataan ₄	0,819	0,444	Valid
Pernyataan ₅	0,681	0,444	Valid
Pernyataan ₆	0,803	0,444	Valid
Kompensasi (X1)			
Pernyataan ₁	0,785	0,444	Valid
Pernyataan ₂	0,811	0,444	Valid

Pernyataan ₃	0,558	0,444	Valid
Pernyataan ₄	0,756	0,444	Valid
Pernyataan ₅	0,521	0,444	Valid
Pernyataan ₆	0,503	0,444	Valid
Pernyataan ₇	0,600	0,444	Valid
Kualitas kehidupan Kerja (X2)			
Pernyataan ₁	0,843	0,444	Valid
Pernyataan ₂	0,779	0,444	Valid
Pernyataan ₃	0,769	0,444	Valid
Pernyataan ₄	0,822	0,444	Valid
Pernyataan ₅	0,775	0,444	Valid
Budaya Organisasi (X3)			
Pernyataan ₁	0,797	0,444	Valid
Pernyataan ₂	0,661	0,444	Valid
Pernyataan ₃	0,834	0,444	Valid
Pernyataan ₄	0,831	0,444	Valid
Pernyataan ₅	0,782	0,444	Valid

Sumber : Data SPSS diolah peneliti, 2022

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,794	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,60	Reliabel
Kompensasi	0,761		Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja	0,802		Reliabel
Budaya Organisasi	0,800		Reliabel

Sumber : Data SPSS diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa setiap pernyataan dari keempat variabel adalah valid. Hal ini dikarenakan hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Selain itu setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga masing-masing variabel dapat diterima atau reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel-variabel dalam bentuk regresi dapat terdistribusi dengan normal (Ghozali, 2018: 161).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,93013398
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,074
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji diatas dengan statistik *Kolmogrov-Smirnov* dapat diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,200 > 0,05 sehingga dapat diartikan data dalam penelitian yang dilakukan terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan guna melihat apakah terdapat hubungan regresi antar variabel bebas (Ghozali, 2018: 107).

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

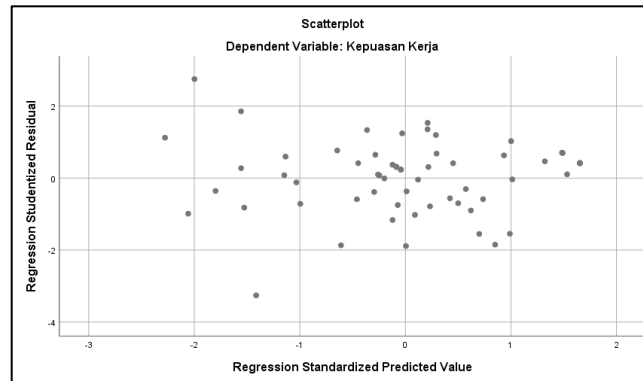
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,384	2,606	Tidak ada multikolinearitas
Kualitas Kehidupan Kerja	0,313	3,198	Tidak ada multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,342	2,923	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil yang diperoleh diketahui bahwa setiap variabel nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat diartikan seluruh variabel tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksesuaian antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain dalam model regresi (Ghozali, 2018: 137)



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data SPSS diolah peneliti, 2022

Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa data menyebar diatas maupun dibawah titik 0 serta tidak membentuk pola tertentu, kemudian bisa diartikan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regreasi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Regreasi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	Std. Error
(Constant)	-,445	2,015
Kompensasi	,544	,095
Kualitas kehidupan kerja	,020	,150
Budaya organisasi	,404	,158

Sumber: Data SPSS Diolah peneliti , 2022

Untuk mengetahui hasil pada hipotesis penelitian ini digunakan analisis dengan persamaan, sebagai berikut :

$$Y = - 0,445 + 0,544 + 0,020 + 0,404$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan seperti dibawah ini :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar -0,445, berarti apabila variabel kompensasi (X1), kualitas kehidupan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) nilainya 0, maka kepuasan kerja (Y) akan berada pada angka -0,445.
- b. Koefisien regresi variabel kompensasi (b_1) dari tabel diatas memiliki nilai *coefficients* (b) 0,544. Hal ini dapat menunjukkan apabila variabel kompensasi mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain tetap, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,544.
- c. Koefisien regresi variabel kualitas kehidupan kerja (b_2) dari perhitungan diatas memiliki nilai *coefficients* (b) = 0,020. Hal tersebut dapat menunjukkan apabila variabel kualitas kehidupan kerja mengalami peningkatan dengan asumsi lain

variabel lain tidak berubah, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebanyak 0,020.

- d. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (b_3) menurut tabel diatas memiliki nilai *coefficients* (b) = 0,404. Hal tersebut menunjukkan ketika variabel budaya organisasi mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain tetap, maka kepuasan kerja akan meningkat sebanyak 0,404.

Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengkonfirmasi secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 99).

Tabel 6
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompensasi	5,707	2,001	,000	Ho ditolak
Kualitas kehidupan kerja	0,136	2,001	,892	Ho diterima
Budaya organisasi	2,565	2,001	,013	Ho ditolak

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2022

Berdasarkan uji diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

- Variabel kompensasi diperoleh hasil t_{hitung} (5,707) > t_{tabel} dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak. Hal tersebut dapat diartikan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan LAZ Solopeduli.
- Variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh hasil t_{hitung} (0,136) < t_{tabel} dengan nilai signifikansi $0,892 > 0,05$ maka Ho diterima. Hal ini dapat diartikan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan LAZ Solopeduli.
- Variabel budaya organisasi diperoleh hasil t_{hitung} (2,565) > t_{tabel} dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ maka Ho ditolak. Maka dapat diartikan budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan LAZ Solopeduli.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan bentuk regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel terikat. (Ghozali, 2018: 97).

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 ^a	,750	,737	1,981

Sumber : Data SPSS diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui nilai *adjusted R square* (R^2) 0,737. Hal tersebut diartikan bahwa nilai variabel independent terhadap variabel dependent adalah 73,7%, sedangkan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan LAZ Solopeduli

Menurut hasil nilai t_{hitung} (5,707) > t_{tabel} (2,001) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan LAZ Solopeduli. Hasil temuan ini didukung dengan oleh penelitian (Akmal & Raisnayah, 2020) dan (Ardianti *et al.*, 2018) dengan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan kecukupan kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa LAZ Solopeduli memperhatikan dan berusaha memberikan kompensasi dengan baik dan seadil mungkin.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan LAZ Solopeduli.

Dari hasil nilai t_{hitung} (0,136) < t_{tabel} (2,001) serta nilai signifikansi $0,892 > 0,05$. Hal tersebut diartikan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan LAZ Solopeduli. Hasil penelitian dari kualitas kehidupan kerja pada LAZ Solopeduli menunjukkan kurangnya dukungan yang diberikan kepada karyawan. Temuan hasil penelitian ini serupa dengan temuan dari penelitian (Pradnyanata *et al.*, 2020) yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan LAZ Solopeduli

Menurut hasil nilai t_{hitung} (2,565) > t_{tabel} (2,001) serta nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ maka diartikan budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan LAZ Solopeduli. Hasil ini menunjukkan bahwa LAZ Solopeduli berpegang teguh untuk dapat menjaga norma-norma dalam pekerjaan, sehingga hubungan antara karyawan terjalin dengan baik, karyawan dapat bekerja sama dalam tim dan saling mendukung dalam pekerjaan. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Damayanti & Ismiyati, 2020) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian dan analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan LAZ Solopeduli.
2. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan LAZ Solopeduli.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LAZ Solopeduli.

Saran

Diharapkan LAZ Solopeduli dapat memberikan kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan, memberikan dukungan dan menyediakan fasilitas yang baik untuk karyawan serta tetap menjaga norma-norma yang ada dalam perusahaan sehingga antara karyawan dan perusahaan dapat bersinergi dengan baik. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain, sehingga penelitain yang dilakukan dapat berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Pustaka yang berbentuk jurnal ilmiah :

- Akmal, S., & Raisnaiyah. (2020). *Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong (Dpmg).* 10(September).
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alama Santoso Pratama Karangasri Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13-31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Inayah, N., & Rohmah, N. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren. *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*, 2(2), 60-80.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pradnyanata, I., Sujana, W., & Suardika, N. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk - Poultry Breeding Division Unit Tukadaya Jembarana). *E-ISSN 2721-6810*, 1(April), 5-24.
- Pramudya, R. R. (2020). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life Dan Mutasi Karyawan

Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 426–433.

<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31761>

Setyawati, N. W., Latukau, S., Woelandari PG, D. S., & Yunita, T. (2020). Analisa Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 469.
<https://doi.org/10.30862/cm-bj.v3i1.52>

Yasnita, V., & Fitri, Y. E. M. (2019). *Pengaruh Quality Of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 21(1), 185–194.

Pustaka yang berupa buku :

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi* (1st ed.). Rajawali Pers.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.

Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM Yogyakarta.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta.