

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU DI SMK NEGERI 3 BITUNG**

*INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB STRESS, AND COMPENSATION ON TEACHER
JOB SATISFACTION AT SMK NEGERI 3 BITUNG*

Oleh:

Verrawati C. Rumampuk¹
Greis M. Sendow²
Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹verrarumampuk62@gmail.com

²greis_sendow@gmail.com

³yantje.uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 3 Bitung. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,126 dengan nilai signifikansi 0,365, sehingga dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Variabel Stres Kerja menunjukkan nilai koefisien regresi $-0,093$ dengan nilai signifikansi 0,460, sehingga juga dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sementara itu, variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi 0,514 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, namun hanya kompensasi yang memberikan kontribusi signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja guru lebih dipengaruhi oleh aspek pemberian kompensasi dibandingkan budaya organisasi maupun tingkat stres kerja. Dengan demikian, pihak sekolah disarankan untuk lebih memfokuskan upaya pada pengelolaan dan peningkatan sistem kompensasi agar kepuasan kerja guru dapat meningkat secara optimal.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

Abstract: This study aims to analyze the influence of Organizational Culture, Job Stress, and Compensation on Teacher Job Satisfaction at SMK Negeri 3 Bitung. The research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The results indicate that Organizational Culture has a regression coefficient of 0.126 with a significance value of 0.365, showing no significant effect on teacher job satisfaction. Job Stress also demonstrates no significant effect, with a regression coefficient of -0.093 and a significance value of 0.460. Meanwhile, Compensation shows a regression coefficient of 0.514 with a significance value of 0.000, indicating a positive and significant influence on teacher job satisfaction. Simultaneously, the three independent variables influence teacher job satisfaction, although only compensation contributes significantly to the model. These findings suggest that improvements in teacher job satisfaction are more strongly driven by compensation-related factors than by organizational culture or job stress. Therefore, it is recommended that the school prioritizes enhancing and managing its compensation system to optimally increase teacher job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Job Stress, Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, memiliki motivasi kerja yang baik, serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya kualitas pengajaran dan produktivitas kerja guru.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Salah satu

faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Menurut Soelistya et al. (2021), budaya organisasi merupakan nilai, sikap, dan praktik bersama yang menjadi ciri suatu organisasi dan berperan sebagai kepribadian organisasi tersebut. Dalam konteks sekolah, budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mendukung kolaborasi, serta menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab di antara guru. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat memunculkan ketidakpuasan, konflik, dan rendahnya semangat kerja.

Selain budaya organisasi, stres kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi kerja serta mengurangi kepuasan kerja karyawan. Bakker dan Demerouti (2017) menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) melebihi sumber daya yang dimiliki individu (*job resources*). Dalam konteks guru, stres kerja dapat berasal dari tekanan dalam menyiapkan perangkat ajar, mengelola perilaku siswa, serta beban administratif yang berlebihan. Bila tidak dikelola dengan baik, stres ini dapat menurunkan kepuasan kerja dan motivasi mengajar.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan. Gerhart (2022) menegaskan bahwa kompensasi merupakan mekanisme strategis yang berfungsi untuk memotivasi, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan melalui sistem imbalan finansial dan non-finansial yang adil. Dengan demikian, sistem kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas guru terhadap sekolah. Sebaliknya, kompensasi yang tidak seimbang dengan beban kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan, apatisme, bahkan keinginan untuk berpindah tempat kerja.

SMK Negeri 3 Bitung merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang menyelenggarakan pendidikan berbasis kompetensi dengan berbagai program keahlian, antara lain Nautika Kapal Penangkapan Ikan, Teknik Kapal Penangkapan Ikan, Nautika Kapal Niaga, Agribisnis Pengolahan Hasil Perikanan, serta Teknik Jaringan Komputer dan Telekomunikasi. Keberagaman program keahlian tersebut mencerminkan kompleksitas tugas dan tanggung jawab guru yang berbeda-beda, baik dari segi tuntutan kompetensi, beban kerja, maupun lingkungan kerja. Kondisi ini berpotensi memengaruhi budaya organisasi sekolah, tingkat stres kerja, serta persepsi guru terhadap kompensasi yang diterima, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja guru.

Hasil pengumpulan data tersebut, sebagian guru menyatakan bahwa beban kerja mereka sangat tinggi dan tidak seimbang dengan bentuk kompensasi yang diterima, baik dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, maupun insentif lainnya. Guru-guru tersebut mengaku mengemban berbagai tanggung jawab tambahan seperti menjadi wali kelas, menyusun perangkat pembelajaran, hingga melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler, tanpa adanya penghargaan atau imbalan kerja yang sepadan. Sementara itu, beberapa guru lainnya menyoroti kurangnya dukungan dari manajemen sekolah, seperti ketidakterbukaan dalam pengambilan kebijakan, tidak adanya komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru, serta minimnya pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Ketidakhadiran dukungan ini mencerminkan bahwa budaya organisasi di sekolah belum sepenuhnya mendukung iklim kerja yang sehat dan partisipatif, yang tentunya berdampak pada motivasi dan semangat kerja para guru. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat stres kerja, persepsi terhadap budaya organisasi, serta kepuasan terhadap kompensasi yang diterima oleh guru. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Bitung.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Bitung.
2. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja Guru di SMK Negeri 3 Bitung.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Guru di SMK Negeri 3 Bitung.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja Guru di SMK Negeri 3 Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Huda (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk

mendapatkan performa terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk bisa berkontribusi bagi pencapaian kinerja organisasi. Berkembangnya suatu organisasi diindikasikan dengan terjadinya peningkatan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Budaya Organisasi

Menurut Sahir et al. (2021), budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai, sikap, dan praktik bersama yang menjadi ciri organisasi, yang menjadi kepribadian perusahaan. Budaya organisasi memainkan peran besar dalam kepuasan keseluruhan karyawan dan menjadi perekat yang menyatukan organisasi.

Stres Kerja

Bakker (2022) menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) melebihi sumber daya yang dimiliki individu (*job resources*). Stres kerja dipandang sebagai respons adaptif terhadap perubahan yang melibatkan aspek fisik, psikis, dan perilaku.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diartikan secara luas sebagai besarnya imbalan yang diberikan atas pengorbanan atau jasa yang diberikan oleh pihak lain kepada perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas yang dimaksud (Huda 2020). Sedangkan menurut Busro (2020), kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan.

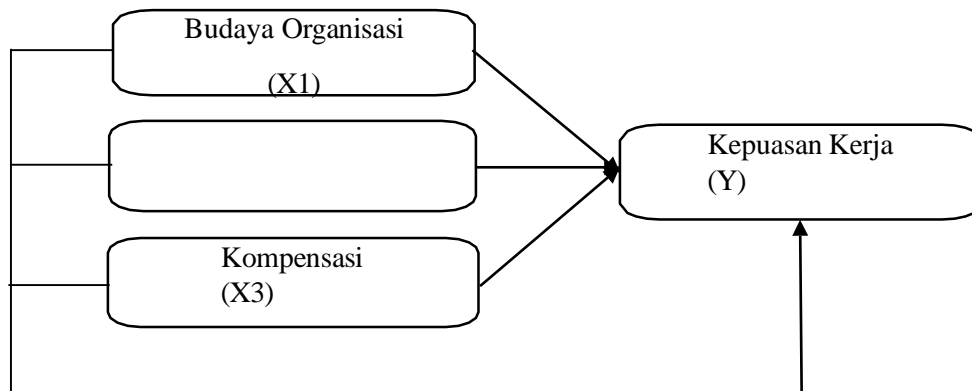
Penelitian Terdahulu

Penelitian Chairany (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner. Jumlah sampel yang diperoleh adalah 33 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan, pada variabel kompensasi ditemukan berpengaruh positif, sedangkan variabel stres kerja ditemukan tidak berpengaruh.

Penelitian Sinaulan, Nelwan, dan Pandowo (2024) bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja, mengetahui hubungan kondisi kerja dan kepuasan kerja, dan mengetahui hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja PT. Sinar Galesong Prima Bitung. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, metode penelitian dilakukan untuk menggambarkan proses atau peristiwa yang sedang berlaku pada saat dilapangan yang dijadikan objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode wawancara terstruktur dan dokumentasi. Subjek penelitian yaitu 20 karyawan PT. Sinar Galesong Prima Bitung. Hasil dari penelitian ini menunjukan adanya hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan, kondisi kerja dan kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan, hasil ini didukung dengan proses kajian literatur dari artikel dan jurnal peneliti terdahulu

Penelitian Marlinah dan Azwina (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Muhammadiyah Parakan Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan serta studi lapangan dengan cara observasi dan wawancara terstruktur melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Skala dalam kuesioner menggunakan skala likert dan skala interval. Hasil penelitian memperlihatkan: Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, & Kompensasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

- H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H3: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H4: Budaya organisasi, stress kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 3 Bitung.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja di SMK Negeri 3 Bitung. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang diukur menggunakan skala Likert.

Data dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh guru SMK Negeri 3 Bitung sebagai responden penelitian. Kuesioner yang digunakan memuat butir-butir pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel penelitian. Seluruh data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis oleh peneliti guna memperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode utama pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, yang dirancang berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu budaya organisasi, stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Budaya Organisasi	Budaya organisasi menjadi suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi hingga membentuk sistem yang dimaknai sama oleh seluruh anggota organisasi	1. Hubungan antar manusia dengan manusia 2. Kerjasama 3. Ritus dan ritual 4. Dukungan Manajemen

Stres Kerja	Stres kerja merupakan fenomena psikologis dan fisiologis yang timbul ketika individu mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia untuk menghadapinya, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan secara keseluruhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan pekerjaan fisik dan kognitif 2. Tuntutan emosional dan sosial 3. Kurangnya sumber daya pekerjaan dan dukungan
Kompensasi	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji atau Upah 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Fasilitas
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas yang dimaksud	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi Pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dan Manajemen 4. Kesempatan Untuk Maju 5. Gaji atau Insentif 6. Rekan Kerja 7. Kondisi Pekerjaan

Pengujian Instrumen Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian berupa kuesioner mampu mengukur variabel yang hendak diteliti secara tepat.

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi suatu kuesioner dalam menghasilkan data yang stabil. Suatu item dikategorikan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $\geq 0,60$, sedangkan item dengan nilai di bawah 0,60 dinyatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang sesuai.
2. Uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan korelasi antarvariabel independen dalam suatu model regresi.
3. Uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada model regresi antar pengamatan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2023), regresi linear berganda adalah suatu teknik analisis statistik yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara dua atau lebih variabel independen (biasanya dilambangkan sebagai X_1, X_2, X_3 , dst.) terhadap satu variabel dependen (biasanya dilambangkan sebagai Y).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Kerja Guru
 α : Konstanta
 X_1 : Budaya Organisasi
 X_2 : Stres Kerja
 X_3 : Kompensasi
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi masing-masing variabel
 ϵ : Error atau faktor gangguan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel independen.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan) dan Uji T (Parsial)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap

variabel dependen.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk menilai signifikansi koefisien regresi dari setiap variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected item - Total Correlation	r-tabel Product Moment	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,474	0,334	Valid
	X1.2	0,651	0,334	Valid
	X1.3	0,842	0,334	Valid
	X1.4	0,451	0,334	Valid
	X1.5	0,786	0,334	Valid
	X1.6	0,87	0,334	Valid
	X1.7	0,822	0,334	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,814	0,334	Valid
	X2.2	0,897	0,334	Valid
	X2.3	0,893	0,334	Valid
	X2.4	0,875	0,334	Valid
	X2.5	0,841	0,334	Valid
	X2.6	0,777	0,334	Valid
	X2.7	0,800	0,334	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,662	0,334	Valid
	X3.2	0,596	0,334	Valid
	X3.3	0,709	0,334	Valid
	X3.4	0,363	0,334	Valid
	X3.5	0,799	0,334	Valid
	X3.6	0,814	0,334	Valid
	X3.7	0,798	0,334	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,537	0,334	Valid
	Y2	0,554	0,334	Valid
	Y3	0,696	0,334	Valid
	Y4	0,415	0,334	Valid
	Y5	0,735	0,334	Valid
	Y6	0,748	0,334	Valid
	Y7	0,877	0,334	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan nilai perbandingan *Corrected Item–Total Correlation* atau nilai korelasi R_{hitung} yang dibandingkan dengan nilai R_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%, maka hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai R_{hitung} semua variabel (Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja) lebih besar daripada nilai R_{tabel} yaitu 0,334.

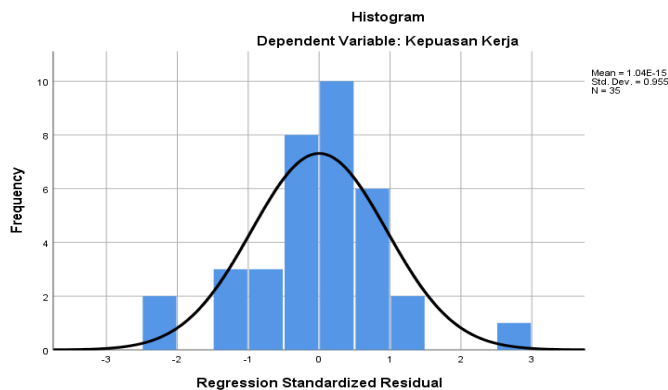
Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,843	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,931	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,807	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,786	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel (Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja) memiliki nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel.

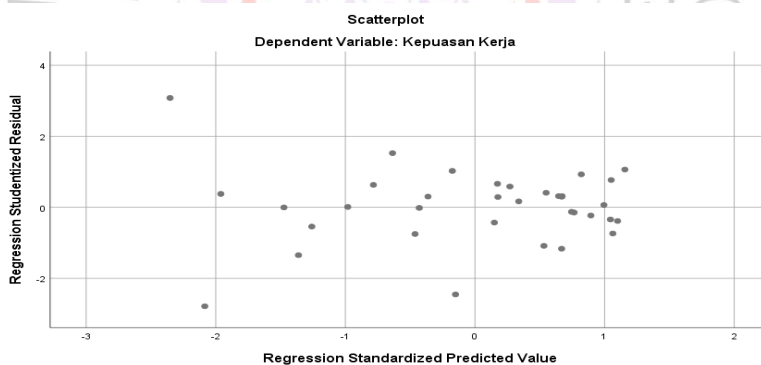
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan grafik berbentuk lonceng dengan sebaran data yang tidak cenderung ke arah kanan maupun ke arah kiri. Maka dari itu berdasarkan grafik dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2026

Pada gambar 3 dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak di sekitar sumbu nol dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66887898
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.091
	Negative	-.101

Test Statistic	.101
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil pengujian di atas diperoleh nilai VIF untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 1,620, Stres Kerja sebesar 1,018, serta Kompensasi sebesar 1,621. Karena seluruh nilai VIF masih berada di bawah batas toleransi 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinearitas, karena nilai tolerance pada seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai $VIF < 10$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	18.922	3.572		5.298	.000
Budaya Organisasi	.126	.137	.170	.919	.365
Stres Kerja	-.054	.068	-.116	-.796	.432
Kompensasi	.313	.125	.462	2.505	.018

Sumber: Hasil olah data SPSS 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada tabel, maka dihasilkan persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = 18,922 + 0,126 X_1 - 0,054 X_2 + 0,313 X_3$$

1. Berdasarkan hasil output regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 18,922 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kompensasi berada pada kondisi konstan atau bernilai nol, maka tingkat Kepuasan Kerja tetap berada pada angka 18,922.
2. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,126 dengan nilai signifikansi 0,365. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,126 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Variabel Stres Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,054 dengan nilai signifikansi 0,432. Koefisien negatif ini menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki hubungan yang berlawanan arah dengan Kepuasan Kerja, di mana peningkatan Stres Kerja cenderung menurunkan Kepuasan Kerja sebesar 0,054 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,313 dengan nilai signifikansi 0,018. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, setiap peningkatan Kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,313 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.285	2.79504

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil olah data SPSS 2026

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan nilai R sebesar 0,590 yang mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R Square sebesar 0,348 mengindikasikan bahwa sebesar 34,8% variasi atau perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model penelitian ini secara bersama-sama. Sementara itu, sebesar 65,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel

lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.364	3	43.121	5.520	.004 ^b
	Residual	242.179	31	7.812		
	Total	371.543	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil olah data SPSS 2026

Tabel 7 menunjukkan hasil perhitungan uji F yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan SPSS IBM versi 26. Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai F hitung sebesar 5,520, sedangkan nilai F tabel pada derajat bebas $df_1 = 3$ dan $df_2 = 31$ adalah sebesar 2,911. Karena nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ($5,520 > 2,911$) serta nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel 5 menunjukan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 0,919 dengan nilai signifikansi 0,365. Nilai tersebut lebih kecil dari t-tabel ($0,919 < 1,695$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,365 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dinyatakan ditolak.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar $-0,796$ dengan nilai signifikansi 0,432. Nilai t-hitung tersebut lebih kecil dari t-tabel ($-0,796 < 1,695$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,432 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dinyatakan ditolak.
3. Hasil uji t pada variabel Kompensasi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,505 dengan nilai signifikansi 0,018. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel ($2,505 > 1,695$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki arah pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Bitung. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan ditolak. Berdasarkan hasil ini, guru telah terbiasa dengan budaya organisasi yang berlaku, seperti hubungan antar sesama guru, kerja sama tim, ritus atau kegiatan rutin sekolah, serta dukungan manajemen. Budaya tersebut sudah dianggap sebagai bagian dari rutinitas kerja sehari-hari sehingga tidak lagi dirasakan sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja secara langsung. Kepuasan kerja cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor yang bersifat individual dan nyata, seperti kesejahteraan, beban mengajar, dan imbalan yang diterima. Oleh karena itu, meskipun budaya organisasi berjalan dengan baik, guru mungkin lebih memprioritaskan faktor lain yang dirasakan langsung dampaknya terhadap kehidupan pribadi dan profesional mereka. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairany (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian dalam skripsi ini bahwa budaya organisasi, meskipun penting secara konseptual, belum mampu menjadi penentu utama kepuasan kerja guru apabila tidak diiringi dengan dukungan nyata dalam bentuk kebijakan dan kesejahteraan yang dirasakan langsung oleh guru.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa stres kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap

kepuasan kerja guru, namun pengaruh tersebut tidak signifikan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan ditolak. Berdasarkan hasil ini, guru telah mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, baik tuntutan fisik dan kognitif, tuntutan emosional dan sosial, maupun keterbatasan sumber daya kerja. Tugas mengajar, menyusun perangkat pembelajaran, dan menghadapi peserta didik merupakan bagian dari rutinitas profesi guru yang sudah dijalani dalam jangka waktu lama. Kedua, adanya dukungan dari rekan kerja dan lingkungan sekolah memungkinkan guru untuk mengelola stres dengan baik. Selama stres kerja masih berada pada batas yang wajar dan tidak mengganggu aktivitas utama, maka stres tersebut tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru. Temuan penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Maulana dan Mahanani (2025) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesamaan hasil ini mengindikasikan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak langsung pada kepuasan kerja, khususnya apabila individu mampu mengelola tekanan kerja secara efektif dan lingkungan kerja relatif stabil, sebagaimana yang ditemukan dalam konteks penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Bitung, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Signifikannya pengaruh Kompensasi menunjukkan bahwa faktor ini merupakan aspek yang paling dirasakan secara langsung oleh guru. Kompensasi yang meliputi gaji atau upah, tunjangan, insentif, dan fasilitas memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan guru. Ketika kompensasi yang diterima dianggap adil dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab yang diemban, maka guru akan merasa lebih dihargai oleh organisasi. Rasa dihargai tersebut mendorong munculnya kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga kompensasi menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini selaras dengan penelitian Berutu dan Rahmat (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga memperkuat temuan dalam skripsi ini bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling konsisten dalam memengaruhi kepuasan kerja dibandingkan variabel budaya organisasi dan stres kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial terdapat variabel yang tidak berpengaruh signifikan, namun secara bersama-sama ketiga variabel tersebut tetap memiliki kontribusi dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja guru. Artinya, kepuasan kerja guru tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi berbagai faktor yang saling berkaitan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Negeri 3 Bitung. Hasil ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang ada tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja guru tidak ditentukan oleh kondisi budaya organisasi yang berlaku di sekolah.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Negeri 3 Bitung. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat stres yang dialami guru tidak memengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Artinya, meskipun stres kerja muncul, hal tersebut tidak menjadi faktor yang menentukan perubahan kepuasan kerja guru.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Negeri 3 Bitung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang berperan langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja. Semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru.
4. Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Negeri 3 Bitung. Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada tingkat kepuasan kerja guru. Kombinasi ketiganya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ketika dianalisis secara keseluruhan.

Saran

1. Mengingat budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pihak sekolah perlu meningkatkan penerapan budaya organisasi yang lebih komunikatif, partisipatif, dan mampu menyentuh aspek

- psikologis guru. Budaya organisasi yang lebih terbuka, kolaboratif, dan berorientasi pada penghargaan terhadap kontribusi guru dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja secara lebih efektif.
2. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun demikian, pihak sekolah tetap perlu menjaga agar beban kerja guru tetap proporsional dan lingkungan kerja tetap kondusif. Program pendampingan, manajemen waktu, dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan guru dapat membantu meminimalkan potensi stres yang berlebihan di masa mendatang.
 3. Karena kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, pihak sekolah dan instansi terkait perlu memberikan perhatian lebih pada aspek kesejahteraan guru. Penyesuaian kompensasi, pemberian insentif berbasis kinerja, serta penghargaan finansial maupun non-finansial dapat semakin meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru.
 4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau beban kerja. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda atau peningkatan jumlah responden dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273-285. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27732008/>
- Busro, M.A. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Berutu, H. L. P., & Rahmat, A. (2025). Pengaruh Kompensasi Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Retail Indomaret Cabang Kebun Jeruk. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen dan Ekonomi (J-SIME)*, Vol. 1, No. 4, 1335-1345. https://www.researchgate.net/publication/393700877_Pengaruh_Kompensasi_Kerja_Beban_Kerja_dan_Stres_Kerja_Terdapat_Kepuasan_Kerja_Karyawan_Retail_Indomaret_Cabang_Kebun_Jeruk
- Chairany, A. M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta). (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/43539>
- Gerhart, B. A., & Rynes, S. L. (2022). *Compensation: Theory, Evidence, And Strategic Implications*. (2nd Ed.). Sage Publications.
- Ghozali, I. (2023). *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Huda, N. (2020). *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan)*. Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri.
- Marlinah, H., & Azwina, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No. 2, 89-107. https://www.researchgate.net/publication/343163895_Pengaruh_Kompensasi_Dan_Budaya_Organisasi_Terdapat_Kepuasan_Kerja_Karyawan_Studi_SMK_Muhammadiyah_Parakan_Kota_Tangerang_Selatan
- Maulana, I., & Mahanani, E. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Apartemen Kusuma Candra, SCBD, Jakarta Selatan. *Ikraith-Ekonomika*, 8(1), 74-82. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/4281>
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*.

Sinulan, L., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. C. (2024). Analisa Hubungan Kepemimpinan, Kondisi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja PT. Sinar Galesong Prima Bitung. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 12, No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/55575>

