

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PLN (Persero) ULP MANADO SELATAN

Rafaella Mantiri
Wehelmina Rumawas
Sandra Asaloei

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik
Universitas Sam Ratulangi
Email: mantirivirginia8@gmail.com

Diajukan :
Direvisi :
Diterima :

ABSTRACT

This quantitative study analyzes the effect of organizational culture and compensation on job satisfaction of PT PLN (Persero) ULP Manado Selatan employees. Data were collected through questionnaires on 81 employees using cluster sampling technique. The analysis was conducted with Partial Least Squares (SmartPLS 4). The results showed: (1) organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction; (2) organizational culture has a positive and significant effect on compensation; (3) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction; and (4) simultaneously organizational culture and compensation jointly increase employee job satisfaction. These findings confirm the importance of strengthening organizational culture and compensation policies to increase job satisfaction within PT PLN (Persero) ULP Manado Selatan.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian kuantitatif ini menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Manado Selatan. Data dikumpulkan melalui kuesioner pada 81 karyawan menggunakan teknik cluster sampling. Analisis dilakukan dengan Partial Least Squares (SmartPLS 4). Hasil menunjukkan: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi; (3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; dan (4) secara simultan budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi dan kebijakan kompensasi guna meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan PT PLN (Persero) ULP Manado Selatan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, kepuasan kerja

Pendahuluan

Budaya organisasi memegang peranan kunci dalam membentuk kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Ia mencakup norma, nilai, serta praktik kerja yang tumbuh dan dipelihara secara berkelanjutan hingga akhirnya menjadi citra dan jati diri perusahaan (PT PLN, 2020). Selain itu, sistem kompensasi—baik finansial maupun non-finansial—berfungsi sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan dan turut menentukan tingkat motivasi maupun kepuasan mereka.

PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Manado Selatan, sebagai penyedia tenaga listrik di wilayah Kota Manado, memiliki tenaga kerja yang beragam latar belakang ras dan budaya. Keragaman ini menjadikan nilai-nilai etika, profesionalisme, kerja sama tim, serta rasa saling menghargai sebagai unsur budaya organisasi yang sangat menonjol. Namun, terdapat perilaku tidak selaras—misalnya keengganan bekerja dalam tim, sikap kurang jujur, atau kecenderungan mengandalkan diri sendiri—yang dapat menghambat efektivitas organisasi dan menurunkan kepuasan kerja.

Di samping itu, praktik kompensasi di lingkungan perusahaan belum sepenuhnya dirasakan adil oleh karyawan. Kasus-kasus perlakuan kurang suportif terhadap pegawai baru, misalnya, dapat menciptakan ketidaknyamanan dan menurunkan kepuasan kerja meski remunerasi finansial telah diterima. Hal ini menunjukkan perlunya keseimbangan antara budaya organisasi yang positif dan skema kompensasi yang tepat agar iklim kerja kondusif benar-benar tercapai.

Berangkat dari kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Manado Selatan. Temuan diharapkan memberikan wawasan praktis bagi perusahaan dalam memperkuat kolaborasi tim, meningkatkan

kebijakan kompensasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan. Selain bermanfaat bagi PT PLN (Persero), hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi perusahaan lain yang ingin mengelola budaya organisasi dan kompensasi secara lebih efektif demi peningkatan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah pola-pola dasar yang wajib diajarkan kepada semua anggota bahkan anggota baru sekalipun untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan asumsi para anggota organisasi yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan asumsi dasar yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah dan bekerja dengan baik yang digunakan sebagai cara pandang dan cara berpikir dalam suatu perusahaan.

Budaya organisasi ialah yang memandu manusia untuk melaksanakan tugas dan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai yang dianut anggota organisasi untuk menginspirasi orang dalam menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasi. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang diperoleh seorang atau kelompok di sebuah perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan menjaga kepatuhan terhadap hukum, etika, dan moral yang berlaku, serta tanpa melanggar ketentuan yang ilegal.

Fungsi Budaya Organisasi Dalam hubungannya menggunakan segi sosial, budaya

berfungsi menjadi perekat sosial dalam membantu mempersatukan organisasi itu menggunakan standar yang sempurna serta wajib dikatakan dan dilakukan para karyawan. Akhirnya, budaya organisasi berfungsi menjadi prosedur penghasil makna dan kendali untuk memandu dan menciptakan perilaku para karyawan.

Bagi PT. PLN (Persero) ULP Manado Selatan, budaya organisasi berfungsi untuk dapat membangun identitas perusahaan sehingga dapat menciptakan rasa bangga di antara para karyawan dan dapat memperkuat citra perusahaan di mata publik. Bahkan budaya yang positif dapat meningkatkan loyalitas. Nilai dan norma yang jelas, budaya organisasi juga bisa memberikan pedoman dan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawan dalam berkomunikasi dan berinteraksi serta mengambil keputusan. Dengan budaya yang mendukung kerjasama tim pun dapat membantu meningkatkan koordinasi dalam menyampaikan layanan kepada masyarakat atau pelanggan.

Budaya yang terbuka terhadap perubahan serta mendorong kreativitas akan memfasilitasi inovasi sehingga memungkinkan PT. PLN ULP Manado Selatan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebutuhan pelanggan. Bahkan pun dapat memudahkan PT. PLN ULP Manado Selatan untuk menghadapi tantangan dan perubahan dalam industri energi, serta budaya yang mendukung komitmen, disiplin, dan etika kerja yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Kompensasi

Menurut W. Rumawas (2018), Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara langsung ataupun secara tidak langsung. W. Rumawas juga mendefinisikan Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima oleh setiap pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan

bagi upaya pegawai yang diberikannya untuk organisasi.

Menurut Long (1998) dalam jurnal W. Rumawas arti Kompensasi yaitu sistem penggajian yang didasarkan atas nilai total keahlian dan kompetensi yang dimiliki tiap-tiap tenaga kerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sering disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan istilah yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Tujuan kompensasi dalam suatu organisasi mencakup beberapa aspek penting yang mendukung keberlangsungan dan efektivitas operasional perusahaan. Kompensasi yang kompetitif berfungsi untuk menarik talenta terbaik, sehingga perusahaan dapat mendapatkan kandidat berkualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Selain itu, kompensasi yang adil dan memadai berperan dalam mempertahankan karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan menjaga pengalaman serta pengetahuan yang ada dalam tim.

Kompensasi juga dapat meningkatkan kinerja dengan memotivasi karyawan untuk mencapai target dan meningkatkan produktivitas melalui insentif yang sesuai. Selain itu, memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga membangun moral tim yang lebih baik. Aspek penting lainnya adalah menciptakan keadilan; struktur kompensasi yang transparan membantu menciptakan rasa keadilan di antara karyawan, yang esensial untuk membangun budaya kerja yang positif. Terakhir, memastikan

bahwa kompensasi sesuai dengan standar industri dan pasar sangat penting untuk menjaga daya saing perusahaan dalam menarik dan mempertahankan karyawan.

Dengan demikian, tujuan kompensasi tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga pada pengembangan budaya organisasi yang sehat dan produktif.

Kepuasan Kerja

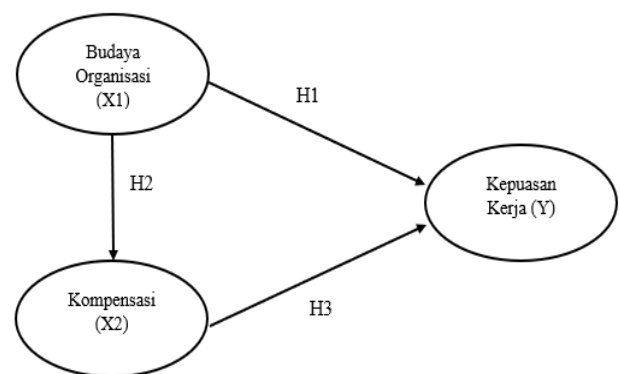
Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan karyawan baik positif maupun negatif mengenai pekerjaannya. Ini melibatkan sikap, persepsi, dan emosi yang dirasakan karyawan terhadap beberapa aspek pekerjaannya seperti, orang sekelilingnya, pekerjaan yang dilakukan, manajemen, dan kompensasi. Hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja juga sangat berpengaruh pada kepuasan kerja seorang karena dalam lingkungan kerja yang positif dan berkolaboratif serta mendukung dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon aktif atau emosional terhadap beberapa segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibagi menjadi beberapa aspek, yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan. Faktor pegawai mencakup berbagai aspek, seperti kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Setiap elemen ini memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana karyawan berinteraksi dengan

lingkungan kerjanya dan seberapa efektif mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kompensasi (X2), Kompensasi berpengaruh terhadap Budaya Organisasi (X2), Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai cara untuk peneliti menentukan jumlah sampel sehingga dalam penelitian ini ukuran sampel yang diperlukan peneliti adalah 81 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara terstruktur dan kuesioner

Dan di penelitian ini menggunakan uji sebagai berikut:

1. Model Pengukuran (Outer Model)
2. Uji Convergent Validity
3. Uji Discriminant Validity
4. Composite Reliability
5. Average Variance Extracted (AVE)
6. Cronbach Alpha
7. Model Struktural (Inner Model)
8. Uji R Squared
9. Uji Hipotesis

Hasil Penelitian

Uji Convergent Validity

Validitas konvergen merupakan salah satu jenis validitas konstruk yang bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk berkorelasi tinggi satu sama lain. Uji ini diperlukan untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan benar-benar merefleksikan konstruk atau variabel laten yang diukur.

Dalam penelitian ini, validitas konvergen diuji dengan dua pendekatan, yaitu menggunakan nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE).

Nilai outer loading mencerminkan kontribusi masing-masing indikator terhadap konstruk yang dibentuknya. Indikator dianggap memenuhi syarat validitas konvergen apabila memiliki nilai loading $\geq 0,70$. Sementara itu, AVE menunjukkan proporsi varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten. AVE dinyatakan valid jika memiliki nilai $\geq 0,50$.

Dalam penelitian ini, uji validitas konvergen dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai loading factor di atas ambang batas yang ditentukan, yakni lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut valid dan secara konsisten merefleksikan konstruk yang diukur.

Pada gambar berikut merupakan hasil dari *outer loading*

Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Kriteria	Keterangan
X1.1	0.936	> 0.70	Valid
X1.2	0.898	> 0.70	Valid
X1.3	0.919	> 0.70	Valid
X1.4	0.884	> 0.70	Valid
X1.5	0.872	> 0.70	Valid
X1.6	0.893	> 0.70	Valid
X2.1	0.858	> 0.70	Valid
X2.2	0.816	> 0.70	Valid
X2.3	0.835	> 0.70	Valid
X2.4	0.838	> 0.70	Valid
X2.5	0.859	> 0.70	Valid
X2.6	0.831	> 0.70	Valid
X2.7	0.837	> 0.70	Valid
X2.8	0.742	> 0.70	Valid
Y1	0.795	> 0.70	Valid
Y2	0.804	> 0.70	Valid
Y3	0.789	> 0.70	Valid
Y4	0.802	> 0.70	Valid
Y5	0.901	> 0.70	Valid
Y6	0.852	> 0.70	Valid
Y7	0.789	> 0.70	Valid
Y8	0.785	> 0.70	Valid
Y9	0.751	> 0.70	Valid
Y10	0.753	> 0.70	Valid

Analisis *Average Variance Extracted* (AVE) merupakan salah satu syarat validitas konvergen dengan ambang batas validitas umumnya > 0.50 .

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Kriteria
Budaya Organisasi (X1)	0.811	> 0.50
Kompensasi (X2)	0.685	> 0.50
Kepuasan Kerja (Y)	0.645	> 0.50

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai AVE dari setiap variabel yaitu, Budaya Organisasi (X1) sebesar 0.811, Kompensasi (X2) sebesar 0.685, dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.645. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ketiganya mempunyai nilai AVE lebih dari 0.50, itu berarti valid dan memenuhi syarat atau kriteria pada nilai AVE.

Uji Discriminant Validity

Validitas diskriminan merupakan suatu konsep dalam menganalisis statistik yang digunakan untuk menilai kemampuan suatu konstruk untuk

dibedakan dari konstruk lain. Ini untuk memastikan bahwa konstruk yang diukur tidak tumpang tindih atau memiliki kesamaan yang signifikan dengan konstruk lain.

Hasil peralihan score loading pada satu blok indikator yang sama harus lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten. Berikut merupakan nilai *Cross Loading* dari hipotesis penelitian ini.

	Budaya Organisasi (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.936	0.584	0.565
X1.2	0.898	0.500	0.540
X1.3	0.919	0.578	0.547
X1.4	0.884	0.526	0.536
X1.5	0.872	0.562	0.520
X1.6	0.893	0.512	0.441
X2.1	0.432	0.858	0.383
X2.2	0.476	0.816	0.471
X2.3	0.492	0.835	0.465
X2.4	0.476	0.838	0.470
X2.5	0.550	0.859	0.414
X2.6	0.546	0.831	0.504
X2.7	0.561	0.837	0.559
X2.8	0.446	0.742	0.405
Y1	0.471	0.533	0.795
Y2	0.495	0.449	0.804
Y3	0.424	0.434	0.789
Y4	0.434	0.419	0.802
Y5	0.491	0.468	0.901
Y6	0.493	0.483	0.852
Y7	0.406	0.467	0.789
Y8	0.431	0.402	0.785
Y9	0.535	0.419	0.751
Y10	0.497	0.406	0.753

Berdasarkan hasil diatas, nilai *Cross Loading* pada setiap variabel adalah lebih besar daripada nilai Cross Loading. Pada tiap indikator dengan nilai terbesar pada tiap-tiap variabel yaitu X1.1, X2.5, dan Y5, dengan korelasi masing-masing yaitu, 0.936, 0.859, dan 0.901. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas konstruk pada SEM-PLS dapat ditentukan oleh nilai *composite reliability* >0,6, dan *Cronbach's Alpha* >0,7, seperti ditunjukkan dalam tabel dibawah ini.

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.940	0.938	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.937	0.934	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.955	0.953	Reliabel

Sumber: Software SmartPLS 4, Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Composite Reliability* pada setiap variabel telah melebihi 0.6, dan pada nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.7, sehingga dapat disimpulkan telah memenuhi asumsi reliabilitas.

Uji R-Squared (R²)

Menurut Hair et al. (2010), nilai R-square dapat dikategorikan menjadi tiga kategori, yaitu yang pertama nilai yang dikategorikan kuat sebesar (>0,75), kemudian moderat (0,50-0,75), dan lemah (<0,25). Berikut ini merupakan nilai *R-Square* pada variabel dependen.

	<i>R-Square</i>
Kompensasi (X2)	0.366
Kepuasan Kerja (Y)	0.409

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, pengolahan data pada SmartPLS yang dihasilkan dari nilai R-Square pada variabel Budaya Organisasi sebesar 0,409. Nilai R-Square menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh moderat terhadap kepuasan kerja sebesar 40,9% (R-Square 0,409). Selain itu, budaya organisasi memiliki pengaruh moderat terhadap kompensasi sebesar 36,6% (R-Square 0,366).

Uji Hipotesis

Nilai dari Path Coefficient yaitu berkisaran antara 1 dan -1, semakin nilai mendekati angka 1 atau -1 maka hubungannya semakin kuat.

(Ghozali & Latan, 2015:80). Berikut merupakan hasil dari *Path Coefficient* pada teknik *bootstrapping*.

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X1) → Kepuasan Kerja (X2)	0.388	3.220	0.001
Budaya Organisasi (X1) → Kompensasi (Y)	0.607	8.222	0.000
Kompensasi (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	0.325	2.998	0.001

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien sebesar 0.388. Hasil ini didukung oleh nilai T-Statistik (3.220) yang lebih tinggi dari t-tabel (1,96) dan nilai p-value (0.001) yang lebih rendah dari 0,05. Artinya semakin baik Budaya Organisasi, maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat. Oleh karena itu, hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.

variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi, dengan koefisien sebesar 0.607. Hasil ini didukung oleh nilai T-Statistik (8.222) yang lebih tinggi dari t-tabel (1,96) dan nilai p-value (0.000) yang lebih rendah dari 0,05. Artinya semakin baik Budaya Organisasi, maka Kompensasi akan semakin meningkat. Oleh karena itu, hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kompensasi dapat diterima.

Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien sebesar 0.325. Hasil ini didukung oleh nilai T-Statistik (2.998) yang lebih tinggi dari t-tabel (1,96) dan nilai p-value (0.001) yang lebih rendah dari 0,05. Artinya semakin baik Kompensasi, maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat. Oleh karena itu, hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan metode Partial Least Square (PLS), ditemukan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0.388, T-statistik 3.220, dan p-value 0.001. Ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Selain itu, Budaya Organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi, dengan nilai koefisien sebesar 0.607, T-statistik 8.222, dan p-value 0.000. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat dan positif cenderung diikuti oleh sistem kompensasi yang lebih baik. Temuan ini memperkuat bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk persepsi dan sistem penghargaan di tempat kerja.

Selanjutnya, variabel Kompensasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0.325, T-statistik 2.998, dan p-value 0.001. Artinya, peningkatan kompensasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya sistem imbal jasa yang adil dan kompetitif dalam menunjang kenyamanan dan loyalitas kerja.

Hasil-hasil tersebut sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Akmal & Raisnayah (2020) mendukung temuan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja maupun Kompensasi. Demikian pula penelitian Languyu et al. (2024) membuktikan bahwa Kompensasi memberikan kontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan konsistensi empiris dalam konteks organisasi yang berbeda.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran Budaya Organisasi dalam membentuk sistem kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Organisasi yang mampu menanamkan nilai-nilai budaya kerja positif serta memberikan penghargaan yang layak kepada karyawannya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dapat berdampak pada peningkatan kinerja, loyalitas, dan retensi tenaga kerja.

Simpulan

Penelitian ini, yang memakai metode SEM-PLS, menemukan bahwa (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja; (2) Budaya Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi; dan (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara keseluruhan, semakin baik budaya organisasi di PT PLN (Persero) ULP Manado Selatan, semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Manajemen PT PLN (Persero) ULP Manado Selatan disarankan terus memelihara budaya kerja yang aman, nyaman, dan kolaboratif guna menjaga kepuasan karyawan. Bagi mahasiswa Universitas Sam Ratulangi, hasil ini dapat dijadikan rujukan untuk memperluas wawasan penelitian. Peneliti selanjutnya diharapkan menjadikan studi ini sebagai pijakan awal untuk pengembangan riset yang lebih mendalam.

Daftar Pustaka

Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

Hair, J. F., Hult, T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. Thousand Oaks: Sage

Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press. Manado

Rumawas, W. (2011). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. Vol 9 No 4

Sartedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, 1-4

Siska Vebrianis, M Agussalim, Rice Haryati (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Unes Padang (JUP)*. 3 (3) 539-548

Syamsul Akmal, Raisnaiyah (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong (DPMG) Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset (JSR)*. 10 (2) 114-125