

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi *Reward* Pada Pt. Indomarco Prismaatama Cikarang

Delia Shafa Zahra Nabila¹, Kimah Amelia Sari², Siti Aliyah³, Retno Purwani Setyaningrum⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan reward sebagai variabel mediasi di PT Indomarco Prismaatama Cikarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik sampling jenuh diterapkan, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden, dan jumlah responden yang terkumpul sebanyak 50 orang. Data dianalisis menggunakan SmartPLS 3.0 untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan reward, sementara kompensasi secara signifikan memengaruhi reward tetapi tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Reward terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperkuat penerapan nilai-nilai organisasi serta meningkatkan sistem reward untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Reward, Kepuasan Kerja.

Copyright (c) 2024 **Delia Shafa Zahra Nabila**

Email: 1deliashafa129@gmail.com , 2kimahameliasari3@gmail.com

3sitaliyah1804@gmail.com , 4retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id

PENDAHULUAN

Persaingan tenaga kerja di era globalisasi semakin ketat, di mana pekerja dari berbagai negara bersaing untuk mendapatkan peluang kerja terbaik. Perusahaan tidak hanya menuntut keterampilan dan kompetensi yang tinggi, tetapi juga mengharapkan pekerja mampu beradaptasi dengan dinamika industri dan tuntutan pasar yang terus berubah. Berikut adalah grafik yang menggambarkan perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia dari Februari 2020 hingga Februari 2024 (yandip prov jateng, 2024).

Grafik 1.1



Sumber: BPS

Grafik tersebut menunjukkan perkembangan tingkat pencari kerja di Indonesia dari tahun 2020 hingga 2024 berdasarkan tiga kategori. Salah satu kategori mengalami peningkatan signifikan, khususnya pada tahun 2023 hingga 2024, yang mengindikasikan adanya lonjakan persaingan di pasar kerja.

Dalam menghadapi persaingan ini, perusahaan harus mampu menjaga kepuasan kerja karyawan mereka. Melalui Budaya Organisasi, Menurut Miller (2015) dalam (Busri & Loliyani, 2023), budaya organisasi mencakup nilai-nilai dan semangat yang mendasari bagaimana organisasi dikelola dan diatur. Selain budaya organisasi, kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan juga dapat menjadi poin penting yang harus diperhatikan perusahaan. kompensasi merupakan semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil, baik berupa uang maupun non-uang, dengan tujuan mendukung pencapaian target perusahaan (Agathanisa & Prasetyo, 2018). Kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan yang muncul ketika terdapat atau tidak adanya kesesuaian antara nilai imbalan yang diberikan perusahaan dengan nilai imbalan yang diharapkan oleh karyawan tersebut (Andriyani et al., 2023).

Dari hasil wawancara sementara dengan Kepala Cabang PT Indomarco Prismatama, ditemukan bahwa banyak karyawan masih merasa tidak puas. Hal ini disebabkan oleh kurang optimalnya pengorganisasian budaya organisasi di perusahaan. Nilai-nilai inti perusahaan belum sepenuhnya terinternalisasi di kalangan karyawan. Selain itu, meskipun kompensasi dinilai cukup baik, pemberian insentif yang jarang turut memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya merasa nilai-nilai perusahaan (misalnya, integritas, inovasi) diterapkan dalam kegiatan sehari-hari di tempat kerja.	49%	51%

2	Norma dan aturan tidak tertulis di perusahaan ini jelas dan diikuti oleh semua karyawan.	47%	53%
3	Pemimpin di perusahaan ini mendukung dan mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.	35%	65%
4	Perusahaan ini menanamkan nilai kerja sama dan saling menghormati antar karyawan dalam setiap kegiatan operasionalnya	50%	50%
5	Manajemen secara aktif mempromosikan dan menjaga budaya keterbukaan dan kejujuran dalam setiap komunikasi di lingkungan kerja.	45%	55%

Table 1. Data pra survei Budaya Organisasi PT.Indomarco Prismatama Cikarang.

Tabel 1. menunjukkan sebanyak 49% karyawan merasa bahwa nilai-nilai perusahaan seperti integritas dan inovasi telah diterapkan dalam kegiatan sehari-hari, meskipun 51% lainnya tidak merasakan hal yang sama. Sebanyak 47% karyawan setuju bahwa norma dan aturan tidak tertulis di perusahaan ini jelas dan diikuti oleh semua karyawan, namun 53% merasakan adanya ketidakpastian dalam penerapannya, hanya 35% karyawan yang merasa bahwa pemimpin mendukung partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan, sedangkan mayoritas (65%) merasa kurang didukung. Dalam hal nilai kerja sama dan saling menghormati, 50% karyawan setuju bahwa perusahaan menanamkan nilai tersebut, sementara 50% lainnya tidak sependapat. Selain itu, hanya 45% karyawan yang merasa bahwa manajemen aktif mempromosikan budaya keterbukaan dan kejujuran, dengan 55% karyawan menyatakan hal tersebut belum tercapai sepenuhnya. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa aspek dalam perusahaan yang memerlukan peningkatan, terutama dalam hal penerapan nilai-nilai, keterlibatan karyawan, dan budaya keterbukaan serta kejujuran.

Tabel 2. Data pra survei Kompensasi PT.Indomarco Prismatama Cikarang.

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
-----	------------	----	-------

1.	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi saya di perusahaan.	48%	52%
2.	Tunjangan yang diberikankan perusahaan, seperti tunjangan kesehatan dan transportasi, cukup membantu memenuhi kebutuhan saya.	50%	50%
3.	Saya merasa bonus yang diberikan perusahaan adil dan sesuai dengan kinerja yang saya capai.	38%	62%
4.	Perusahaan menyediakan program kesejahteraan yang memadai, seperti asuransi kesehatan dan cuti berbayar.	47%	53%
5.	Jika saya bekerja di posisi yang berkaitan dengan penjualan, saya merasa komisi yang diterima mencerminkan upaya dan hasil kerja saya.	30%	70%

Berdasarkan hasil survei pada tabel 2, 48% karyawan merasa bahwa gaji pokok yang mereka terima sudah sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi mereka, sementara 52% tidak setuju. Mengenai tunjangan, seperti tunjangan kesehatan dan transportasi, 50% karyawan merasa bahwa tunjangan tersebut cukup membantu memenuhi kebutuhan mereka, namun 50% lainnya tidak setuju. Hanya 38% karyawan yang merasa bahwa bonus yang diberikan perusahaan adil dan sesuai dengan kinerja yang dicapai, sementara 62% merasa sebaliknya. Sebanyak 47% karyawan menyatakan bahwa perusahaan telah menyediakan program kesejahteraan yang memadai, seperti asuransi kesehatan dan cuti berbayar, namun 53% merasa bahwa program tersebut masih kurang. Di posisi penjualan, hanya 30% karyawan yang merasa bahwa komisi yang mereka terima mencerminkan usaha dan hasil kerja, sedangkan 70% merasa tidak demikian. Hasil ini menunjukkan adanya ketidakpuasan signifikan dalam hal kompensasi, bonus, serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi di PT Indomarco Prismatama, menunjukkan adanya permasalahan dalam kompensasi. Beberapa karyawan proses pencairan kompensasi setelah perpanjangan kontrak sering mengalami keterlambatan yang signifikan, bahkan hingga 3 hingga 5 bulan. Keterlambatan ini menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang akhirnya memengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

Table 3. Research Gap

No	Nama Penulis	Judul	Issue	Pengaruh
1	(Surya & Hermina, 2023)	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Sektor Restoran	Terdapat hasil penelitian yang berbeda – beda mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.	Positif & Signifikan
2	(Kalsum, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru	Terdapat hasil penelitian yang berbeda – beda mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.	Positif & Signifikan
3	(Hidayat <i>et al.</i> , 2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya	Terdapat hasil penelitian yang berbeda – beda mengenai pengaruh	Tidak Signifikan
3		Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Kabupaten Rokan Hilir.	budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.	
4	(Surya & Hermina, 2023)	Pengaruh Budaya Kerja terhadap	Terdapat hasil penelitian yang berbeda – beda	Tidak Signifikan

		Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Sektor Restoran	mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.	
5	(Agathanisa & Prasetio, 2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda	Terdapat hasil penelitian yang berbeda - beda mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.	Positif & Signifikan
6	(Ihda, 2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan	Terdapat hasil penelitian yang berbeda - beda mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.	Positif & Signifikan
7	(Saputra, 2021)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap	Terdapat hasil penelitian yang berbeda - beda mengenai pengaruh kompensasi.	Tidak Signifikan
7		Kepuasan Kerja Karyawan	terhadap kepuasan kerja.	
8	(Andriyani <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang	Terdapat hasil penelitian yang berbeda - beda mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja	Tidak Signifikan

Tabel 3. menunjukkan beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Surya & Hermina, 2023), namun, hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat *et al.*, 2018), yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja juga masih menunjukkan ketidakpastian. (Agathanisa & Prasetyo, 2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hasil ini bertentangan dengan penelitian (Saputra, 2021). Penelitian ini dilakukan untuk menjawab kesenjangan riset sebelumnya mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja.

Dalam upaya mengatasi masalah ketidakpuasan kerja yang dialami beberapa karyawan, penulis menambahkan variabel mediasi *reward* dalam penelitian ini. Variabel ini ditambahkan untuk memperdalam analisis mengenai bagaimana *reward* dapat memperkuat hubungan antara budaya organisasi (Wasiman, 2018), *reward* dapat memperkuat hubungan antara Kompensasi (Mahato & Kaur, 2023), dengan adanya *reward* sebagai bentuk apresiasi tambahan, diharapkan karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja merek (Rohwiyati, 2019).

LITERATURE REVIEW

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula dalam meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan (Prasetya, 2016). Kepuasan kerja karyawan adalah motivasi moral yang mendorong kedisiplinan dan kinerja, berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Tanjung & Rasyid, 2023). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap positif seorang karyawan yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka (Saputra, 2021). Kepuasan kerja adalah merupakan hasil dari pengalaman karyawan yang berkaitan dengan nilai-nilai pribadi, seperti keinginan yang terpenuhi dan apa yang diharapkan dari pekerjaan mereka (Setiani & Febrian, 2023). Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya, apakah merasa senang atau tidak senang, yang terbentuk dari interaksi antara karyawan dan lingkungan kerja mereka (Fitriya & Kustini, 2022). Dapat disimpulkan, Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya, dipengaruhi oleh aspek seperti tugas, hubungan kerja, kesempatan promosi, dan imbalan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah (Sudiyanto, 2020) :

1. Faktor individual, termasuk usia, kesehatan, kepribadian, dan harapan.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Reward

2. Faktor sosial mencakup hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor-faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, penghargaan juga diberikan kepada kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, serta perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Dalam (Jodie Firjatullah *et al.*, 2023) Widodo mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. Gaji, jumlah bayaran yang sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil
2. Pekerjaan itu sendiri, isi pekerjaan yang memuaskan
3. Rekan kerja, teman bekerja yang berinteraksi dalam pekerjaan. Seorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja,
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, dan
6. Lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan persepsi yang dipegang bersama oleh anggota organisasi, yaitu sebuah sistem makna yang dibagi secara kolektif (Wahyuddin *et al.*, 2021). Budaya perusahaan dan organisasi adalah cara berpikir dan bertindak yang sudah menjadi kebiasaan bersama oleh seluruh anggota organisasi (Mulyandi & Rusly, 2021). Budaya organisasi mencakup serangkaian keyakinan, nilai, simbol, dan kebiasaan yang berkembang seiring waktu, memainkan peran sentral dalam menyatukan anggota organisasi, mengelola perilaku kolektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kohesif (Pratama & Elistia, 2020). Budaya ini berfungsi sebagai pedoman bagi setiap individu dalam organisasi dalam memahami ekspektasi, standar etika, dan perilaku (Pratama & Elistia, 2020). Selain itu, budaya yang kuat mendukung kinerja jangka panjang dengan meningkatkan loyalitas, motivasi, rasa memiliki, serta memperkuat identitas unik

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Reward

organisasi dan membangun reputasi positif di mata calon karyawan dan mitra bisnis. (Hendra, 2020). Dengan adanya budaya organisasi yang kokoh, organisasi dapat mencapai keberhasilan secara keseluruhan dan menarik talenta berkualitas yang mendukung tujuan jangka panjang.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi (Hajani & Andani, 2020):

1. Karakteristik Organisasi

Ini berkaitan dengan sifat-sifat atau ciri khas yang dimiliki oleh organisasi, seperti nilai-nilai, norma, dan tujuan yang ada di dalamnya. Karakteristik ini menentukan bagaimana perilaku karyawan dan cara organisasi beroperasi.

2. Proses Administrasi

cara-cara dan prosedur yang digunakan dalam mengelola organisasi, seperti pengambilan keputusan, komunikasi, dan pengaturan tugas. Proses ini dapat mempengaruhi budaya dengan cara mempengaruhi interaksi antar anggota organisasi.

3. Struktur Organisasi

Ini adalah cara bagaimana organisasi diatur, termasuk pembagian tugas dan wewenang di antara anggota. Struktur yang jelas dan efisien akan mempengaruhi pola hubungan antar individu dan mempengaruhi budaya kerja di dalam organisasi.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin organisasi akan mempengaruhi cara karyawan berinteraksi, bekerja sama, dan bagaimana mereka menilai nilai-nilai organisasi. Kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung akan menciptakan budaya yang positif.

Setelah memahami faktor-faktor yang membentuk budaya organisasi, terdapat pula sejumlah indikator yang mencerminkan bagaimana budaya tersebut diwujudkan dalam praktik sehari-hari. Indikator-indikator ini menggambarkan nilai dan fokus utama yang dijunjung tinggi oleh perusahaan dalam menjalankan operasional dan membina hubungan dengan karyawannya.

Indikator budaya organisasi antara lain (Aliefiani Mulya Putri G *et al.*, 2023):

1. Inovatif dengan Pertimbangan Risiko: Budaya perusahaan mendukung inovasi sambil tetap memperhatikan potensi risiko yang mungkin muncul.
2. Berfokus pada Hasil: Organisasi menekankan pencapaian target dan tujuan tertentu. Dalam budaya ini, kinerja dan keberhasilan menjadi prioritas.

3. Peduli terhadap Kesejahteraan Karyawan: Organisasi menghargai keseimbangan antara pencapaian tujuan perusahaan dan kebutuhan serta kesejahteraan karyawan.
4. Detail dan Efisien dalam Tugas: Organisasi fokus pada efisiensi kerja dan memastikan setiap tugas dilakukan dengan baik sesuai prosedur yang berlaku.

Kompensasi

Menurut (Candra dan Rahmat, 2022) dalam (Aswaruddin, 2023), kompensasi yaitu imbalan finansial yang diberikan kepada individu sebagai hasil kinerjanya dalam suatu organisasi. Kompensasi adalah komponen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Istilah ini mencakup semua uang dan barang yang diterima oleh karyawan (Putri & Widiastini, 2021). Lebih lanjut, (Gilman et al., 2023) mendefinisikan kompensasi sebagai pendapatan karyawan yang dapat berupa uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Handoko (2014) dalam (Andardinata & Sulaeman, 2019), juga menambahkan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Selain itu, menurut Wibowo (2016), Kompensasi adalah serangkaian item yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas pekerjaan karyawan (Febriana & Kustini, 2022).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi kerja mereka. Kompensasi mencakup berbagai bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung.

Menurut (Herawati *et al.*, 2021), faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah terkait penetapan standar upah minimum, pajak penghasilan, biaya bahan baku, biaya transportasi, inflasi dan depresiasi semuanya mempengaruhi perusahaan ketika memberikan kebijakan tentang kompensasi kepada karyawan.

2. Kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan

Kebijakan dalam menetapkan kompensasi juga dapat dipengaruhi oleh proses tawar-menawar mengenai jumlah upah yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan. Sehingga, terjadi kesepakatan bersama mengenai kompensasi yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan.

3. Standar dan Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi harus mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimum karyawan. Ini penting karena kebutuhan dasar karyawan perlu dipenuhi. Ketika kebutuhan dasar mereka dan keluarga terpenuhi, karyawan akan merasa lebih

aman. Rasa aman dan terpenuhinya kebutuhan dasar ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan motivasi tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Skala Upah

Kebijakan dalam menetapkan kompensasi juga dipengaruhi oleh ukuran perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan masa kerja karyawan. Ini berarti bahwa perbandingan tingkat upah karyawan harus mempertimbangkan pendidikan, lama kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Penawaran dan Permintaan

Dalam menetapkan kebijakan kompensasi karyawan, penting untuk mempertimbangkan tingkat penawaran dan permintaan di pasar. Ini berarti bahwa kondisi pasar yang ada harus menjadi faktor yang diperhitungkan dalam menentukan besaran upah karyawan.

Indikator kompensasi karyawan menurut (Febriana & Kustini, 2022) terdiri dari empat komponen utama:

1. Gaji merupakan imbalan pokok yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan, biasanya dibayarkan secara berkala dan ditentukan oleh posisi, pengalaman, serta tanggung jawab karyawan.
2. Tunjangan berfungsi sebagai kompensasi tambahan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, contohnya termasuk tunjangan kesehatan, transportasi, dan perumahan.
3. Insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang mencapai kinerja yang memuaskan, sering kali dalam bentuk bonus atau komisi, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas.
4. Sedangkan fasilitas mencakup dukungan non-finansial yang disediakan oleh perusahaan, seperti kendaraan dinas, akses ke pusat kebugaran, atau ruang kerja yang nyaman, yang semua itu berkontribusi pada kenyamanan dan kepuasan karyawan di tempat kerja. Keempat indikator ini saling berinteraksi untuk menciptakan kompensasi yang adil dan menarik bagi karyawan.

Reward

Menurut (Handoko, 2003) dalam (Sofiati, 2021), *Reward* merupakan salah satu bentuk apresiasi dari organisasi atas usaha dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. *Reward* adalah pemberian penghargaan kepada karyawan yang dapat memberikan hasil tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi secara finansial dan non finansial untuk meningkatkan semangat, motivasi, dan meningkatkan keterlibatan karyawan (Desiyani et al., 2023). *Reward* adalah suatu pengakuan yang berupa materi atau kata-kata atas suatu keberhasilan atau hasil yang dicapai (Sustiyatik & Sari, 2023). *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan, dan pujian. Perusahaan memberi penghargaan kepada tim lainnya sebagai bentuk pengakuan yang dipublikasikan (Gunawan et al., 2023). *Reward* merupakan bentuk pengakuan dalam menarik pekerja sesuai dengan kebutuhan posisi yang memerlukan pembinaan berkelanjutan (Aini et al., 2023). Dengan pemberian reward secara transparan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan

kerja yang kompetitif dan produktif, di mana setiap karyawan terdorong untuk berkontribusi lebih baik demi keberhasilan organisasi.

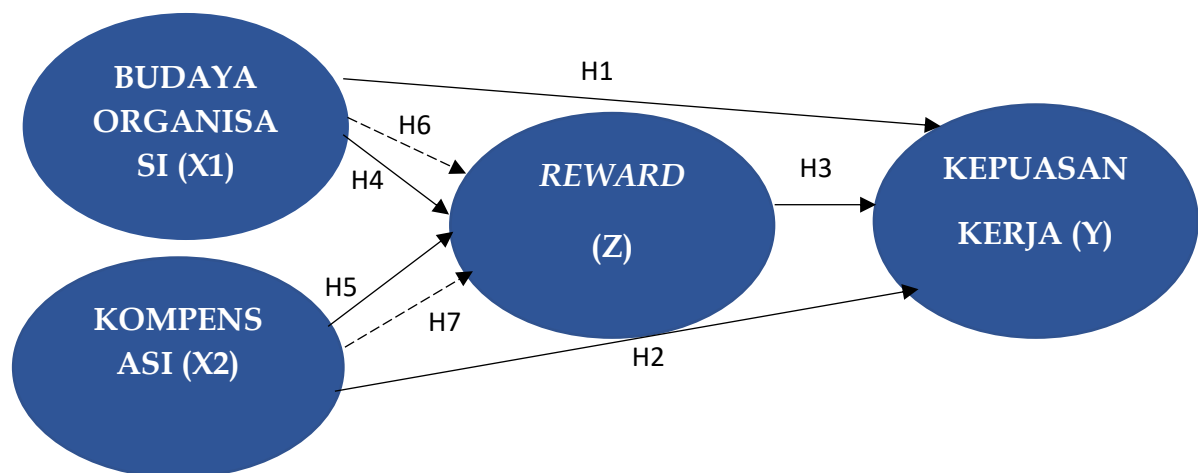
Faktor-faktor yang memengaruhi *reward* menurut (Wijaya, 2021) meliputi :

1. Konsistensi Internal :Memastikan kompensasi dalam organisasi adil dan sejalan dengan kebijakan yang ada.
2. Persaingan Eksternal: Menyelaraskan kompensasi dengan standar yang diterapkan di luar organisasi untuk menarik dan mempertahankan talenta.
3. Kontribusi Karyawan: Memberikan penghargaan kepada karyawan atas usaha dan prestasinya sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya.
4. Manajemen: Mengelola sistem *reward* secara sistematis agar pendistribusiannya berjalan lancar dan efektif.

Menurut (Wijaya, 2021) indikator *reward* mencakup beberapa aspek utama.

1. Gaji: Upah tetap yang dibayarkan kepada seorang karyawan sebagai kompensasi utama atas pekerjaannya.
2. Bonus dan Insentif: Pendapatan tambahan yang mengakui kinerja atau pencapaian tertentu.
3. Tunjangan: Tunjangan tambahan non-gaji yang membantu memenuhi kebutuhan karyawan: misalnya layanan medis dan transportasi.
4. Kesejahteraan Karyawan: Program yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan, seperti program kesehatan dan bantuan sosial.
5. Pengembangan Karir: Peluang untuk meningkatkan keterampilan dan jalur karier yang lebih baik sebagai bagian dari kompensasi non-finansial.
6. Imbalan Psikologis dan Sosial: Suatu bentuk rasa syukur yang menyampaikan perasaan dihargai.

KERANGKA BERFIKIR



Hipotesis

Hipotesis dalam Penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi *Reward* Pada PT Indomarco Prismatama Cikarang.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian (Surya & Hermina, 2023), (Kalsum, 2022), serta (Vebrianis *et al.*, 2021). yang secara konsisten menyimpulkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja..

H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian (Agathanisa & Prasetyo, 2018), (Ihda, 2016), serta (Putri & Widiastini, 2021). yang secara konsisten menyimpulkan bahwa Kompensasi berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

H2: Diduga Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja

Reward dinyatakan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. sebagaimana dibuktikan dalam penelitian (Rohwiyati, 2019), (Ardyansah, 2016). serta (Fa'iqotuni'mah, 2019). yang secara konsisten menyimpulkan bahwa *reward* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.

H3: Diduga *Reward* berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Reward*

Budaya organisasi dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap *reward*. Hipotesis ini didukung oleh hasil penelitian (Wasiman, 2018), (Gandung, 2024), dan (Effendi, 2016). Yang sama sama menyatakan bahwa yang secara konsisten menyimpulkan bahwa budaya organisasi terhadap *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan.

H4: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap *reward*.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Reward*.

Kompensasi dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap *reward*. Hipotesis ini didukung oleh hasil penelitian (Mahato & Kaur, 2023), (Verna, 2018), (Burhan, 2024), yang sama sama menyatakan bahwa yang secara konsisten menyimpulkan bahwa kompensasi terhadap *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan.

H5: Diduga Kompensasi berpengaruh langsung terhadap *Reward*.

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi *Reward*.

Budaya organisasi dinyatakan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui *reward*. Hipotesis ini didukung oleh hasil penelitian (Affandy, 2024) dan (Aini *et al.*, 2023), (Tong & Santoso, 2022), yang sama sama menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *reward* secara langsung, namun diduga dapat memengaruhi kepuasan kerja melalui mediasi *reward*.

H6: Diduga Budaya Organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui mediasi *reward*

7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi *Reward*.

Kompensasi dinyatakan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui *reward*. Hipotesis ini didukung oleh hasil penelitian (Rio *et al.*, 2020) dan (Putra Kharisma *et al.*, 2019), (Riza & Fazri, 2023), yang sama sama menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *reward* secara langsung, namun diduga dapat memengaruhi kepuasan kerja melalui mediasi *reward*.

H7 : Diduga Kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui mediasi *reward*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang dianalisis, yaitu budaya organisasi, kompensasi, *reward*, dan kepuasan kerja.

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indomarco Prismatama yang bekerja di posisi pramuniaga di Indomaret, khususnya yang berada di wilayah Cikarang Pusat. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi dijadikan responden. Sebanyak 50 karyawan pramuniaga dari 10 cabang Indomaret di Cikarang Pusat dipilih sebagai sampel penelitian, dengan masing-masing cabang memiliki 5 orang pramuniaga. Pemilihan sampel ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan pengalaman langsung terkait kompensasi, *reward*, dan kepuasan kerja di wilayah tersebut..

2. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data:

- Data Primer: Diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 50 responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, kompensasi, *reward*, dan kepuasan kerja.

- Data Sekunder: Berasal dari data-data terpercaya seperti jurnal akademik, laporan perusahaan, dan literatur lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

3. Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui pengujian validitas, reliabilitas, dan model struktural menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS) pada software SmartPLS 3.0. Uji validitas menunjukkan beberapa indikator tidak valid dan dikeluarkan dari model, sementara reliabilitas seluruh variabel utama (budaya organisasi, kompensasi, reward, dan kepuasan kerja) memenuhi kriteria dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$, sesuai dengan panduan dari (Ghozali, 2016). Hasil uji struktural menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi hanya signifikan terhadap reward, tetapi tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Reward terbukti memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, dengan nilai R-square sebesar 78% untuk variabel kepuasan kerja. Interpretasi data menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi dan pengelolaan reward untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas

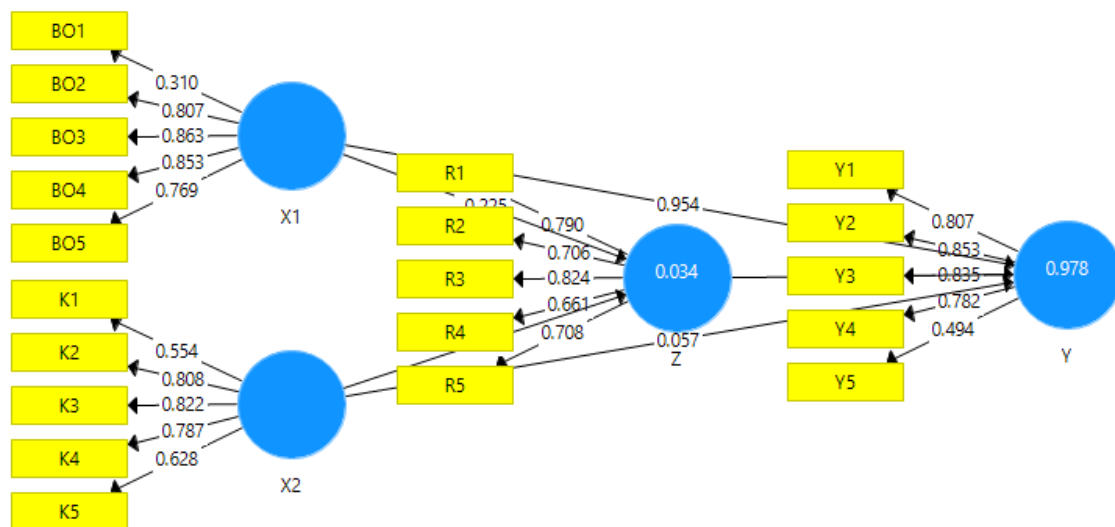
Uji validitas dilakukan terhadap 50 responden untuk memastikan bahwa setiap indikator pada variabel penelitian memenuhi kriteria validitas. Validitas diukur dengan melihat nilai *outer loading* dari masing-masing indikator. Indikator dianggap valid jika nilai *outer loading* berada di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu merepresentasikan variabel dengan baik.

Tabel 4. Outter Loadings

Variable	Indicators	Outer Loading	Validity
Budaya Organisasi	BO1	0,310	Invalid
	BO2	0,807	Valid
	BO3	0,863	Valid
	BO4	0,853	Valid
	BO5	0,769	Valid
Kompensasi	K1	0,554	Invalid
	K2	0,808	Valid
	K3	0,822	Valid

	K4	0,787	Valid
	K5	0,628	Invalid
Reward	R1	0,790	Valid
	R2	0,706	Valid
	R3	0,824	Valid
	R4	0,661	Invalid
	R5	0,708	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,807	Valid
	KK2	0,853	Valid
	KK3	0,835	Valid
	KK4	0,782	Valid
	KK5	0,494	Invalid

Figure 1 Outer Loading



Hasil uji validitas melalui tabel 4. *Outer Loading* menunjukkan bahwa beberapa indikator pada variabel penelitian tidak memenuhi kriteria validitas dengan nilai *outer loading* di bawah 0,7. Pada variabel Budaya Organisasi, indikator BO1 tidak valid, sementara BO2 hingga BO5 valid. Variabel Kompensasi memiliki dua indikator yang tidak valid, yaitu K1 dan K5, sedangkan K2, K3, dan K4 valid. Untuk variabel *Reward*, indikator R4 tidak valid, sementara R1, R2, R3, dan R5 valid. Pada variabel Kepuasan Kerja, indikator

KK5 dinyatakan tidak valid, sementara KK1 hingga KK4 valid. Oleh karena itu, indikator yang tidak valid, seperti BO1, K1, K5, R4, dan KK5, perlu dievaluasi atau dikeluarkan dari model agar analisis data tetap akurat dan sesuai dengan standar penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 50 responden penelitian dengan kriteria pengujian hasil reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen variabel penelitian dapat dipercaya alat ukurnya. Apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > r tabel, maka dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Description
Budaya Organisasi	0,786	0,850	0,856	Reliable
Kompensasi	0,770	0,773	0,846	Reliable
Kepuasan Kerja	0,818	0,853	0,873	Reliable
Reward	0,806	0,766	0,858	Reliable

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha*, *rho_A*, dan *Composite Reliability* yang melebihi kriteria 0,7 (Setiawan, 2019). Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,786, *rho_A* sebesar 0,850, dan *Composite Reliability* sebesar 0,856. Variabel Kompensasi juga reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,770, *rho_A* sebesar 0,773, dan *Composite Reliability* sebesar 0,846. Variabel Kepuasan Kerja menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,818, *rho_A* sebesar 0,853, dan *Composite Reliability* sebesar 0,873. Sementara itu, variabel Reward memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,806, *rho_A* sebesar 0,766, dan *Composite Reliability* sebesar 0,858. Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan pada nilai koefisien dari setiap arah pengaruh dalam bentuk pengaruh langsung, tidak langsung, dan total. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, yang membandingkan nilai probabilitas (sig t) dengan tingkat uji penelitian ($\alpha = 0,05$)

Tabel 6. Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Stdard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.954	0.946	0.034	28.105	0.000
Budaya Organisasi -> Reward	0.225	0.220	0.075	3.000	0.003
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.057	0.068	0.048	1.182	0.238
Kompensasi -> Reward	0.200	0.190	0.060	3.333	0.002
Reward -> Kepuasan Kerja	0.150	0.140	0.040	3.750	0.001

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang disajikan dalam Tabel 6, penjelasan hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai T Statistics sebesar 28.105 dengan P Values 0.000, yang berarti hubungan ini signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Artinya, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Reward* memiliki T Statistics sebesar 3.000 dengan P Values 0.003, yang juga signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan memengaruhi *reward*.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai T Statistics sebesar 1.182 dengan P Values 0.238. Karena nilai T kurang dari 1.96 dan P Values lebih besar dari 0.05, hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Dengan kata lain, kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Pengaruh Kompensasi terhadap *Reward* menunjukkan nilai T Statistics sebesar 3.333 dengan P Values 0.002, yang berarti hubungan ini signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap *reward*.
5. Pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai T Statistics sebesar 3.750 dengan P Values 0.001, sehingga hubungan ini signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel mediasi *reward* memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara budaya organisasi

dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, meskipun pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja tidak signifikan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan reward. Hal ini mengindikasikan pentingnya perusahaan dalam memperkuat nilai-nilai organisasi.
2. Kompensasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi memiliki hubungan yang signifikan dengan reward.
3. Reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan memediasi hubungan antara budaya organisasi serta kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penerapan budaya organisasi yang baik dan sistem reward yang efektif. Hal ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Referensi

- Affandy, R. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Di Banjarmasin*. 13, 153–161.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Aini, N., Shafitranata, S., Madyoningrum, A. W., & Octavia, R. (2023). Pengaruh Reward, Punishment, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Mitra PT Hannas Fantastic Tour. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(2), 151–160. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i2.2680>
- Aliefiani Mulya Putri G, Fauzi A, Saputra F, Putra Danaya B, & Puspitasari D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2).
- Andardinata, A., & Sulaeman, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Makassar. *Movere Journal*, 1(2), 211–217. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.62>
- Andriyani, R., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang. *Aktiva : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 13–19.

<https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.326>

- Ardyansah, A. (2016). PENGARUH PENGHARGAAN, ROTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA. 1-19.
- Aswaruddin. (2023). Kompensasi, Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57-64.
- Burhan, R. R. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGHARGAAN TERHADAP. 2(1), 128-133.
- Busri, H., & Loliyani, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 55-64. <https://doi.org/10.57084/jmb.v4i1.1051>
- Desiyani, R. E., Agustiansyah, L. D., & Febriani, P. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Kabupaten Serang. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 848-857.
- Effendi, R. (2016). Hubungan Budaya Organisasi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Karyawan : Universitas Megoupak Tulang Bawang. *Jmk*, 10(2).
- Fa'iqotuni'mah. (2019). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT.ICI PAINT INDONESIA CABANG SURABAYA. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1-14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEM_BETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656-664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- Gandung, M. (2024). the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), 51-58. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>
- Gilman, Saputra, Lubis, Azahara, Yulanda, & Riofita. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 53-59. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/11829>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Manajemen*, 11(1), 1-9.
- Hajani, N., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pacific Multindo Permai. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1051. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9890>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*
- Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Reward

- Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 142–155.
- Ihda, A. A. & T. I. (2016). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GAYAMAKMUR MOBIL MEDAN. *Jurnal Bisnis Administrasi*, Volume 04, 59–68.
- Imam Ghozali. (2016). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kalsum, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Mahato, S., & Kaur, J. (2023). The Impact of Compensation and Reward System on the Performance of Employees. *Shanlax International Journal of Management*, 10(4), 10–16. <https://doi.org/10.34293/management.v10i4.6177>
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(06), 825–829. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Putra Kharisma, E., Siti Hartati, A., Ekonomi Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Mbah Djoe Resort Sarangan Kabupaten Magetan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 15–2019. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/28343>
- Putri, D. D., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Prabu Tirta Gunung Jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 71. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29340>
- Rio, M., Zuliansyah, A., & Purnamasari, F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bprs Bandar Lampung. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(01), 17–30. <https://doi.org/10.24042/revenue.v1i01.5684>

- Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 12(04), 1086–1100.
- Rohwiyati. (2019). Pengaruh Extrinsic Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Restoran Mie Gacoan Surakarta). *Jurnal Mutiara Madani*, 07(02), 123–139.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Setiawan, B. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 75–90.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Surya, A., & Hermina, N. (2023). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Sektor Restoran. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23(3), 227–239. <https://doi.org/10.17509/jpp.v23i3.61342>
- Sustiyatik, E., & Sari, W. F. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan (Studi Pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera Kota Tulungagung). *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 89–103. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.93>
- Tong, W. J. W., & Santoso, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan Pt. Bhumi Phala Perkasa. *Agora*, 10(1), 1–6.
- Vebrianis, S., M, A., & Haryati, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Matua*, 3(3), 539–548.
- Verna, A. (2018). Impact of Compensation and Reward System on Organization Performance: an Empirical Study. *Impact of Compensation and Reward System on Organization Performance: an Empirical Study*, 5(4), 136–140.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Uin Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 61–69. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22153>
- Wasiman. (2018). the Influence of Organizational Culture and Rewards System on the Performance Employees of Hotel in Batam City With Organizational Commitment As Intervening Variables. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(3), 305–313. <https://doi.org/10.31846/jae.v6i3.95>
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Reward

- Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25–28.
<https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>
- yandip prov jateng. (2024). *Hadapi Persaingan Dunia Kerja, Para Pekerja Perlu Tingkatkan Keterampilan*. jatengprov.go.id.
- Affandy, R. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Di Banjarmasin*. 13, 153–161.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319.
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Aini, N., Shafitranata, S., Madyoningrum, A. W., & Octavia, R. (2023). Pengaruh Reward, Punishment, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Mitra PT Hannas Fantastic Tour. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(2), 151–160.
<https://doi.org/10.35912/rambis.v3i2.2680>
- Aliefiani Mulya Putri G, Fauzi A, Saputra F, Putra Danaya B, & Puspitasari D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2).
- Andardinata, A., & Sulaeman, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Makassar. *Movere Journal*, 1(2), 211–217.
<https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.62>
- Andriyani, R., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang. *Aktiva : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 13–19.
<https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.326>
- Ardyansah, A. (2016). *PENGARUH PENGHARGAAN, ROTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA*. 1–19.
- Aswaruddin. (2023). Kompensasi, *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64.
- Burhan, R. R. (2024). *PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGHARGAAN TERHADAP*. 2(1), 128–133.
- Busri, H., & Loliyani, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 55–64.
<https://doi.org/10.57084/jmb.v4i1.1051>
- Desiyani, R. E., Agustiansyah, L. D., & Febriani, P. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Kabupaten Serang. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 848–857.
- Effendi, R. (2016). Hubungan Budaya Organisasi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Karyawan : Universitas Megoupak Tulang Bawang. *Jmk*, 10(2).
- Fa'iqotuni'mah. (2019). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT.ICI*
 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Reward

- PAINT INDONESIA CABANG SURABAYA. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- Gandung, M. (2024). the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), 51–58. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>
- Gilman, Saputra, Lubis, Azahara, Yulanda, & Riofita. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 53–59. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/11829>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Hajani, N., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pacific Multindo Permai. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1051. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9890>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 142–155.
- Ihda, A. A. & T. I. (2016). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GAYAMAKMUR MOBIL MEDAN. *Jurnal Bisnis Administrasi*, Volume 04, 59–68.
- Imam Ghozali. (2016). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kalsum, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap
- Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Reward

- Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Mahato, S., & Kaur, J. (2023). The Impact of Compensation and Reward System on the Performance of Employees. *Shanlax International Journal of Management*, 10(4), 10–16. <https://doi.org/10.34293/management.v10i4.6177>
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(06), 825–829. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Putra Kharisma, E., Siti Hartati, A., Ekonomi Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Mbah Djoe Resort Sarangan Kabupaten Magetan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 15–2019. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/28343>
- Putri, D. D., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Prabu Tirta Gunung Jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 71. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29340>
- Rio, M., Zuliansyah, A., & Purnamasari, F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bprs Bandar Lampung. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(01), 17–30. <https://doi.org/10.24042/revenue.v1i01.5684>
- Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 12(04), 1086–1100.
- Rohwiyati. (2019). Pengaruh Extrinsic Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Restoran Mie Gacoan Surakarta). *Jurnal Mutiara Madani*, 07(02), 123–139.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Setiawan, B. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 75–90.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Surya, A., & Hermina, N. (2023). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Sektor Restoran. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23(3),
- Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Reward

227–239. <https://doi.org/10.17509/jpp.v23i3.61342>

- Sustiyatik, E., & Sari, W. F. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan (Studi Pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera Kota Tulungagung). *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 89–103. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.93>
- Tong, W. J. W., & Santoso, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan Pt. Bhumi Phala Perkasa. *Agora*, 10(1), 1–6.
- Vebrianis, S., M, A., & Haryati, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Matua*, 3(3), 539–548.
- Verna, A. (2018). Impact of Compensation and Reward System on Organization Performance: an Empirical Study. *Impact of Compensation and Reward System on Organization Performance: an Empirical Study*, 5(4), 136–140.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Uin Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 61–69. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22153>
- Wasiman. (2018). the Influence of Organizational Culture and Rewards System on the Performance Employees of Hotel in Batam City With Organizational Commitment As Intervening Variables. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(3), 305–313. <https://doi.org/10.31846/jae.v6i3.95>
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25–28. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>
- yandip prov jateng. (2024). *Hadapi Persaingan Dunia Kerja, Para Pekerja Perlu Tingkatkan Keterampilan*. jatengprov.go.id.