

PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI NEO HOTEL GROUP JAKARTA

Richi Setria

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Bonifasius M.H Nainggolan

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Compensation, Organizational Culture and Leadership on job satisfaction at Neo Hotel Group. Respondents were taken from 55 employees of the Neo Hotel Group. The sampling technique uses saturated sampling technique. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis. The results of the analysis can be concluded that Compensation, Organizational Culture and Leadership have positive and significant effects both simultaneously and partially on Employee Job Satisfaction. For that every Department must pay attention to salaries and wages according to national standards. Organizational Culture employees by giving appreciation to employees who excel so as to create good job satisfaction.

Keywords: *Compensation, Organizational Culture, Leadership, Job Satisfaction of Employees.*

Latar Belakang

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu perusahaan memiliki posisi yang sangat penting saat ini apabila ingin meningkatkan daya saing. Dengan SDM yang berkualitas, memiliki motivasi, berkomitmen, loyal dan berkinerja baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia pada suatu organisasi diposisikan untuk mengambil peran yang lebih strategis dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Dengan demikian, SDM pada suatu organisasi harus memiliki pengetahuan yang baik tentang berbagai permasalahan yang terjadi pada bisnis yang digeluti oleh perusahaannya, sehingga dapat berperan sesuai dengan bidang pekerjaannya dalam meningkatkan pertumbuhan dan produktivitas untuk membantu meningkatkan kemampuan organisasi agar memiliki daya saing yang lebih tinggi.

George & Zakkariya (2018) mengatakan kepuasan kerja sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan

dianggap sebagai motivator penting. Ini adalah tingkat dimana karyawan merasakan kesenangan dalam melakukan pekerjaan mereka. Karyawan akan cenderung tetap dengan pekerjaan ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka dan berhenti dari pekerjaan ketika mereka tidak puas dengan pekerjaan itu. Huczynski and Buchanan (2017) mengatakan kombinasi kebijakan SDM dengan perilaku manajemen lini harus mengarah pada perasaan kepuasan kerja dan komitmen. Orang cenderung menggunakan perilaku diskresi positif ketika mereka mengalami kebanggaan dalam organisasi mereka, dan ingin tinggal di sana. Komitmen dan kepuasan kerja dengan demikian mendorong karyawan untuk menggunakan perilaku diskresioner untuk berkinerja lebih baik. Hal ini memberi gambaran bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang baik diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dibutuhkan dukungan dari berbagai factor, khususnya

dari sisi perusahaan antara lain adalah pemberian kompensasi yang diterima apakah sesuai dengan harapan yang dimiliki karyawan yang mampu memberi kepuasan bagi dirinya. Dengan demikian Pemberian kompensasi yang sesuai merupakan salah satu langkah yang harus diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dimiliki. Martocchio (2017) mengatakan kompensasi mewakili imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan untuk keanggotaan mereka sebagai karyawan. Kompensasi intrinsik mencerminkan pola pikir psikologis karyawan yang dihasilkan dari melakukan pekerjaan mereka, misalnya, mengalami perasaan hebat dari keyakinan bahwa pekerjaan seseorang penting dalam kehidupan orang lain (misalnya di bidang jasa perhotelan). Kompensasi ekstrinsik mencakup imbalan moneter dan nonmoneter. sebagian besar profesional kompensasi menyebut imbalan nonmoneter sebagai tunjangan karyawan.

Budaya Organisasi juga merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Mullin (2010) mengatakan Budaya organisasi merupakan kumpulan tradisi, nilai-nilai, kebijakan, kepercayaan, dan sikap yang membentuk konteks luas untuk semua yang kita lakukan dan pikirkan dalam suatu organisasi. Produk dari budaya organisasi tertentu di tempat kerja, yang mempromosikan konsep kesuksesan, semangat tim sehingga tidak mengecewakan rekan kerja, dan etos kerja yang kuat. Organisasi juga dipengaruhi oleh budaya yang memperkuat etos kerja itu dan siklus pencapaian dan konsumsi berkelanjutan sebagai ukuran harga diri. Dengan adanya satu pandangan tersebut, diharapkan memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Mullins (2010) mengatakan tim cenderung menjadi cerminan pemimpin mereka. Bentuk manajemen dan gaya kepemimpinan yang diadopsi akan

mempengaruhi hubungan antara kelompok dan organisasi dan merupakan penentu utama keterpaduan kelompok. Secara umum, kekompakan akan dipengaruhi oleh hal-hal seperti cara di mana manajer memberikan bimbingan dan dorongan kepada kelompok, menawarkan bantuan dan dukungan, memberikan kesempatan untuk berpartisipasi, upaya untuk menyelesaikan konflik dan memberikan perhatian pada hubungan karyawan dan masalah tugas. Hal ini dapat memberi gambaran bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan yang menjadi bawahannya. Kepemimpinan yang tidak memberikan kenyamanan bagi karyawan akan memunculkan ketidakpuasan bagi bawahan, demikian juga sebaliknya.

Sebagai sebuah organisasi, Neo Hotel Group memiliki tujuan agar dapat bersaing dengan hotel lain yang sejenis, khususnya dengan competitor langsung yang setara. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu factor yang harus diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sehingga dapat berperan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Penelitian tentang pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan satu kajian menarik yang dapat dilakukan sehingga dapat menjadi acuan dalam pengembangan manajemen sumberdaya manusia di masa mendatang di Neo Hotel Group.

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Neo Hotel Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada Neo Hotel Group.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Neo Hotel Group.

4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Neo Hotel Group.

Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Kompensasi

Menurut Dessler (2013) kompensasi karyawan mencakup semua bentuk pembayaran kepada karyawan dan yang timbul dari pekerjaan mereka. Ini memiliki dua komponen utama, pembayaran keuangan langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran keuangan tidak langsung (manfaat finansial seperti asuransi yang dibayar majikan dan liburan). Pada gilirannya, ada dua cara dasar untuk melakukan pembayaran keuangan langsung kepada karyawan: berdasarkan peningkatan waktu atau berdasarkan kinerja. Gaji berbasis waktu masih menjadi dasar dari sebagian besar rencana gaji pengusaha. Pekerja kerah biru dan klerikal menerima upah per jam atau harian, misalnya. Yang lain, seperti manajer atau desainer Web, cenderung digaji dan dibayar mingguan, bulanan, atau tahunan. Opsi pembayaran langsung kedua adalah membayar untuk kinerja. Misalnya, pekerjaan mengikat kompensasi dengan jumlah produksi (atau jumlah potongan) yang dihasilkan oleh pekerja. Komisi penjualan adalah kompensasi berbasis kinerja lain (dalam hal ini, berdasarkan penjualan). Pengusaha lain menyusun rencana pembayaran yang menggabungkan upah berbasis waktu ditambah insentif.

Menurut Suparyadi (2015) jenis atau komponen kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung :

1. Kompensasi langsung. Merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau

pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial

- a. Kompensasi finansial. Gaji - adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Upah - Adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tunjangan – merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntuan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Insentif – merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

- b. Kompensasi Nonfinansial. Merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan seperti mobil, bus Dinas atau asuransi tenaga kerja.

2. Kompensasi Tidak Langsung. Merupakan Imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pension atau meninggal dunia sebagai penghargaan atas jasa jasa karyawan tersebut selama mengabdikan di organisasi atau perusahaan.

- a. Kompensasi Finansial. Pensiun penuh – yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum. Pensiun dini – yang diberikan kepada mereka yang

pension dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya yang lebih kecil daripada yang pension penuh. Pesangon – kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan. Pensiun Janda/Duda- diberikan kepada janda/Duda dari karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena meninggal dunia.

- b. Kompensasi Nonfinansial. Diberikan kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini yaitu berupa asuransi kesehatan.

Suparyadi (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2013). Penelitian yang membahas tentang pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja diantaranya adalah : Juliana dan Djakasaputra (2020); Rumada dan Utama (2013), dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari uraian diatas ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Neo Hotel Group.

Budaya Organisasi

Budaya dapat membuat satu kelompok orang berperilaku, berpikir, dan bahkan berperenampilan berbeda dari yang lain. Kelompok yang berbeda ini mungkin memiliki keyakinan yang berbeda, nilai yang berbeda, dan interpretasi yang berbeda tentang hal-hal di sekitar mereka (Brooks, 2009). Sinding and Waldstrom

(2014) mengatakan Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi tersirat yang dimiliki bersama, diterima begitu saja yang dipegang oleh suatu kelompok dan yang menentukan bagaimana ia memandang, memikirkan, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungannya. Definisi ini menyoroti tiga karakteristik penting dari budaya organisasi. Pertama, budaya organisasi diteruskan ke karyawan baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi memengaruhi perilaku kita di tempat kerja. Akhirnya, budaya organisasi beroperasi pada dua tingkatan yang berbeda. Setiap level bervariasi dalam hal visibilitas luar dan resistensi terhadap perubahan. Apa saja nilai-nilai yang dilakukan dalam organisasi merupakan budaya organisasi (Silitonga & Budiono, 2020).

Menurut Robbins dan Judge (2013) budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Tujuh karakteristik utama tampaknya menangkap esensi dari budaya organisasi:

- a. Inovasi dan Pengambilan Risiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
- b. Perhatian pada Detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi Hasil. Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil atau hasil daripada pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
- d. Orientasi Orang. Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil pada orang-orang dalam organisasi.
- e. Orientasi Tim. Sejauh mana aktivitas kerja diatur di sekitar tim daripada individu
- f. Agresivitas. Sejauh mana orang agresif dan kompetitif daripada bersikap santai
- g. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan mempertahankan status quo berbeda

dengan pertumbuhan.

Masing-masing karakteristik ini ada pada kontinum dari rendah ke tinggi. Menilai organisasi pada mereka, kemudian, memberikan gambaran gabungan dari budayanya dan dasar bagi pemahaman bersama yang dimiliki anggota tentang organisasi, bagaimana hal-hal dilakukan di dalamnya, dan cara mereka seharusnya berperilaku.

Sementara itu pendapat lain dikemukakan oleh Mcshane – Vone (2009) ada beberapa Model-model dan survei budaya organisasi ini populer di kalangan para pemimpin perusahaan yang dihadapkan dengan bisnis yang berantakan dalam mendiagnosis budaya perusahaan mereka dan mengidentifikasi budaya seperti apa yang ingin mereka kembangkan. Sayangnya, mereka juga menyajikan pandangan yang menyimpang dari budaya organisasi. Pertama, model-model ini menyederhanakan keragaman nilai-nilai budaya dalam organisasi.

Faktanya adalah, ada puluhan nilai individual, dan masih banyak lagi kombinasi nilai, sehingga jumlah budaya organisasi yang digambarkan oleh model-model ini kemungkinan jauh dari set lengkap. Kedua, kita harus ingat bahwa budaya organisasi memasukkan asumsi bersama tentang cara yang benar untuk melakukan sesuatu, bukan hanya nilai-nilai yang dibagikan.

Mullins (2010) mengatakan budaya organisasi adalah kumpulan tradisi, nilai, kebijakan, kepercayaan, dan sikap yang membentuk konteks yang meresap untuk semua yang kita lakukan dan pikirkan dalam sebuah organisasi. Budaya suatu organisasi juga sering diibaratkan dengan kepribadian individu. Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2013). Penelitian terdahulu yang sejalan dengan

penelitian ini antara lain Sinuhaji (2013); Sari Citra dan Rustono (2018); Suparta dan Ardana (2019); Yakup (2017), dimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari uraian diatas ditarik hipotesis sebagai berikut :

H2 Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Neo Hotel Group

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya yaitu, Menurut Stroh (2002) kemampuan untuk memengaruhi karyawan agar melampaui kepatuhan mekanis dengan arahan rutin organisasi.

Kepemimpinan adalah perjalanan itu sendiri, kegiatan, bukan tujuan - perjalanan yang merangsang dan memuaskan di mana perencanaan dan persiapan juga penting dan menyenangkan dalam hak mereka sendiri, (O' Connor 2001). Disisi lain Sapienza (2004) menyatakan Memimpin adalah melibatkan mengarahkan orang lain dalam tindakan, dalam pengambilan keputusan, dan dalam pemecahan masalah (antara lain). Memimpin juga melibatkan menjadi panutan, pembimbing, dan inspirasi bagi orang lain. Para pemimpin yang paling efektif sering digambarkan sebagai "sangat antusias dan termotivasi melalui antusiasme," sebagai "ramah dan tenang — mendukung dan kehadiran yang konstan," dan sebagai "mampu menginspirasi dan melihat yang terbaik dalam diri setiap orang." Singkatnya, memimpin melibatkan melakukan dan

menjadi. Menurut Afkhami (2003) Kepemimpinan adalah :

1. Inklusif Gender: Idealnya, pria dan wanita menjadi mitra dalam mendefinisikan, bekerja untuk, dan mencapai tujuan yang bermanfaat bagi semua.
2. Komunikatif: Setiap orang memiliki sesuatu untuk disumbangkan dan setiap contoh.
3. kontribusi menjadi contoh kepemimpinan.
4. Tujuan: Untuk mendefinisikan dan menguraikan tujuan adalah untuk terlibat dalam proses pembelajaran. Pada saat yang sama, ia terlibat dalam menjalankan kekuasaan.
5. Demokratis dan Egaliter: Dalam masyarakat yang komunikatif dan partisipatif, peserta saling menghormati dan menghargai sebagai manusia seutuhnya.
6. Berarti-Sensitif: "Tujuan tidak membenarkan cara" adalah prinsip yang terkenal
7. perilaku etis di seluruh dunia. Prinsip ini berarti bahwa orang yang beriman melakukannya tidak menggunakan cara yang tidak etis untuk mencapai tujuan terlepas dari kepentingan atau kedekatan mereka.

Sebagai manajer, ketika kita mencoba mengubah perilaku bawahan, kita sering menghadapi "penolakan untuk berubah" pada tingkat yang tampaknya tidak masuk akal. Kami mengamati departemen dalam organisasi kami yang tampaknya lebih tertarik untuk beradu satu sama lain daripada menyelesaikan pekerjaan. Kami melihat masalah komunikasi dan kesalahpahaman antara anggota kelompok yang seharusnya tidak terjadi di antara orang-orang yang "masuk akal". Kami menjelaskan secara terperinci mengapa sesuatu yang berbeda harus dilakukan, namun orang tetap bertindak seolah-olah mereka tidak mendengar kami.

Sebagai pemimpin yang berusaha membuat organisasi kita menjadi lebih

efektif dalam menghadapi tekanan lingkungan yang parah, kita kadang-kadang kagum pada tingkat di mana individu dan kelompok dalam organisasi akan terus berperilaku dengan cara yang jelas tidak efektif, sering mengancam kelangsungan hidup dari organisasi. Ketika kami mencoba menyelesaikan sesuatu yang melibatkan kelompok lain, kami sering menemukan bahwa mereka tidak berkomunikasi satu sama lain dan bahwa tingkat konflik antara kelompok dalam organisasi dan dalam masyarakat sering sangat tinggi. Kepemimpinan pada mulanya adalah sumber dari kepercayaan dan nilai-nilai yang membuat suatu kelompok bergerak dalam menangani masalah internal dan eksternalnya. Jika apa yang diusulkan oleh para pemimpin berhasil dan terus bekerja, apa yang dulunya hanya asumsi para pemimpin secara bertahap menjadi asumsi bersama. Ketika satu set asumsi dasar bersama dibentuk oleh proses ini, itu mendefinisikan karakter dan identitas kelompok dan dapat berfungsi sebagai mekanisme pertahanan kognitif baik untuk anggota individu dan untuk kelompok secara keseluruhan. Dengan kata lain, individu dan kelompok mencari stabilitas dan makna (Schein, 2010).

Menurut Robbin, (2010) Kepemimpinan memainkan peran penting ketika organisasi bergerak untuk menjadi organisasi pembelajaran. Salah satu fungsi pemimpin yang paling penting adalah untuk memfasilitasi penciptaan visi bersama untuk masa depan organisasi dan membuat anggota organisasi bekerja menuju visi itu. Selain itu Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempengaruhi orang lain untuk melakukan hal-hal yang sebaliknya tidak mereka lakukan. Dengan kata lain, seorang pemimpin adalah seseorang yang memengaruhi arah perilaku orang lain (Smith, 1991). Menurut Robbins & Judge: (2013) Kami mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian suatu visi atau serangkaian

tujuan. Sumber pengaruh ini mungkin formal, seperti yang disediakan oleh peringkat manajerial dalam suatu organisasi.

Tetapi tidak semua pemimpin adalah manajer, juga tidak semua pemimpin manajer. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Kita membutuhkan para pemimpin hari ini untuk menantang status quo, menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi anggota organisasi untuk ingin mencapai visi tersebut. Kami juga membutuhkan manajer untuk merumuskan rencana terperinci, membuat struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi operasi sehari-hari. Dan begitu banyak definisi mengenai pemimpin, dapat penulis simpulkan bahwa pemimpin adalah orang yang mendapat amanah serta memiliki sifat, sikap, dan gaya yang baik untuk mengurus atau mengatur orang lain guna kemajuan organisasi.

Menurut Kondalkar (2007) indikator kepemimpinan diklasifikasikan ke dalam kategori berikut

1. Visioner: Seseorang yang telah diklasifikasikan visioner berdasarkan hasil MBTI memiliki pikiran yang terorganisir, memiliki dorongan besar untuk ide dan tujuan baru. Seorang individu skeptis, kritis dan keras kepala. Ini menampilkan sifat-sifat seperti bekerja secara mandiri dan memiliki tekad yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yang sering kali menantang.
2. Penyelenggara: Seseorang yang memiliki kemampuan organisasi yang hebat akan praktis, realistis dan percaya pada apa yang dilihatnya. Penyelenggara umumnya adalah pelaku bisnis yang sukses, orang yang terlibat dalam pekerjaan teknik dasar, dan orang yang terlibat dalam mengumpulkan sumber daya untuk menjalankan organisasi.
3. Penulis Konsep: Orang yang mengambil keputusan cepat, mereka cerdas dan pandai dalam banyak hal. Mereka banyak akal, pemecah masalah dan

memiliki kecenderungan untuk mengabaikan pekerjaan, yang sifatnya rutin.

Kepemimpinan adalah perjalanan itu sendiri, kegiatan, bukan tujuan - perjalanan yang merangsang dan memuaskan di mana perencanaan dan persiapan juga penting dan menyenangkan dalam hak mereka sendiri, (O' Connor 2001). Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2013). Penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini yaitu Juliana dan Djakasaputra (2020); Rumada dan Utama (2013), dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari uraian diatas ditarik hipotesis sebagai berikut :

H3 Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Neo Hotel Group

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terkait dengan sikap umum terhadap pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi umumnya akan memiliki sikap yang positif sedangkan orang yang tidak puas pada umumnya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap kehidupan (Kondalkar, 2007). Colquitt, Lepine & Wesson (2015) mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dengan kata lain, ini mewakili bagaimana perasaan Anda tentang pekerjaan Anda dan apa yang Anda pikirkan tentang pekerjaan Anda. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika memikirkan tugasnya atau mengikuti aktivitas tugas. Karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah mengalami perasaan negatif ketika memikirkan tugasnya atau mengikuti aktivitas tugasnya.

Menurut Kondalkar (2007) Kepuasan kerja berfokus pada sikap karyawan

terhadap pekerjaannya. Ini memiliki tiga dimensi penting:

1. Kepuasan kerja dapat diukur dengan respons emosional terhadap situasi pekerjaan, karenanya tidak dapat dilihat, dan hanya dapat disimpulkan.
2. Kepuasan-pekerjaan terkait dengan apa yang sebenarnya Anda dapatkan sebagai hadiah dan apa yang Anda harapkan. Jika perbedaan antara pahala aktual dan harapan minimal atau diabaikan mereka seseorang akan menunjukkan sikap positif dan jika ada perbedaan besar antara keduanya, seseorang akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya dan oleh karena itu tingkat kepuasan akan rendah.
3. Kepuasan kerja terkait dengan dimensi pekerjaan. Ini dapat dinyatakan dalam hal konten pekerjaan, remunerasi, sikap rekan kerja, dan peluang pertumbuhan yang dapat diberikan oleh pekerjaan dalam hal promosi dan yang terakhir, namun tidak sedikit, kepemimpinan ahli yang setia dan berpengalaman tersedia dalam hal pengawasan. Disamping itu Kinicki (2010) mengatakan bahwa Istilah kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sementara orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, yang lebih sering adalah kepuasan kerja. Bahkan, istilah itu sering digunakan secara bergantian.

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut George & Zakkariya (2018) :

1. Faktor ekstrinsik adalah faktor-faktor di luar kendali karyawan. Semua aspek pekerjaan dan organisasi dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. ketika faktor-faktor ini meningkatkan kepuasan kerja juga meningkat dan ketika enam faktor ini menurun maka kepuasan kerja juga menurun. Dengan

demikian, merupakan tanggung jawab organisasi untuk memastikan bahwa para karyawan diberikan faktor-faktor ini secara memadai. Beberapa faktor ekstrinsik yang dibahas di sini adalah hadiah (gaji), peluang promosi, konten pekerjaan, pengawasan, rekan kerja, keamanan kerja, dan lingkungan kerja.

- a. Membayar. Gaji adalah persyaratan penting untuk kepuasan kerja. Bagi karyawan yang kebutuhan dasarnya tidak terpenuhi, uang adalah yang terpenting. Pada tahap selanjutnya ketika kebutuhan dasar mereka terpenuhi, daripada jumlah upah, upah yang adil atau upah yang sama menjadi lebih penting. Karyawan merasa tidak adil ketika gaji tidak merata diberikan kepada karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman serupa.
- b. Peluang Promosi. Promosi biasanya dianggap sebagai pencapaian atau tonggak dalam karier seorang karyawan. Karyawan, terutama karyawan tingkat atas dan menengah, selalu memiliki keinginan kuat untuk promosi karena meningkatkan gaji, reputasi, dan status mereka; karenanya promosi berfungsi sebagai sumber kepuasan bagi karyawan. ketika karyawan memahami bahwa keputusan promosi dibuat secara adil dan melalui sistem penilaian kinerja yang tepat, mereka kemungkinan besar akan mengalami kepuasan kerja.
- c. Konten Pekerjaan. Karyawan lebih menyukai pekerjaan dengan variasi dan kebebasan serta karakteristik yang sesuai dengan bakat mereka. Mereka juga ingin umpan balik teratur tentang kinerja mereka.
- d. Pengawasan. Kepuasan kerja akan meningkat jika atasan secara emosional mendukung dan mau mendengarkan karyawan. Karyawan juga lebih suka supervisor yang menghormati mereka dan memenuhi kebutuhan interpersonal mereka.

- Beberapa mungkin suka pengawasan otoritatif dan dekat, sedangkan yang lain lebih suka pengawasan ramah dan berpusat pada karyawan.
- e. Teman sebaya. Kelompok kerja itu sendiri adalah sumber kepuasan lain. Tidak ada pekerjaan dalam suatu organisasi yang dilakukan secara individual; setiap tugas adalah upaya kelompok. Jadi, tingkat kepuasan kerja tergantung pada hubungan yang dimiliki karyawan dengan rekan kerja mereka.
 - f. Keamanan kerja. Keamanan kerja adalah faktor lain yang meningkatkan kepuasan kerja. ketika karyawan memiliki pekerjaan yang aman, mereka lebih bahagia dan percaya diri. ketika pekerjaan tidak aman, kinerja karyawan akan terpengaruh.
 - g. Pengaturan Kerja / Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja atau lingkungan kerja karyawan mungkin juga terkait dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja kerja yang kuat. Contohnya, suhu atau kelembaban ruangan tempat karyawan bekerja, ventilasi, kebisingan, jam kerja, pencahayaan, suasana, dll. adalah beberapa kondisi kerja yang memengaruhi kepuasan kerja. Terutama di kalangan pekerja muda saat ini, lingkungan dan suasana kerja adalah prioritas utama. satu tren baru adalah bahwa orang melihat suasana kantor atau lingkungan kerja sebelum mereka bergabung dengan suatu organisasi.
2. Faktor-faktor Intrinsik. Selain dari gaji, keamanan kerja, dan faktor-faktor pekerjaan ekstrinsik dan nyata lainnya, aspek intrinsik kerja juga relevan dengan studi tentang kepuasan kerja.
 - a. Kepribadian. Karyawan memiliki kepribadian yang berbeda dan kepribadian seorang karyawan menentukan tingkat kepuasan mereka. Proses pemikiran dan persepsi seseorang berbeda-beda berdasarkan kepribadiannya; dengan demikian, kepribadian adalah penentu penting tentang bagaimana orang berpikir atau merasakan tentang pekerjaan mereka.
 - b. Hadiah Intrinsik. Pengakuan atas kinerja karyawan juga meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan.
 - c. Peluang untuk Maju. Mengidentifikasi kurangnya kesempatan untuk maju dalam pekerjaan sebagai faktor yang menggoda seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaan.
 - d. Variabel demografis. Variabel demografis termasuk usia, jenis kelamin, ras dan masa kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kecenderungan meningkat sejalan dengan usia. Sejauh menyangkut gender, beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan dengan kepuasan kerja sedangkan beberapa penelitian mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara gender dan kepuasan kerja.
- Menurut Bangun (2012) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya, mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Budaya organisasi sering disebut sebagai yang bertanggung jawab atas segala macam penyakit organisasi dan, kadang-kadang, dikreditkan dengan menciptakan kualitas positif (Brooks, 2009). menurut Walker (2014) Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok terhadap pencapaian tujuan. Penekanan pada pengaruh membantu kita untuk lebih memahami perbedaan antara kepemimpinan dan manajemen. Sementara pemimpin memengaruhi orang, manajer berkoordinasi dan mengatur kegiatan. Dari sudut pandang George & Zakkariya (2018) Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Dari

uraian diatas ditarik hipotesis sebagai berikut :

H4 Ada pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja di Neo Hotel Group.

Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey, dengan melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan angket kepada para responden, di mana dalam hal ini adalah karyawan di Neo Hotel Group . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Neo Hotel Group, yang terdiri dari 75 orang karyawan di luar kepala bagian, dengan rincian ada 55 orang karyawan tetap, sisanya 20 orang adalah karyawan kontrak. Sampel penelitian angket untuk uji coba diambil sebanyak 20 orang karyawan dari karyawan kontrak. Sisanya 55 kuesioner disebarkan ke karyawan lainnya. Metode penarikan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh, karena seluruh karyawan menjadi responden pada penelitian ini. Dari 100 kuesioner yang disebarkan, setelah melalui proses seleksi dan editing, yang dianggap layak untuk diproses lebih lanjut ada sebanyak 55 kuesioner.

Metode pengolahan data mengacu pada angket atau kuisisioner berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang variabel penelitian, meliputi persepsi responden tentang Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan kepuasan kerja. Peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk rating, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden. Sebelum angket disebarkan ke responden, perlu di uji terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik. Oleh karena itu, uji asumsi klasik sangat diperlukan sebelum melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik terdiri atas: Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Linieritas. Perhitungan statistik inferensial dilakukan dengan menghitung pengaruh antara (Kompensasi, budaya organisasi dan kepemimpinan) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan regresi linier berganda, dengan urutan sebagai berikut: Uji Goodness of fit dengan Uji F (ANOVA), Uji parsial parsial dengan uji t, dan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Valid	Tidak Valid	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Kompensasi	7	0	0.904	Reliabel
Budaya Organisasi	7	0	0.844	Reliabel
Kepemimpinan	8	0	0.880	Reliabel
Kepuasan Kerja	6	0	0.855	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Angket

Dari Tabel ditemukan seluruh pertanyaan yang digunakan pada kuesioner penelitian ini valid dan reliable. Dengan menggunakan sampel uji coba sebanyak 20 orang responden, uji validitas untuk membuktikan apakah kuesioner telah

mengukur apa yang seharusnya diukur berdasarkan indicator penelitian, ditemukan nilai koefisien korelasi dari setiap butir pertanyaan terhadap total variabelnya seluruhnya > 0.444. Uji Reliabilitas yang menunjukkan konsistensi

yang memenuhi syarat nilai Alpha Cronbach >0.700.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, Konsumen yang menjadi responden ada 55 orang responden. Dari hasil model regresi linier berganda, hasil uji kenormalan data disajikan pada Tabel.

Dari hasil perhitungan data ditemukan bahwa standar deviasi data residual adalah 1.668. Perbedaan nilai ekstrim positif yang terjadi dari sisaan atau residu adalah 0,051 sedangkan perbedaan negatif adalah -0,078. Dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan bantuan SPSS versi 20, pada taraf nyata $\alpha=0,05$ (5%) diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov uji $Z=0.078$, dengan nilai signifikansi $=0,200 > 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut terbukti data residual berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.66835400
Most Extreme Differences	Absolute	0.078
	Positive	0.043
	Negative	-0.078
Test Statistic		0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olahan Angket

Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi lain yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis linier regresi berganda adalah tidak ada saling korelasi antar variabel bebas yang diteliti.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas antar variabel

Variabel	Collinearity Statistics	VIF	Kriteria
Kompensasi	0.496	2.018	10,000
Budaya Organisasi	0.383	2.610	10,000
Kepemimpinan	0.404	2.478	10,000

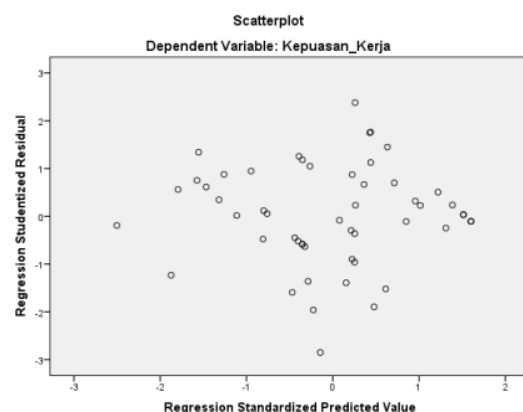
Sumber: Olahan Angket

Dengan menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF), dengan titik batasan nilai $VIF < 10$ sebagai batasan untuk memenuhi asumsi multikolinieritas, dari dua variabel bebas yang diteliti pada penelitian ini diperoleh nilai VIF seluruh variabel < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran terhadap asumsi multikolinieritas atau tidak ada saling korelasi antar variabel bebas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model

regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang disebut dengan homoskedastisitas.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Pelanggaran terhadap asumsi heterokedastisitas dapat diketahui dengan memeriksa diagram pencar antara nilai prediksi (Z_{pred}) dengan nilai residu dari pengamatan. Jika diagram pencar membentuk pola tertentu maka terjadi pelanggaran terhadap asumsi heterokedastisitas. Pada Gambar 1. ditemukan bahwa diagram pencar antara nilai prediksi dengan nilai residu dari

pengamatan tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di antara nilai positif dan negatif secara merata, dengan demikian asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

Uji Linieritas

Uji linieritas setiap variabel bebas, dilakukan dengan uji t. Hasil uji linieritas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Linieritas dengan metode *Deviation from Linearity*

Variabel		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompensasi	Deviation from Linearity	74.399	13	5.723	1.195	0.318
Budaya Organisasi	Deviation from Linearity	52.270	12	4.356	1.006	0.461
Kepemimpinan	Deviation from Linearity	43.751	13	3.365	0.878	0.581

Sumber: Olahan Angket

Dari Tabel ditemukan bahwa seluruh variabel bebas memiliki hubungan yang linier terhadap variabel tidak bebas, terbukti dari nilai signifikansi hasil uji *Deviation from Linearity* ditemukan nilai signifikansi $>0,05$ baik untuk variabel Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan, artinya linieritas pada setiap variabel signifikan.

Model Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan pengaruh antara variabel Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja disajikan pada Tabel tabel 5. sebagai berikut :

Tabel 5. Model Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.267	1.969		2.167	0.035
Kompensasi	0.155	0.067	0.243	2.296	0.026
Budaya Organisasi	0.232	0.107	0.261	2.168	0.035
Kepemimpinan	0.338	0.090	0.439	3.741	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja
Sumber: Olahan Angket

Dari tabel di atas diperoleh bahwa model regresi yang menggambarkan hubungan antara Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 4.267 + 0.155 \text{ Kompensasi} + 0.232 \text{ Budaya Organisasi} + 0.338 \text{ Kepemimpinan} + \epsilon$$

1. Nilai konstanta = 4.267 memberi arti bahwa Kepuasan kerja memiliki nilai

4.267 pada saat ketiga variabel bebas, bernilai nol.

2. Nilai koefisien regresi Kompensasi 0.155 memberi arti bahwa setiap terjadi kenaikan nilai Kompensasi sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat 0.155 kali, dengan catatan variabel bebas lain bernilai nol.

3. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0.232 memberi arti bahwa setiap terjadi kenaikan Budaya

Organisasi sebesar satu satuan, maka nilai Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.232 kali, dengan catatan nilai variabel bebas lainnya adalah nol.

4. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0.338 memberi arti bahwa setiap terjadi kenaikan Kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.338 kali dengan catatan nilai variabel bebas lainnya sama dengan nol.

Uji Goodness of Fit (Uji Kesesuaian Model) Uji F (ANOVA)

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh variabel Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Neo Hotel Group dilakukan dengan uji F. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 6. Analisis of Variance (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.405	3	126.468	42.912	.000 ^b
	Residual	150.304	51	2.947		
	Total	529.709	54			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Bud_Organisasi

Sumber: Olahan Angket

Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% diperoleh nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah $0.000 < 0.05$, dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut, sehingga kesimpulannya secara simultan ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain model regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk melihat pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan pada Neo Hotel Group. Dari hasil deskripsi penelitian ditemukan bahwa pendapat karyawan terhadap sistem kompensasi di Neo Hotel Group sudah baik, dengan menerapkan peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah. Pendapat karyawan umumnya positif, hal ini juga terjadi dengan kepuasan kerja karyawan di mana karyawan umumnya menyatakan positif, dengan variabel lain yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan menunjukkan pendapat mayoritas karyawan relatif netral ke atas, namun demikian hal ini masih ada beberapa orang karyawan

yang pendapatnya tidak setuju. Secara keseluruhan, ada kecenderungan yang sama pendapat karyawan terkait ketiga variabel bebas dan variabel bebas, hal ini menjadi salah satu penentu adanya pengaruh ketiga variabel secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi pegawai adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada karyawan yang timbul dari kepegawaian mereka (Dessler, 1992). Dengan kompensasi yang bersaing, diharapkan produktivitas karyawan akan tinggi yang dengan sendirinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Dari sisi kepemimpinan, Walker & Aritz (2014) mengatakan Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok terhadap pencapaian tujuan. Penekanan pada pengaruh membantu kita untuk lebih memahami perbedaan antara kepemimpinan dan manajemen. Sementara pemimpin memengaruhi orang, manajer berkoordinasi dan mengatur kegiatan.

Dari sisi budaya organisasi Sinding and Waldstrom (2014) mengatakan Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi

tersirat yang dimiliki bersama, diterima begitu saja yang dipegang oleh suatu kelompok dan yang menentukan bagaimana ia memandang, memikirkan, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungannya. Jika budaya organisasi dimiliki bersama dan dipegang suatu kelompok yang menentukan maka karyawan akan bekerja dengan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pada Neo Hotel Group selalu memperhatikan

kebutuhan dan memberikan dukungan terhadap para karyawan sehingga terciptanya kinerja yang produktif untuk mencapai tujuan tertentu, hal ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan pada Neo Hotel Group terpenuhi baik secara kompensasi, budaya organisasi dan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Parsial variabel dengan uji t

Tabel 7. Model Regresi Linier Berganda dan uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.267	1.969		2.167	0.035
Kompensasi	0.155	0.067	0.243	2.296	0.026
Budaya Organisasi	0.232	0.107	0.261	2.168	0.035
Kepemimpinan	0.338	0.090	0.439	3.741	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja
Sumber: Data Olahan angket

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Dari hasil output pengolahan data bantuan SPSS 20 dari tabel di atas, diperoleh:

Variabel Kompensasi

Hasil uji t untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai signifikansi 0,026, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari uji t tersebut memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Neo Hotel Group pada taraf nyata tersebut, di mana pengaruh tersebut positif artinya peningkatan Kompensasi meningkatkan peluang peningkatan Kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Juliana & Djakasaputra (2020); Rumada dan Utama (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Dengan demikian karyawan telah memiliki kepuasan yang baik dikarenakan pemimpin telah menerapkan kompensasi yang baik. Hal ini menunjukkan kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kompensasi yang besar maka karyawan akan semakin meningkat kepuasannya dalam bekerja, karena kebutuhan-kebutuhan yang menjadi prioritas dalam hidupnya dan bekerja terpenuhi. Suparyadi (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Variabel Budaya Organisasi

Hasil uji t untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai signifikansi 0,035, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan Kerja karyawan pada Neo Hotel Group pada taraf nyata tersebut, di mana pengaruh tersebut positif artinya

peningkatan Budaya Organisasi meningkatkan peluang peningkatan Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Sinuhaji (2013); Suparta dan Ardana (2019); Citra Sari dan Rustono (2018); Yakup (2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi berasal dari kebiasaan-kebiasaan yang terjadi berulang pada suatu perusahaan sehingga menjadi budaya. Budaya organisasi yang baik akan memberikan rasa aman. Perusahaan yang memiliki budaya kerja yang mengedepankan inovasi, analisis, team kerja, keagresifan dan lainnya akan memberikan rasa puas bagi karyawan yang bekerja di dalamnya, karena dalam bekerja selalu mengacu pada budaya tersebut. Hal ini akan dapat meningkatkan kualitas individu karyawan tersebut dalam sebuah organisasi. Sinha (2008) mengatakan Perilaku organisasi adalah bagian dari ilmu sosial. Ini mencari pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana individu, kelompok, dan organisasi berfungsi serta penyebab dan efek dari fungsi mereka dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan mereka. Dengan demikian, ilmu perilaku organisasi bersifat mendasar dan diterapkan di alam; dasar dalam menghasilkan pengetahuan dan diterapkan dalam menggunakan pengetahuan itu. Perilaku organisasi adalah domain di mana sejumlah ilmu sosial seperti psikologi, sosiologi, ilmu politik, antropologi, dan studi manajemen (antara lain) berkontribusi dalam satu atau lebih segmen proses individu, kelompok, dan tingkat organisasi. Budaya meresapi semua tingkatan dengan melampirkan makna budaya tertentu dan signifikansi pada

bagaimana orang berperilaku secara individu, dalam kelompok, dan secara kolektif di tingkat organisasi..

Variabel Kepemimpinan

Hasil uji t untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi 0,000, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Neo Hotel Group pada taraf signifikan tersebut, di mana pengaruh tersebut positif artinya peningkatan Kepemimpinan meningkatkan peningkatan Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rumada dan Utama (2013); Juliana & Djakasaputra (2020); Tjandra & Setiawati (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Kepemimpinan menggambarkan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya mengikuti pandangannya Robbin (2011) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan umumnya responden berpendapat baik, yang beranggapan negatif relatif sedikit. Hal ini dimungkinkan terjadi karena dengan tercapainya kepemimpinan maka secara otomatis kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	Rhitung	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	Rtabel	Kesimpulan
Kompensasi	0.306	Lemah	9.370	0.266	Signifikan
Budaya Organisasi	0.290	Lemah	8.435	0.266	Signifikan
Kepemimpinan	0.464	Sedang	21.531	0.266	Signifikan
Serentak	0.846	Sangat Kuat	71.600	0.266	Signifikan

Sumber: Olahan Angket

Tabel di atas memberi informasi tentang nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara bersama-sama. Dengan bantuan SPSS 22 ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan adalah 0.306, dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $n-2=53$ diperoleh rtabel adalah 0.266, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier pada kategori lemah antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Neo Hotel Group Kemampuan variabel Kompensasi secara parsial (mandiri) untuk menjelaskan variabilitas dari Kepuasan Kerja Karyawan adalah 9.370% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh variabel Kompensasi untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Neo Hotel Group adalah 9.370%. Kondisi ini memberi gambaran besaran faktor penentu yang dimiliki oleh kompensasi untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan bagian parsial kepuasan kerja karyawan. Dessler (2013) Mengatakan Kompensasi karyawan mencakup semua bentuk pembayaran kepada karyawan dan yang timbul dari pekerjaan mereka. Ini memiliki dua komponen utama, pembayaran keuangan langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran keuangan tidak langsung (manfaat finansial seperti asuransi yang dibayar majikan dan liburan).

Pada gilirannya, ada dua cara dasar untuk melakukan pembayaran keuangan langsung kepada karyawan: berdasarkan peningkatan waktu atau berdasarkan kinerja. Gaji berbasis waktu masih menjadi dasar dari sebagian besar rencana gaji pengusaha. Pekerja kerah biru dan klerikal menerima upah per jam atau harian, misalnya. Yang lain, seperti manajer atau desainer Web, cenderung digaji dan dibayar mingguan, bulanan, atau tahunan. Opsi pembayaran langsung kedua adalah membayar untuk kinerja. Misalnya,

pekerjaan mengikat kompensasi dengan jumlah produksi (atau jumlah potongan) yang dihasilkan oleh pekerja. Komisi penjualan adalah kompensasi berbasis kinerja lain (dalam hal ini, berdasarkan penjualan). Pengusaha lain menyusun rencana pembayaran yang menggabungkan upah berbasis waktu ditambah insentif.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan adalah 0.290, dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $n-2=53$ diperoleh rtabel adalah 0.266, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier pada kategori lemah antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Neo Hotel Group Kemampuan variabel Budaya Organisasi secara parsial (mandiri) untuk menjelaskan variabilitas dari Kepuasan Kerja Karyawan adalah 8.435% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh variabel Budaya Organisasi untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Neo Hotel Group adalah 8.435% (Silitonga, 2020).

Sinding and Waldstrom (2014) mengatakan Budaya organisasi adalah 'seperangkat asumsi tersirat yang dimiliki bersama, diterima begitu saja yang dipegang oleh suatu kelompok dan yang menentukan bagaimana ia memandang, memikirkan, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungannya. Definisi ini menyoroti tiga karakteristik penting dari budaya organisasi. Pertama, budaya organisasi diteruskan ke karyawan baru melalui proses sosialisasi, suatu topik yang dibahas kemudian dalam bab ini. Kedua, budaya organisasi memengaruhi perilaku kita di tempat kerja. Akhirnya, budaya organisasi beroperasi pada dua tingkatan yang berbeda. Setiap level bervariasi dalam hal visibilitas luar dan resistensi terhadap perubahan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan adalah 0.464, dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $n-2=53$ diperoleh rtabel adalah 0.266, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier

yang nyata pada kategori sedang antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Neo Hotel Group Kemampuan variabel Kepemimpinan secara parsial (mandiri) untuk menjelaskan variabilitas dari Kepuasan Kerja Karyawan adalah 21.53% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh variabel Kepemimpinan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Neo Hotel Group adalah 21.531%. Kepemimpinan yang tinggi memberikan kontribusi sebesar 21.531% dalam menentukan kepuasan kerja karyawan di Neo Hotel Group. Kepemimpinan merupakan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok terhadap pencapaian tujuan. Penekanan pada pengaruh membantu kita untuk lebih memahami perbedaan antara kepemimpinan dan manajemen. Sementara pemimpin memengaruhi orang, manajer berkoordinasi dan mengatur kegiatan Walker & Aritz (2014)

Dengan melakukan kajian secara simultan, ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi ketiga variabel bebas secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan 0.846, hal ini memberikan arti bahwa ada hubungan linier yang sangat kuat antara ketiga variabel bebas, yaitu: Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan (serentak) terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Neo Hotel Group Kemampuan ketiga variabel secara simultan untuk menjelaskan variabilitas Kepuasan Kerja karyawan adalah 71.60%, dengan kata lain kontribusi yang diberikan ketiga variabel bebas secara simultan terhadap variabel tidak bebas Kepuasan Kerja adalah 71.60%, sisanya sebesar 28.40% dipengaruhi faktor-faktor lain seperti: lingkungan kerja, motivasi, komitmen organisasi dan beberapa faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini Motivasi, Pelatihan, Komitmen Organisasi dan faktor lainnya.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Setelah menyelesaikan penelitian ini, penulis menemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Neo Hotel Group. Kemampuan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Neo Hotel Group adalah 9,370 %
2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Neo Hotel Group. Kemampuan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pada Neo Hotel Group adalah 8,435%
3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Neo Hotel Group. Kemampuan variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Neo Hotel Group adalah 21,531%
4. Secara simultan, ada pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Neo Hotel Group pada. Kemampuan ketiga variabel secara bersama-sama untuk menjelaskan variabilitas dari kepuasan kerja karyawan adalah 71,600% dengan kategori kuat, sisanya sebesar 28.40% dipengaruhi faktor lain di antaranya adalah gaya kepemimpinan, perilaku organisasi, stress kerja dan berbagai faktor lain yang tidak dibicarakan pada penelitian ini.

Saran

Beberapa saran yang akan disampaikan penulis pada penelitian ini antara lain adalah:

1. Meskipun persepsi karyawan terhadap kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja umumnya berada pada kategori baik namun hendaknya perusahaan lebih

- memperhatikan lagi para bawahan contohnya memberikan gaji atau upah selalu tepat waktu, memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi sehingga terciptanya kepuasan kerja yang baik. Perusahaan juga harus tetap ditingkatkan melalui pengakuan positif terhadap karyawan, memberikan penghargaan atas hasil kinerja karyawan dan memperhatikan karyawan dan memberikan penghargaan berupa jabatan atau posisi sesuai dengan prestasi kerja karyawan supaya menghasilkan kepuasan kerja yang baik.
2. Perlu dilakukan penelitian lanjutan seperti faktor lain yang tidak dibicarakan dalam penelitian ini diantaranya gaya kepemimpinan, perilaku organisasi, stress kerja dan faktor – faktor lainnya.

Daftar Pustaka

Buku

- Bach Stephen 2005 - *Managing Human Resources Personnel Management in Transition*, Blackwell Publishing, 350 Main Street, Malden, MA 02148-5020, USA
- Bangun Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga Jakarta.
- Brooks Ian, 2009, *Organizational behavior individuals, groups and organization*, Pearson Education Limited Edinburgh Gate Harlow Essex CM20 2JE England.
- Buchanan David, 2016, *Organizational Behaviour*, Pearson Education Limited Edinburgh Gate Harlow CM20 2JE United Kingdom.
- Colquitt A. Jason, LePine Jeffery A., Wesson Michael J. 2014 - *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*, Published by McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121.
- Dessler Garry, 2013, *Human resource management*, 13th Edition, earson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- George Elizabeth, Zakkariya K.A 2018 - *Psychological Empowerment and Job Satisfaction in the Banking Sector*, Springer International Publishing Palgrave, Macmillan.
- Kondalkar V.G, 2007, *Organizational Behavior*, New Age International Pvt Ltd Publishers. New Delhi.
- Luthans Fred, 2011, *Organizational Behavior*, Published by McGraw-Hill/Irwin, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc., 1221.
- Mahnaz Afkhami, Ann Eisenberg, Haleh Vaziri, 2003, *Leading to Choices A Leadership Training Handbook for Women*, Syracuse University Press. USA.
- Martocchio J. Joseph, 2017, *Strategic Compensation A Human Resource Management Approach*, Pearson Education, Inc., 221 River Street, Hoboken, New Jersey 07030.
- Mcshane Steven, Von Glinow Mary 2009 - *Organizational Behavior*, McGraw Hill Higher Education. New York.
- Mike Smith, 1991, *Analyzing Organizational Behavior*, Macmillan Education UK.
- Mullins Laurie J, 2006, *Essentials of Organizational Behavior*, Financial Times Management, Pearson Education Limited Edinburgh Gate Harlow Essex CM20 2JE England.

- Mullins Laurie J, 2010 - *Management and organizational behaviors*, Pearson Education Limited, Edinburgh GatemHarlow Essex CM20 2JE England.
- O'Connor Joseph, 2001, *Leading with NLP Essential Leadership Skills for Influencing and Managing People*, Thoreson's.
- Pynes Joan E. 2009 - *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations A Strategic Approach*, John Wiley & Sons, Inc, A Wiley Imprint 989 Market Street, San Francisco, CA 94103-1741.
- Robbins P. Stephen, 1996, *Organizational Behavior*, Concepts Controversies Applications Seventh Edition.
- Robbins P. Stephen, 2002, *Essentials of Organizational Behavior*, Prentice Hall, Upper Saddle river, New Jersey.
- Robbins P. Stephen, Judge Timothy A 2010, *Organizational Behavior*, 15th Edition. Prentice Hall, Upper Saddle river, New Jersey.
- Robbins P. Stephen, Judge Timothy A, 2013 - *Essentials of Organizational Behavior*, Pearson. Upper Saddle river, New Jersey.
- Robbins P. Stephen, Judge Timothy A, Millett Bruce, Jones Michael, 2010, *Organizational behavior The Essentials*, Pearson Australia.
- Sapienza M. Alice, 2004, *Managing scientists leadership strategies in scientific research*, A JOHN WILEY & SONS, INC., PUBLICATION, Hoboken, New Jersey.
- Schein H. Edgar, 2010, *Organizational Culture and Leadership*, The Jossey-Bass Business & Management Series, Fourth Edition, John Wiley & Sons, Inc., Jossey-Bass A Wiley Imprint 989 Market Street, San Francisco, CA 94103-1741—www.josseybass.com.
- Sinding Knud and Waldstrom Christian, 2014, *Organisational Behaviour*, Fifth Edition, Published by McGraw-Hill Education Shoppenhangers Road Maidenhead Berkshire SL6 2QL.
- Sinha P Jai B, 2008, *Culture and organizational behaviors*, SAGE Publications India Pvt Ltd B1/I-1 Mohan Cooperative Industrial Area Mathura Road, New Delhi 110 044, India.
- Stroh K Linda, Northcraft B. Gregory, Margaret A. Neale, 2002, *Organizational Behavior. A Management Challenge*, third edition, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Mahwah, New Jersey.
- Sudaryono, 2014, *Budaya dan perilaku organisasi*, Lentera Ilmu Cendekia Perkantoran Sentra.
- Suparyadi S. IP M.M 2015 - *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV Andi Offset Yogyakarta.
- Vance M. Charles, Paik Yongsun, 2006, *Managing a Global Workforce Challenges and Opportunities in International Human Resources Management*, M.E. Sharpe, Inc., 80 Business Park Drive, Armonk, New York 10504.
- Walker Robyn and Aritz Jolanta, 2014, *Leadership talk a discourse approach to leader emergence*, First published in 2014 by Business Expert Press, LLC 222 East 46th Street, New York, NY 10017 www.businessexpertpress.com

Jurnal

Devin Nelfan Tjandra dan Meilinda Setiawati, 2014, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food And Beverage "X" Hotel Surabaya*, Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa_2014vol. 2, no. 1, 2014, pp. 127-145.

Effendi Sinuhaji, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Jasa Perhotelan (Studi Kasus di Garuda Plaza Hotel Medan)*, Bisnis Adminitrasi, ISSN 2302-2537 Vol.2, No.1, Juni 2013.

Gede Rumada dan I Wayan Mudiarta Utama, 2013, *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar*, EJournalManajemen VOL 2 NO 1.

Juliana dan Arifin Djakasaputra (2020) *Leadership, Compensation Dan Motivation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Citi International Sun Yat Sen*, Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Volume 18 No. 1 Maret 2020 P-ISSN 1411-8637 E-ISSN 2550-1178 DOI:<https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>

Silitonga, P., & Budiono, A. 2020. Merumuskan budaya organisasi &

peraturan perusahaan. Andi.

Silvi Andika Citra Sari dan Anthon Rustono, 2018, *Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indosat M2*, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Volume 11, No 1, Febuari 2018, Hal. 9-14

Wayan Suparta dan I Komang Ardana, 2019, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero*, E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6, 2019 :3446-3472 ISSN : 2302-8912 DOI:<https://doi.org/10.24843/EJMU NUD.2019.v08.i06.p06>

Y.Yakup, 2017, *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT. Sinar Nusra Press Utama*, Perisai, Vol 1 (3), October 2017, 95-112. DOI Link: <http://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>

Peraturan Perundang undangan

UUD No. 40. 2004. *Tentang Jaminan Sosial Nasioanl (SJSN)*.

UUD No. 24. 2011. *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta*.

UUD No. 55. 2016. *Tentang Jaminan Sosial Nasioanl (SJSN)*.