MUSYTARI
ISSN: 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 24 no. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA SMA *BOARDING SCHOOL* AL BAYAN PUTRI GOALPARA KABUPATEN SUKABUMI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI SMA *BOARDING SCHOOL* AL BAYAN PUTRI GOALPARA KABUPATEN SUKABUMI)

Wafa Aulia Fazri Ramadhan[1], Irman Firmansyah[2]
[1,2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasim
[1]Wafa181101@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang dipergunakan penulis yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 40 orang pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 40 responden. Jenis data yang dipergunakan pada penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Metode analisis dengan Uji validitas dan reliabilitas instrumen. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis dan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi, analisis determinasi, analisis regresi berganda dan uji parsial t dan simultan f. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi yang dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel (5,074> 2,62) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,017.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of the work environment, organizational culture and compensation simultaneously on the job satisfaction of employees at Al Bayan Putri Goalpara Boarding School, Sukabumi Regency. In this research, the research method used by the author is a quantitative method with a descriptive and associative approach. The population of this study were 40 employees of Al Bayan Putri Goalpara Boarding School, Sukabumi Regency. The sample in this study was employees of Al Bayan Putri Goalpara Boarding School, Sukabumi Regency, totaling 40 respondents.

Article History
Received: August 2025
*Reviewe*d: August 2025
Published: August 2025

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 24 no. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

The type of data used in this research uses primary data by distributing questionnaires to respondents. Analysis method by testing the validity and reliability of the instrument. Analysis prerequisite tests include data normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests. Analysis and hypothesis testing techniques use correlation analysis, determination analysis, multiple regression analysis and partial t and simultaneous f tests. Based on the research results, the work environment, organizational culture and compensation have a positive effect on job satisfaction of Al Bayan Putri Goalpara High School Boarding School employees, Sukabumi Regency, as evidenced by the calculated F value being greater than the F table value (5.074> 2.62) with a significance level below 0.05, namely 0.017.
***Keywords**: Work Environment, Organizational Culture, Compensation and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah semua insan manusia yang terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan yang disebut dengan pegawai, dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut, suatu organisasi memerlukan pegawai yang berkualitas dan memiliki kapabilitas. Dalam suatu lingkup organisasi saat ini pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting, karena tanpa pegawai yang mumpuni suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Organisasi akan selalu dihadapkan oleh berbagai macam masalah, salah satunya ialah masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan masalah klasik bagi banyak organisasi. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya tergantung pada sistem nilai yang berlaku di dalam diri mereka masing-masing. Oleh karena itu, organisasi harus pintar dalam mendorong setiap pimpinannya untuk bisa memahami berbagai kebutuhan pegawai yang berkaitan langsung dengan kepuasan kerja.

Demikian halnya pada lembaga pendidikan atau sekolah, peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu sumber daya manusia yang menunjang terwujudnya tujuan pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan atau guru, tenaga administrasi dan lain-lain mempunyai perasaan, pikiran, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dalam melakukan pengajaran dan pekerjaanya. Salah satu faktor terpenting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan menciptakan dan memfasilitasi pegawai dengan lingkungan kerja yang baik. membangun budaya organisasi yang positif dan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak bagi pegawainya.

Seperti halnya di SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi. Tentunya kepuasan kerja pegawainya merupakan faktor yang harus diperhatikan dengan baik oleh lembaga karena dengan kepuasan kerja akan menciptakan perasaan yang menyenangkan sehingga menimbulkan sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaannya. Dari sikap dan perilaku positif yang dimunculkan oleh kepuasan kerja tersebut maka pegawai akan menjadi lebih senang dalam melakukan pekerjaannya dengan hasil yang lebih baik.

Namun pada kenyataannya bertolak belakang dengan kondisi yang terjadi saat ini di SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi berkaitan dengan ketidakpuasan kerja pegawainya, hal tersebut berdampak kepada pegawai yang kurang memanfaatkan waktu

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 24 no. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

kerja secara efektif, berlaku santai saat penyelesaian laporan kerja, kurang kegairahan dalam bekerja, suasana kerja yang kurang kondusif, hubungan tim kerja belum baik, selain itu laporan bulanan seringkali tidak tepat waktu dan di beberapa tahun terakhir ini sering terjadinya keluar masuknya pegawai baru hal tersebut tentunya mengindikasikan bahwa ada ketidakpuasan pegawai dalam bekerja.

Berikut penulis jelaskan berkaitan dengan fenomena ketidakpuasan kerja pegawai yang dilihat dari Rekapitulasi Tingkat *Turnover* pegawai yang didasarkan pada hasil wawancara penulis dengan Kepala sekolah SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi selama kurun waktu 2021 sampai dengan 2024 yang dapat dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Tingkat *Turnover* Pegawai SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi Periode Tahun 2021 sampai dengan 2024

No	Tahun	Pegawai Awal Tahun (Orang)	Pegawai Masuk (Orang)	Pegawai Keluar (Orang)	Karyawan Akhir Tahun (Orang)	Keterangan Pegawai Keluar
1	2021	47	3	5	45	1 orang *security*, 1 orang pegawai TU, 2 orang Office Boy dan 1 Orang bagian dapur
2	2022	45	2	5	42	2 orang bagian *laundry*, 1 orang pegawai TU, dan 2 orang bagian Office Boy
3	2023	42	4	6	40	2 orang bagian *laundry*, 1 Orang bagian Perpustakaan, dan 3 orang bagian *Gardener*
4	2024	40	5	5	40	1 Orang *Security*, 2 orang bagian *Gardener* dan 2 orang bagian Dapur

Sumber: SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan rekapitulasi tingkat perputaran pegawai pada SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi dari tahun 2021 jumlah karyawan keluar sebanyak 5 orang pegawai yaitu 1 orang *security*, 1 orang pegawai TU, 2 orang *Office Boy* dan 1 orang bagian dapur, dengan karyawan akhir tahun 2021 berjumlah 45 orang pegawai, kemudian di tahun 2022 jumlah karyawan yang keluar masih sebanyak 5 orang pegawai yaitu 2 orang bagian *laundry*, 1 orang pegawai TU, dan 2 orang bagian *Office Boy*, dimana jumlah pegawai yang keluar lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang masuk dengan jumlah karyawan akhir tahun 2022 berjumlah 42 orang pegawai, di tahun 2023 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 6 orang pegawai yaitu 2 orang bagian *laundry*, 1 orang bagian Perpustakaan, dan 3 orang bagian *Gardener*, dimana jumlahnya semakin naik dari tahun sebelumnya dan jumlah karyawan akhir tahun 2023 menurun menjadi berjumlah 40 orang, dan untuk tahun 2024 jumlah pegawai yang keluar berjumlah 5 orang pegawai yaitu 1 orang *Security*, 2 orang bagian *Gardener* dan 2 orang bagian dapur. Berdasarkan penjelasan data di atas terlihat bahwa tingkat ketahanan karyawan cenderung menurun dari tahun 2021 hingga tahun 2024 permasalahan tersebut tentunya dikarenakan kepuasan karyawan masih rendah.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 24 no. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan fenomena tersebut dapat diketahui dari hasil observasi dan wawancara awal penulis kepada beberapa pegawai terkait kepuasan kerja yang dirasakannya, yaitu diduga disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti contoh ada di beberapa bagian ruangan tempat kerja kurang nyaman karena kurang sirkulasi udara atau ventilasi, menjadi ruangan lembab, kurangnya fasilitas di bagian *laundry* contohnya mesin cuci, dan mesin uap untuk mencuci dan menyetrika untuk menunjang kebutuhan siswa kurang dan itu pun ada beberapa yang tidak berfungsi, hubungan sesama karyawan kurang harmonis kadang saling mengandalkan, kepala sekolah kadang sering membeda-bedakan atau terdapat kesenjangan antara guru dan pegawai.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah budaya organisasi dan kompensasi di SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi masih rendah contohnya untuk permasalahan budaya organisasi yaitu jam kerja kadang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di sekolah, pegawai sering dipanggil atau dibutuhkan di luar jam kerja dan harus datang ke tempat kerja, banyak pegawai yang merasa dalam melakukan pekerjaannya masih *double job* atau merangkap kerja seperti contoh bagian administrasi harus membatu bagian perpustakaan atau bagian *office boy* harus membantu di bagian *laundry* atau mencuci. Sedangkan untuk permasalahan kompensasi yaitu tanggal merah di luar tanggal merah keagamaan terkadang harus masuk seperti contoh tanggal 17 agustus atau imlek dan itu tidak dihitung uang lembur, kurang memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dengan imbalan atau honor yang diberikan dan kurang menyesuaikan jenjang pendidikan dengan gaji.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), sektor pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan terkait tingkat kepuasan tenaga pendidik dan karyawan. Hasil survei menunjukkan bahwa 45% karyawan di Lembaga pendidikan merasa kurang puas dengan lingkungan kerja mereka akibat fasilitas yang terbatas, sedangkan 35% merasa bahwa budaya organisasi belum mendukung kolaborasi yang efektif (BPS, 2022). Selain itu, sistem kompensasi sektor pendidikan sering kali menjadi isu, terutama di sekolah berbasis asrama (*Boarding School*), dimana jam kerja cenderung lebih Panjang dan beban kerja menjadi lebih besar. Fenomena yang di amati di SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi dimana ketiga faktor ini menunjukkan tantangan dalam suasana kerja yang ideal, yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan yang penulis jelaskan di atas cukup jelas bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi, hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan menurut Simamora (2022:231), "Dalam suatu organisasi modern, peran lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah melakukan sejumlah fungsi, antara lain memperkuat organisasi beserta perangkat kerjanya, menerapkan tapal batas artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan apa yang dilakukan oleh para pegawai, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku dan kepuasan kerja karyawan".

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Rohman (2022;7), manajemen dipandang sebagai suatu proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya melalui interaksi sumber daya-sumber daya dan pembagian tugas dengan profesional.

Menurut Hasibuan (2022;26), manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan- tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen juga adalah suatu ilmu

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 24 no. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

pengetahuan maupun seni. Seni adalah suatu pengetahuan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan atau dalam kata lain seni adalah kecakapan yang diperoleh dari pengalaman, pengamatan dan pelajaran serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan manajemen.

Adapun definisi manajemen menurut Swastha dan Sukotjo (2021:28), "Manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Menurut Hilman (2021:3) mengatakan bahwa manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam *Encylopedia of the Social Sciense* Terry dalam Hasibuan, (2022:15) istilah manajemen mengandung tiga pengertian yaitu: Pertama, manajemen sebagai suatu proses. Kedua, manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen. Ketiga, manajemen sebagai suatu seni (*Art*) dan manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan (*Science*).

Dari definisi di atas tersebut dijelaskan bahwa pengertian manajemen itu adalah ilmu sekaligus seni, maka manajemen itu dapat diberi definisi sebagai Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada pada organisasitersebut. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dapat dikelola. Menurut Simamora (2021:4), sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan/organisasi dapat dikategorikan menjadi empat tipe sumber daya:

1. Finansial
2. Fisik
3. Manusia
4. Kemampuan teknologi dan sistem.

Aset teknologi yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset dari organisasi tersebut.

Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja melalui orang lain untuk meraih berbagai hasil. Melalui manajemen dilakukan pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Simamora (2022:4) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Lingkungan Kerja

Menurut Logahan dalam Septianto, (2022:4), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya".

Menurut Sedarmayati, (2022:10), "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya,

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar tempat para pekerja bekerja, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi proses pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja tersebut".

Menurut Siagian (2022:123), "Menjelaskan bahwa lingkungan kerja merujuk pada segala kondisi yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pekerjaan mereka, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan, sementara lingkungan yang buruk bisa berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik serta kinerja karyawan".

Menurut Sunyoto, (2020:92), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan".

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat para pekerja bekerja, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi proses pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja tersebut.

Dalam penelitian ini dimensi yang dipergunakan penulis untuk mengukur lingkungan kerja terbagi ke dalam 3 dimensi yaitu: (Logahan dalam Septianto, 2022:17)

1. Suasana kerja

   Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Hubungan kerja

   Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja. Hubungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Fasilitas kerja

   Selain itu juga tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja. Sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Dari ketiga dimensi di atas dapat di jelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan diharapkan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, semangat kerja yang meningkat pula, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas tersebut.

Budaya Organisasi

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2021:201), "Mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi". Menurut Wirawan dalam Alinvia (2021:85), "Budaya organisasi merupakan norma, nilai–nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri,

pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi".

Menurut Luthans dalam Anggraeni (2021:99), "Budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari".

Menurut Rivai (2020:432), "Budaya organisasi didefinisikan sebagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungannya yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam organisasi".

Dari beberapa definisi tersebut dapat ditarik simpulan bahwa budaya organisasi merupakan ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kinerja perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Dalam penelitian ini untuk mengukur budaya organisasi penulis menggunakan 5 dimensi, yaitu: (Edison, Anwar dan Komariyah, 2021:223)

1. Kesadaran Diri

   Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi. Seperti karyawan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya, karyawan mentaati aturan yang ada.
2. Keagresifan

   Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan. Seperti menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan, karyawan penuh inisiatif dan tidak tergantung pada petunjuk pimpinan, perusahaan selalu bisa secara cepat merespon hambatan.
3. Kepribadian

   Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok, meliputi: Karyawan sangat menghargai & menghormati, melayani pihak lain yang berkunjung, karyawan memandang bagian (divisi) lain sebagai satu kesatuan, karyawan sebagai anggota kelompok saling membantu satu sama lain.
4. Performa

   Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien, meliputi: Karyawan selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan berinovasi untuk menemukan hal baru dan berguna, karyawan bangga ketika perusahaan mencapai tujuan kinerjanya.
5. Orientasi tim

   Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama, meliputi: Setiap karyawan selalu bekerja sama dengan baik dalam tim, setiap tugas-tugas tim, karyawan lakukan dengan diskusi dan disinergikan dengan baik, setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

Kompensasi

Menurut Mahmudah (2022:111), "Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung". Menurut Akbar, et al., (2021:125), "Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*)

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 24 no. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian".

Menurut Widodo, (2021:160). "Kompensasi merupakan suatu bagian dari *reward* atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasanya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya *reward* yang disediakan oleh organisasi".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat penulis simpulkan bahwa kompensasi adalah suatu hal dalam berbagai bentuk seperti uang, hadiah, dan *reward* atau penghargaan yang telah disediakan dan diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa-jasa dan kerja keras karyawan.

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan dimensi kompensasi yang terbagi ke dalam 2 dimensi, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Mahmudah, 2022:127), yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

   Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain.

   a. Gaji

      Definisi Gaji biasanya disebut upah *(wages)* berhubungan dengan tarif gaji per- jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Sedangkan gaji *(salary)* umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Dapat disimpulkan bahwa gaji adalah: "Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh".

      Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

   b. Insentif

      Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

   c. Bonus

      Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

   Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung atau "Program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan, balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan". Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan

lingkungan kerja yang menyenangkan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2022:224), "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangi dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan".

Menurut Wibowo (2021:299), "Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil persepsi mereka tentang pekerjaan, sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Menurut Priansa (2020:201), "Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Menurut Hartatik, (2020:291), "Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja".

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Dalam penelitian ini untuk mengukur dimensi kepuasan kerja penulis menggunakan empat faktor dimensi yaitu: (Hasibuan, 2022:237)

1. Faktor Psikologi

   Merupakan faktor yang berhubungan dengan perasaan karyawan dengan masalah perilaku atau sikap karyawan. Dalam penelitian ini indikator faktor psikologi diantaranya:
   a. Mengembangkan Minat dan bakat karyawan
   b. Kenyamanan Kerja
   c. Memberikan pelatihan kerja
   d. Memfasilitasi karyawan.
2. Faktor Sosial

   Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. Dalam penelitian ini indikator faktor sosial diantaranya:
   a. Hubungan dengan rekan kerja
   b. Hubungan dengan pimpinan.
3. Faktor Fisik

   Kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya. Dalam penelitian ini indikator faktor fisik diantaranya:
   a. Kondisi fisik karyawan
   b. Lingkungan kerja
   c. Fasilitas kerja
   d. Jenis pekerjaan.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 24 no. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan, serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya. Dalam penelitian ini indikator faktor finansial diantaranya:

a. Jaminan sosial
b. Tunjangan
c. Insentif
d. Bonus

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2022:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2022:35) adalah: "Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada sat variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain".

Sedangkan Menurut Sugiyono (2022:37), metode asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan hipotesis Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistika yang digunakan untuk menguji variabel Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Populasi

Menurut Sugiyono (2022:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah jumlah Pegawai SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 40 orang pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2022:116), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi yang diteliti sangat besar dan tidak mungkin semua individu atau objek pada populasi tersebut diteliti satu persatu, maka cukup diambil sampel dari populasi tersebut. Hasil pengamatan terhadap sampel, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi diharapkan mewakili populasi”.

Menurut Sugiyono (2022:120), penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobabilty sampling* yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 40 orang pegawai SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 24 no. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022:110), teknik pengumpulan data berupa suatu pernyataan (*statement*) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan *(Library Research)*

   Yaitu melalui penelusuran atau penelaahan dari buku-buku dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan tujuan penelitian yang didapat dari perpustakaan. Dalam penelitian ini dokumen yang dimaksud berisi data mengenai masalah yang sedang diteliti.
2. Studi Lapangan *(Field Research)*

   Yaitu teknik penelitian data dengan penelitian langsung pada objek yang diteliti dengan cara-cara sebagai berikut:
   a. Observasi

      Yaitu mengadakan pengamatan secara langsung proses kerja pegawai, Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi. Observasi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi.
   b. Wawancara

      Yaitu suatu proses interaksi untuk memperoleh data mengenai gambaran umum lembaga sekolah dengan cara bertanya langsung kepada kepala sekolah dan pegawai SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi.
   c. Kuesioner yaitu

      Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan sebuah set pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Bentuk pertanyaan yang digunakan adalah bentuk pertanyaan berstruktur atau sistem tertutup. Artinya responden diminta untuk membuat pilihan diantara jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Untuk memperoleh jawaban dari responden, maka digunakan kuesioner yaitu sehimpunan pertanyaan yang telah dirancang terlebih dahulu dimana responden diberi alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapatnya. Sedang kuesioner yang digunakan dengan sistem tertutup. Artinya responden diminta untuk membuat pilihan diantara jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Dalam teknik kuesioner, penulis menggunakan skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan mulai dari yang sangat tidak setuju hingga yang sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif memberikan gambaran dari data penelitian yang meliputi nilai terendah (minimum), nilai tertinggi (nilai maksimum), nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Penelitian ini menguji Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 24 no. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasil pengujian statistik deskriptif dari ketiga variabel penelitian dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

	N	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	*Std. Deviation*
Lingkungan Kerja	40	41,00	62,00	50,6750	5,89388
Budaya Organisasi	40	40,00	69,00	56,8000	6,09834
Kompensasi	40	26,00	42,00	34,6500	3,91938
Kepuasan Kerja	40	39,00	62,00	51,3500	5,36154
Valid N (*listwise*)	40				

Sumber: Data SPSS 24.0 diolah Penulis Tahun 2025

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa dari jumlah N = 40 untuk variabel Lingkungan Kerja dengan nilai minimum sebesar 41,00 nilai maksimum sebesar 62,00, nilai rata-rata sebesar 50,6750 dan standar deviasi sebesar 5,89388. Variabel Budaya Organisasi dengan nilai minimum sebesar 40.00 nilai maksimum sebesar 69.00, nilai rata-rata sebesar 56,8000, dan standar deviasi sebesar 6,09834, Variabel Kompensasi dengan nilai minimum sebesar 26.00 nilai maksimum sebesar 42.00, nilai rata-rata sebesar 34,6500, dan standar deviasi sebesar 3,91938 dan Variabel Kepuasan Kerja dengan nilai minimum sebesar 39,00, nilai maksimum sebesar 62,00, nilai rata- rata sebesar 51,3500, dan standar deviasi sebesar 5,36154.

Hasil Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Analisis X1 Terhadap Y

Lingkungan Kerja			Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	*Pearson Correlation*	1	,549*
	Sig. (2-tailed)		,012
	N	40	40
Kepuasan Kerja	*Pearson Correlation*	,549*	1
	Sig. (2-tailed)	,012	
	N	40	40

*. *Correlation is significant at the 0.05 level (2- tailed)*

Sumber: Data SPSS 24.0 diolah Penulis Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel di atas maka dapat terlihat nilai korelasi Lingkungan Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar r = 0,549 yang berarti nilai korelasi berada pada interval pada 0.40 – 0.599, yang artinya memiliki hubungan yang sedang, sifat hubungannya positif yang artinya jika lingkungan kerja (X1) meningkat maka kepuasan kerja (Y) akan semakin meningkat pula.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 24 no. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4. Hasil Analisis X2 Terhadap Y

Correlations

Budaya Organisasi			Kepuasan Kerja
Budaya Organisasi	*Pearson Correlation*	1	,637*
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	40	40
Kepuasan Kerja	*Pearson Correlation*	,637*	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	40	40

*. *Correlation is significant at the 0.05 level (2- tailed)*

Sumber: Data SPSS 24.0 diolah Penulis Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel di atas maka dapat terlihat nilai korelasi Budaya Organisasi (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar r = 0,637 yang berarti nilai korelasi berada pada interval pada 0,600 – 0,799, yang artinya memiliki hubungan yang kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika Budaya Organisasi (X2) meningkat maka Kepuasan Kerja (Y) akan semakin meningkat pula.

Tabel 5. Hasil Analisis X3 Terhadap Y

Correlations

Kompensasi			Kepuasan Kerja
Kompensasi	*Pearson Correlation*	1	,644*
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	40	40
Kepuasan Kerja	*Pearson Correlation*	,644*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	40	40

*. *Correlation is significant at the 0.05 level (2- tailed)*

Sumber: Data SPSS 24.0 diolah Penulis Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel di atas maka dapat terlihat nilai korelasi Kompensasi (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar r = 0,644 yang berarti nilai korelasi berada pada interval pada 0,600 – 0,799, yang artinya memiliki hubungan yang kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika Kompensasi (X3) meningkat maka Kepuasan Kerja (Y) akan semakin meningkat pula.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	37,268	12,115		3,076	,004
	Lingkungan Kerja	,317	,138	,349	2,292	,028
	Budaya Organisasi	,165	,145	,274	1,749	,022
	Kompensasi	,136	,226	,227	1,761	,013

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja

Sumber: Data SPSS 24.0 diolah Penulis Tahun 2025

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 24 no. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan model analisis regresi linier berganda di atas, maka dapat dilakukan analisis dengan rumus:

Y = α + ß1.X1 + ß2.X2 + ß3.X3
= 37,268 + 0,326X1 + 0,165X2 + 0,136X3

Nilai-nilai koefisien regresi linier berganda dari persamaan di atas dapat diuraikan pengertian sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstan sebesar α = 37,268, artinya apabila variabel Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) atau variabel tersebut di nyatakan 0 atau tidak ada perubahan atau sama dengan posisi saat ini, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 37,268 poin.
2. Nilai koefisien (ß1) sebesar 0,317 artinya apabila Lingkungan Kerja (X1) ditingkatkan sebesar 1 kali semakin positif, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0,317.
3. Nilai koefisien (ß2) sebesar 0,165 artinya apabila Budaya Organisasi (X2) ditingkatkan sebesar 1 kali semakin positif, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0,165.
4. Nilai koefisien (ß3) sebesar 0,136 artinya apabila Kompensasi (X3) ditingkatkan sebesar 1 kali semakin positif, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0,136.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Error of the Estimate*
1	,656[a]	,430	,254	7,21590

a. *Predictors: (Constant),* Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi
Sumber: Data SPSS 24.0 diolah Penulis Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,430 yang artinya besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi, sebesar 43,0% adapun sisanya 57,0% dipengaruhi oleh variabel bebas lain di luar Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji T X1 Terhadap Y

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	35,283	7,055		5,001	,000
	Lingkungan Kerja	,317	,138	,349	2,292	,028

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja
Sumber: Data SPSS 24.0 diolah Penulis Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas Hasil Uji hipotesis t hitung (Uji parsial) ke 1 di atas dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 2,292 dengan tingkat probabilitas (*sig*) adalah 0,028, jika dibandingkan pada t-tabel pada α = 0,05, berarti t-hitung > t- tabel dan *sig* < 0,05 yaitu 2,292 > 1,683 dan 0,028 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 didukung data (diterima), hal

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 24 no. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ini berarti lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi. Hasil ini sesuai dengan prediksi awal (hipotesis), bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Tabel 9. Uji T X2 Terhadap Y

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	53,198	8,141		6,535	,000
	Budaya Organisasi	,165	,145	,274	1,749	,022

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja

Sumber: Data SPSS 24.0 diolah Penulis Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji hipotesis t hitung (Uji parsial) ke 2 di atas dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 1,749 dengan tingkat probabilitas (*sig*) adalah 0,022, Jika dibandingkan pada t-tabel pada α = 0,05, berarti t-hitung > t- tabel dan *sig* < 0,05 yaitu 1,749 > 1,683 dan 0,022 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 didukung data (diterima), hal ini berarti Budaya Organisasi terbukti berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi. Hasil ini sesuai dengan prediksi awal (hipotesis), bahwa semakin baik budaya organisasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Tabel 10. Uji T X3 Terhadap Y

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	53,438	7,730		6,913	,000
	Kompensasi	,136	,226	,227	1,761	,013

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja

Sumber: Data SPSS 24.0 diolah Penulis Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil uji hipotesis t hitung (Uji parsial) ke 3 di atas dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 1,761 dengan tingkat probabilitas (*sig*) adalah 0,013, jika dibandingkan pada t-tabel pada α = 0,05, berarti t-hitung > t- tabel dan *sig* < 0,05 yaitu 1,761 > 1,683 dan 0,013 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 didukung data (diterima), hal ini berarti Kompensasi terbukti berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi. Hasil ini sesuai dengan prediksi awal (hipotesis), bahwa semakin meningkat kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat pula.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 24 no. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 11. Uji Simultan F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	*Regression*	2,175	1	2,175	5,074	,017[b]
	Residual	118,925	38	29,445		
	Total	**121,100**	**39**			

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja
b. *Predictors*: (*Constant*), Kompensasi.
Sumber: Data SPSS 24.0 diolah Penulis Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil *output* SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} (5,074> 2,62) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,017. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi jika di uji secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi. Hasil ini sesuai dengan prediksi awal (hipotesis), bahwa artinya jika variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi baik maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi kurang baik maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penilaian variabel-variabel yang di teliti yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja, maka hasil penilaian instrumen ketiga variabel tersebut yaitu:
   a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dengan analisis frekuensi hasil jawaban responden mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1) yang menjawab baik atau setuju dan sangat setuju terhadap 11 indikator dengan rata-rata tingkat ketercapaian di akumulasikan sebesar 75,0%. Sedangkan 2 indikator lagi dinilai kurang baik atau tidak setuju dan ragu-ragu oleh responden yaitu indikator sirkulasi udara dan peralatan kerja dengan rata-rata tingkat ketercapaian di akumulasikan sebesar 62,75%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dengan analisis frekuensi hasil jawaban responden mengenai variabel Budaya Organisasi (X2) yang menjawab baik atau setuju dan sangat setuju terhadap 13 indikator dengan rata-rata tingkat ketercapaian di akumulasikan sebesar 75,0%. Sedangkan 2 indikator lagi dinilai kurang baik atau tidak setuju dan ragu-ragu oleh responden yaitu indikator merespon setiap hambatan dan inisiatif dengan rata-rata tingkat ketercapaian di akumulasikan sebesar 60,70%.
   b. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dengan analisis frekuensi hasil jawaban responden mengenai variabel Kompensasi (X3) yang menjawab baik atau setuju dan sangat setuju terhadap 7 indikator dengan rata-rata tingkat ketercapaian di akumulasikan sebesar 76,42%. Sedangkan 2 indikator lagi dinilai kurang baik atau tidak setuju dan ragu- ragu oleh responden yaitu indikator insentif dan bonus dengan rata-rata tingkat ketercapaian di akumulasikan sebesar 61,25%.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 24 no. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

c. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dengan analisis frekuensi hasil jawaban responden mengenai variabel Kepuasan Kerja (Y) yang menjawab baik atau setuju dan sangat setuju terhadap 12 indikator dengan rata-rata tingkat ketercapaian di akumulasikan sebesar 69,58%. Sedangkan 2 indikator lagi dinilai kurang baik atau tidak setuju dan ragu-ragu oleh responden yaitu indikator Kenyamanan Kerja dan Bonus dengan rata- rata tingkat ketercapaian di akumulasikan sebesar 70,0%.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai pada SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi, yang dibuktikan dengan hasil uji-t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,292 dengan tingkat probabilitas (*sig*) adalah 0,028, jika dibandingkan pada t-tabel pada α = 0,05, berarti t-hitung > t-tabel dan *sig* < 0,05 yaitu 2,292 > 1,683 dan 0,028 < 0,05.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai pada SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 1,749 dengan tingkat probabilitas (*sig*) adalah 0,022, jika dibandingkan pada t-tabel pada α = 0,05, berarti t-hitung > t-tabel dan *sig* < 0,05 yaitu 1,749 > 1,683 dan 0,022 < 0,05.
4. Kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai pada SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 1,761 dengan tingkat probabilitas (*sig*) adalah 0,013, jika dibandingkan pada t-tabel pada α = 0,05, berarti t-hitung > t-tabel dan *sig* < 0,05 yaitu 1,761 > 1,683 dan 0,013 < 0,05.
5. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi, yang dibuktikan dengan nilai F-hitung lebih besar dari pada nilai F-tabel (5,074 > 2,62) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,017.

Saran

Berdasarkan hasil dari penarikan kesimpulan yang telah dibahas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, keseluruhan variabel telah ternilai dengan baik meskipun belum sepenuhnya responden setuju dengan penilaian tersebut. Maka dari itu penulis menyarankan kepada manajemen sekolah SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi pegawainya karena ketiga variabel tersebut merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi.
2. Variabel lingkungan kerja agar dapat ditingkatkan. Disarankan ada 2 indikator yang harus diperbaiki yaitu sirkulasi udara dan peralatan kerja. Berdasarkan hasil penilaian responden tersebut di atas terlihat jelas bahwa kedua indikator tersebut dinilai paling rendah oleh responden dari indikator lainnya, sehingga pihak manajemen sekolah SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi harus segera memperbaiki indikator tersebut di atas dengan cara: Sirkulasi udara di setiap ruangan kerja harus ditambah karena akan membuat kualitas udara di dalam ruangan kerja menjadi lebih sehat dan tidak pengap sehingga pegawai akan nyaman dalam bekerja. Sedangkan untuk peralatan kerja harus secepatnya di perbaiki atau diperbaharui sehingga menunjang kelancaran pegawai dalam bekerja.
3. Variabel Budaya Organisasi agar dapat ditingkatkan. Disarankan ada 2 indikator yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen sekolah SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi yaitu indikator merespon setiap hambatan dan inisiatif. Sejauh ini kedua indikator tersebut di nilai masih rendah oleh responden. Untuk mengatasinya pihak

sekolah yaitu pimpinan atau kepala sekolah harus menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai, menanyakan hambatan-hambatan apa saja yang terjadi dalam pekerjaan karena dengan menjalin komunikasi yang baik dengan kepala sekolah dapat membantu meningkatkan kemampuan inisiatif pegawai dan memahami tujuan sekolah ke depannya dengan lebih baik dan mengetahui apa yang diharapkan dari pegawai. Selain itu, pegawai juga dapat mendapatkan umpan balik dari kepala sekolah mengenai ide-ide yang telah disampaikan. Komunikasi yang baik juga dapat membantu membangun kepercayaan antara pegawai dan kepala sekolah, sehingga pegawai lebih berani untuk mengambil inisiatif.

4. Variabel kompensasi agar dapat ditingkatkan. Disarankan ada 2 indikator yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen sekolah SMA *Boarding School* Al Bayan Putri Goalpara Kabupaten Sukabumi yaitu indikator insentif dan bonus. Sejauh ini kedua indikator tersebut dinilai masih rendah oleh responden. Untuk mengatasinya pihak sekolah harus memperhatikan insentif dan bonus yang diberikan secara adil dan menarik sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu supaya kepuasan kerja terus meningkat maka lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi harus terus diperhatikan dengan baik sehingga kepuasan kerja akan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rohman, S.M. 2022. *Perilaku Organisasi*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.

Alinvia, Dewi 2021. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2021. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo. (ER-2)

Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Davis, K & Newstroom. J.W. 1982. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Seventh Edition Singapore: McGraw Hill Book Company Inc (Dialihbahasakan Dwi Septianto) 2021. *Perilaku Organisasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta

Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.

Fred Luthans. 2021. *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan; Anggraeni) Edisi Sepuluh, Yogyakarta: PT. Andi.

Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hartatik, Puji, Indah, 2020. *Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Laksana.

Husein Umar. 2020. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi Revisi ke 3 Jakarta: Rajawali

Logahan, Jerry Marcellinus. 2022. (Dialihbahasakan Dwi Septianto). *Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dalam Perusahaan*. Penerbitan UniversitasDiponegoro, Semarang.

M. Hilman.2021. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo. (ER-2)

Mahmudah, Enny 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. E.R. 2 Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Mangkunegara, Anwar Prabu 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Edisi Revisi 3, penerbit PT. Remaja Rsodakarya.

Nazir, Moh. 2020. *Metode Penelitian*. E.R 4 Bogor: Ghalia Indonesia.

Prayitno dalam Winarsunu 2019. *SPSS + AMOSStatistical Data Analysis*. Penerbit INMEDIA, Jakarta.

Priansa Donni Juni Pere. 2020. *Perencanaan dan Pengembangan SDM* [Book]. Bandung: Alfabeta

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 24 no. 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Robbins, P. Stephen. 2020. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Ernawati. Erlangga, Jakarta.

Sedarmayanti. 2022. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua, PT Refika Aditama, Bandung.

Siagian, Sondang P., 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 Revisi. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi. 2020. *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi ke 5 Pustaka= LP3ES Indonesia, Jakarta.

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Sujianto. 2022. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Edisi Terbaru Cetakan ke 4 Yogyakarta: YKPN.

Sunyoto, Herman. 2020. *Perilaku Organisasi,* Cetakan 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suryana. 2021. *Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Buku Ajar Perkuliahan UPI.

Wibowo, 2021. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Veithzal Rivai Zainal. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.