**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA**

**(Studi Kasus Pada Kospin Jasa Wiradesa)**

USULAN PENELITIAN

Disusun untuk memenuhi salah satu persyaratam dalam menyelesaikan

Program Strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi

Universitas Pekalongan



Disusun oleh:

Nama : Reza Firmansyah

NPM : 0120078931

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS PEKALONGAN**

**TAHUN 2024**

# BAB I

# PENDAHULUAN

1. **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Perusahaan yang memiliki tim SDM yang berkualitas akan cenderung lebih efektif dan menuju ke arah kesuksesan (Akbar, 2018). Kualitas SDM ini dapat terwujud ketika perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan, seperti menyediakan pelatihan, memperhatikan kesejahteraan, dan keamanan kerja (Kawiana, 2020; Rostandi & Senen, 2021). Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan (Akbar, 2018).

Karyawan yang merasa puas juga cenderung memberikan umpan balik positif tentang perusahaan, membantu rekan kerja, dan bahkan melebihi standar kinerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi topik yang menarik dan penting untuk dibahas, karena memiliki manfaat besar baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri (Rostandi & Senen, 2021). Spector (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif individu terhadap pekerjaannya, mencakup spektrum dari tingkat kepuasan hingga ketidakpuasan. Hal ini mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Seiring dengan meningkatnya persaingan antara koperasi dan perusahaan di luar koperasi, koperasi dihadapkan pada tantangan untuk bertahan dan bersaing. Keberhasilan atau kegagalan koperasi sangat bergantung pada kemampuannya untuk menganalisis kondisi internal dan eksternal dengan cermat, serta kemampuannya untuk mengambil keuntungan dari peluang yang ada untuk menjaga kelangsungan operasionalnya. Koperasi Simpan Pinjam Jasa (Kospin Jasa) didirikan pada 13 Desember 1973 dengan tujuan membantu anggotanya dalam memperoleh modal usaha melalui simpanan dan pinjaman. Kospin Jasa menjalankan operasinya dengan mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tertulis untuk memastikan kepatuhan pada aturan yang berlaku. Aturan dan norma yang ditetapkan oleh Kospin Jasa bertujuan untuk menciptakan kedisiplinan di antara karyawan. Pelanggaran terhadap aturan tersebut akan dikenai sanksi, seperti potongan uang makan atau Surat Peringatan (SP) (Riskiana, 2021).

Di sisi lain, karyawan yang berprestasi akan menerima reward, sementara pelanggar aturan akan mendapat hukuman sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Langkah-langkah ini bertujuan untuk mendorong kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan Kospin Jasa karena berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis mereka, meningkatkan kinerja, mempengaruhi loyalitas terhadap perusahaan, dan menciptakan citra positif bagi perusahaan. Dengan demikian, penting bagi koperasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu upaya untuk menghadapi persaingan dan memperkuat posisinya di pasar.

Kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi secara positif atau negatif oleh berbagai faktor. Secara positif, faktor-faktor seperti pengakuan dan penghargaan yang konsisten, keseimbangan kerja-hidup yang baik, peluang pengembangan karir yang jelas, dan komunikasi yang terbuka dengan atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki fleksibilitas untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan melihat jalan karir yang jelas di depan mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Namun, sebaliknya, faktor-faktor seperti kurangnya pengakuan, beban kerja yang berlebihan, kurangnya peluang pertumbuhan, dan komunikasi yang buruk dengan atasan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa tidak dihargai, merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan, atau merasa terjebak dalam posisi tanpa peluang pengembangan, mereka cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memperbaiki faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada produktivitas, retensi, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Fadillah et al., 2024).

Kepuasan Kerja dapat dibentuk melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku ekstra yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas utama mereka dalam organisasi. Ketika karyawan bersedia untuk mengambil peran yang melebihi tugas utama mereka, seperti bekerjasama, memberi masukan, atau memberikan pelayanan ekstra, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun. Karyawan yang terlibat dalam OCB cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa memiliki kontribusi yang lebih besar dalam kesuksesan organisasi. Selain itu, OCB juga mencerminkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan kolega mereka, yang dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan, ini dapat meningkatkan perasaan pencapaian dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen yang memperhatikan dan mendorong OCB di tempat kerja dapat secara positif memengaruhi kepuasan kerja karyawan serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Lestari & Ghaby, 2018). Penelitian Anwar (2021) hasil penelitianya menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Lestari (2018) hasil penelitianya menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain OCB, kepuasan kerja juga dapat dibentuk melalui budaya organisasi. Budaya yang positif, yang mencakup nilai-nilai seperti komunikasi terbuka, kerjasama, dan perhatian terhadap karyawan, cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi dan merasa dihargai akan cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif atau tidak sesuai dengan nilai-nilai karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, berdampak pada produktivitas rendah dan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan dan mengelola budaya organisasi dengan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja keseluruhan organisasi (Primasheila et al., 2019). Penelitian Orizanti & Utari (2020) hasil penelitianya menunjukkan bahwa Budaya organisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Ulvayanti *et al* (2024) hasil penelitianya menunjukkan bahwa Budaya organisasiberpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komunikasi juga memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, baik secara horizontal maupun vertikal, menciptakan hubungan yang kuat dan saling pengertian di antara anggota organisasi. Ketika komunikasi dilakukan dengan jelas, transparan, dan terbuka, karyawan cenderung merasa lebih dihargai, terlibat, dan terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Komunikasi yang efektif juga membantu menghindari kesalahpahaman dan konflik yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan keterampilan komunikasi yang baik di seluruh tingkatan organisasi dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Haryadi et al., 2022). Penelitian Dewi (2024) hasil penelitianya menunjukkan bahwa Komunikasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Saputra (2018) hasil penelitianya menunjukkan bahwa Komunikasiberpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi yang tepat juga dapat memainkan peran krusial dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan diberikan imbalan yang sesuai dengan nilai kontribusi mereka, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan pasar dapat memberikan insentif bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, kompensasi yang kompetitif juga dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan bakat terbaik serta menarik bakat baru. Dengan demikian, strategi kompensasi yang efektif dapat menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi karyawan (Puspita & Atmaja, 2020). Penelitian Khanafi & Chalimah (2023), hasil penelitianya menunjukkan bahwa Kompensasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Puspitawati (2020) hasil penelitianya menunjukkan bahwa Kompensasiberpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan inkonsistensi fenomena penelitian sebelumnya, maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan *organizational citizenship behavior*, budaya organisasi, komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sehingga penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh** ***Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Kospin Jasa Wiradesa)”**

1. **Pembatasan, dan Perumusan Masalah**
2. **Pembatasan Masalah**

Untuk menjalankan penelitian dengan lebih fokus, komprehensif, dan mendalam, saya memilih untuk membatasi variabel yang saya teliti. Saya hanya memfokuskan diri pada variabel yang berkaitan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi, budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Dengan membatasi variabel tersebut, penelitian saya menjadi lebih terfokus pada aspek-aspek utama yang dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memungkinkan saya untuk menggali informasi yang lebih mendalam dan menyeluruh tentang hubungan dan interaksi antara variabel-variabel yang saya teliti dalam konteks penelitian saya.

1. **Rumusan Masalah**
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja?
4. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja?
5. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja?
6. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan, maka dapat ditarik tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan kerja
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi berpengaruh Kepuasan kerja
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi berpengaruh Kepuasan kerja
5. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam bentuk pengetahuan dan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana *organizational citizenship behavior*, budaya organisasi, komunikasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi manajemen perusahaan dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan kepuasan kerja.

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penting bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan terkait dengan kepuasan kerja.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

1. **Landasan Teori**
2. **Teori Kontigensi**

Teori kontingensi adalah konsep yang menekankan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan tunggal yang efektif dalam semua situasi. Ini berarti bahwa manajemen yang baik dalam satu situasi mungkin tidak efektif dalam situasi lain. Teori ini mengakui bahwa faktor-faktor situasional memainkan peran penting dalam menentukan strategi dan gaya kepemimpinan yang tepat untuk suatu organisasi atau situasi tertentu. Dengan demikian, para pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kondisi yang ada untuk mencapai hasil yang optimal (Fahlevi et al., 2023).

Menurut Suartana (2011), Teori Kontingensi adalah suatu sistem terbuka dalam perusahaan yang erat kaitannya dengan interaksi untuk penyesuaian dan pengendalian lingkungan demi menjaga kelangsungan usahanya. Teori ini merupakan teori perilaku yang menyatakan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk merancang sebuah organisasi. Namun, cara terbaik untuk mengelola perusahaan bergantung pada situasi internal dan eksternal dari perusahaan itu sendiri. Menurut Abdul & Sardar (2015), inti dari teori kontingensi menyatakan bahwa efektivitas suatu perusahaan berasal dari penyelarasan atau penyesuaian karakteristik perusahaan dengan kontingensi yang mencerminkan situasi perusahaan. Kontingensi termasuk atribut eksternal dan internal perusahaan seperti lingkungan. Teori kontingensi berusaha menjelaskan faktor-faktor penentu efektivitas sebuah perusahaan. Namun, efektivitas suatu perusahaan memiliki definisi yang luas, yang meliputi profitabilitas, kepuasan pelanggan, atau menggunakan kombinasi ukuran non-keuangan dan keuangan (Yan Minarhadi et al., 2023).

1. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam dunia kerja yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan dan lingkungan kerja tempatnya bekerja. Menurut Mangkunegara (2011), hal ini meliputi evaluasi individu terhadap tingkat kepuasan atau ketidakpuasan mereka terhadap tugas-tugas yang diemban serta suasana di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti yang diidentifikasi oleh Usman (2010), terbagi menjadi dua: faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik, yang timbul dari dalam individu, melibatkan elemen seperti minat dan kepuasan personal terhadap pekerjaan. Di sisi lain, faktor ekstrinsik, yang bersumber dari luar individu atau lingkungan kerja, mencakup hubungan dengan rekan kerja, tingkat gaji, dan kondisi kerja secara keseluruhan. Keduanya memiliki peran penting dalam membentuk persepsi individu terhadap kepuasan kerja mereka (Lukito, 2020).

Menurut Spector (2022), kepuasan kerja mencakup perasaan individu terhadap pekerjaannya, baik dalam bentuk kepuasan maupun ketidakpuasan. Lebih lanjut, kepuasan kerja dipandang sebagai evaluasi individu terhadap pekerjaannya, yang dapat berada dalam berbagai tingkat mulai dari yang menguntungkan hingga tidak menguntungkan. Kepuasan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan, dengan empat cara utama yang diidentifikasi, yaitu: karyawan yang puas cenderung bekerja dengan optimal, lebih produktif, memiliki tingkat retensi yang tinggi, dan mampu menciptakan kepuasan pelanggan. Sejalan dengan pandangan ini, kepuasan kerja yang rendah dikaitkan dengan dampak negatif bagi perusahaan, seperti produktivitas yang rendah, tingkat pergantian karyawan yang tinggi, dan penurunan laba.

Menurut Jewell dan Siegall (1998), aspek-aspek kepuasan kerja dapat dibagi menjadi empat kategori, yaitu (Chairunisa, 2020):

1. Aspek Psikologis

Aspek psikologis berkaitan dengan kondisi mental dan emosional karyawan, termasuk minat dalam pekerjaan, tingkat ketenangan saat bekerja, sikap terhadap pekerjaan, serta bakat dan keterampilan yang dimiliki.

1. Aspek Sosial

Aspek sosial mengacu pada interaksi antara karyawan, baik dengan rekan kerja maupun atasan, serta hubungan antar karyawan yang berbeda bidang kerja. Hal ini juga mencakup hubungan dengan anggota keluarga di luar lingkungan kerja.

1. Aspek Fisik

Aspek fisik meliputi kondisi fisik lingkungan kerja dan karyawan itu sendiri, termasuk jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, fasilitas istirahat, kondisi ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kesehatan karyawan, dan umur.

1. Aspek Finansial

Aspek finansial berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, seperti sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, dan peluang promosi yang tersedia. Aspek ini menyangkut kebutuhan finansial karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi stabilitas keuangan mereka.

1. ***Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merujuk pada perilaku di luar tanggung jawab formal seseorang dalam organisasi, dan individu yang menunjukkan perilaku OCB sering dianggap sebagai karyawan yang baik atau good citizen. Contohnya termasuk membantu rekan kerja, melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja secara sukarela, menghindari konflik, melindungi properti organisasi, mematuhi peraturan, toleransi terhadap situasi yang tidak ideal, memberikan saran yang membangun, dan menggunakan waktu kerja secara efisien (M. C. Anwar & Ahmadi, 2021). Manfaat OCB, antara lain (Lukito, 2020):

1. Meningkatkan Produktivitas Rekan Kerja

Kolaborasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

1. Meningkatkan Produktivitas Manajer

Karyawan yang memberikan masukan atau ide dapat mempengaruhi produktivitas manajer dengan menyediakan wawasan baru.

1. Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajer

Karyawan yang membantu rekan kerja baru memahami tugas mereka dapat mengurangi beban kerja manajer, memungkinkan mereka fokus pada tugas-tugas lain yang lebih penting.

1. Mempertahankan Ketenteraman Kelompok Kerja

Menjaga hubungan baik antar karyawan dapat mencegah konflik dan memelihara fungsi kelompok kerja.

1. Mengatur Aktivitas Kelompok Kerja

Karyawan yang aktif dalam pertemuan atau rapat unit kerja dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kelompok kerja.

1. Menciptakan Suasana Kerja Nyaman

Kerjasama antar karyawan dan ketaatan terhadap peraturan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, mengurangi turnover karyawan.

1. Meningkatkan Stabilitas Kinerja Organisasi

Karyawan yang konsisten dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

1. Meningkatkan Kemampuan Organisasi untuk Menyesuaikan Diri

Karyawan yang memberikan usaha ekstra untuk perusahaan dapat membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

Dengan demikian, OCB tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga untuk organisasi secara keseluruhan dengan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan adaptif. Terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ & Lingl (A. Anwar, 2021):

1. *Altruism*

Perilaku membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan terkait dengan tugas operasional organisasi tanpa paksaan.

1. *Conscientiousness*

Perilaku yang melebihi syarat minimal yang diharapkan oleh perusahaan, seperti kehadiran lebih awal dan pemanfaatan waktu kerja secara maksimal.

1. *Sportsmanship*

Perilaku positif terhadap organisasi, termasuk toleransi terhadap kondisi yang kurang ideal tanpa mengeluh atau menuntut.

1. *Courtesy*

Perilaku menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan mencegah terjadinya konflik interpersonal.

1. *Civic Virtue*

Perilaku yang mencerminkan tanggung jawab dan partisipasi dalam menjaga keberlangsungan organisasi.

1. **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang dalam dan dimiliki bersama oleh anggota suatu organisasi (Asang, 2012). Dalam konteks perusahaan atau organisasi, anggotanya berasal dari beragam latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego. Interaksi antara individu-individu ini membentuk budaya organisasi yang merupakan kesatuan nilai-nilai dan keyakinan yang sama. Menurut Sutrisno (2022), budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai, norma-norma, asumsi, atau aturan yang telah diakui dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai panduan dalam perilaku dan penyelesaian masalah organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi mencerminkan cara di mana orang-orang dalam organisasi berinteraksi, berpikir, dan bertindak, serta mempengaruhi bagaimana organisasi beroperasi dan mencapai tujuan-tujuannya.

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diterapkan di antara anggota suatu organisasi. Budaya yang dapat beradaptasi dan mendorong partisipasi karyawan dapat membantu menjelaskan tujuan dan arah strategi organisasi serta terus mengartikulasikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi. Hal ini dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, kualitas, dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Jika suatu organisasi tidak memiliki budaya yang dominan dan hanya terdiri dari banyak sub-budaya, maka pengaruh budaya terhadap efektivitas organisasi akan menjadi tidak jelas dan konsistensi dalam persepsi atau perilaku akan sulit ditemukan. Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi setiap aspek kehidupan organisasi (Lutfi, 2021).

Menurut Robbins, terdapat tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menggambarkan hakikat budaya organisasi (Lutfi, 2021):

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko

Mencerminkan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil risiko.

1. Dorongan untuk melakukan inovasi
2. Dorongan terhadap tantangan
3. Perhatian pada Rincian

Menunjukkan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan untuk menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap rincian.

1. Karyawan bekerja dengan teliti
2. Tugas yang diberikan terinci
3. Orientasi Hasil

Mendeskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada hasil daripada pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

1. Dituntut untuk bekerja keras
2. Dituntut agar lebih berkualitas
3. Orientasi Manusia

Menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi tersebut.

1. Mempunyai hak berkembang
2. Hak yang sama dalam karir
3. Orientasi Tim

Berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilakukan dalam tim-tim kerja, bukan oleh individu-individu.

1. Saling menghargai
2. Kerjasama tim
3. Agresivitas

Menunjukkan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan sikap agresif dan kompetitif, bukan bersikap pasif.

1. Saling berkompetisi
2. Kerjasama tim
3. Stabilitas

Mencerminkan sejauh mana kegiatan organisasi menekankan untuk mempertahankan status quo daripada mengupayakan pertumbuhan atau inovasi.

1. Bekerja sesuai prosedur
2. Melakukan supervisi pekerjaan

Penilaian terhadap masing-masing karakteristik tersebut dapat dilakukan dalam rentang dari rendah hingga tinggi. Penilaian yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi memiliki budaya yang kuat, sementara penilaian rendah menunjukkan budaya organisasi yang lemah. Dengan menilai ketujuh dimensi ini, seseorang dapat memperoleh gambaran yang komprehensif tentang budaya suatu organisasi. Ketujuh karakteristik ini akan menyelidiki faktor-faktor yang diduga dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konsep dasar yang akan diteliti.

1. **Komunikasi**

Menurut Effendy, komunikasi adalah perencanaan yang efektif dalam penyampaian pesan sehingga mudah dipahami oleh komunikan dan membuat mereka dapat menerima apa yang telah disampaikan, dengan harapan dapat mengubah sikap atau perilaku individu. Dalam perspektif Rogers, memahami komunikasi dapat menjadi suatu desain yang dirancang untuk mempengaruhi perilaku manusia dalam skala yang lebih besar melalui transfer ide-ide terbaru. Sementara itu, menurut Middleton, komunikasi mencakup kombinasi terbaik dari semua elemen komunikasi, mulai dari komunikator, pesan, saluran (media), penerima, hingga pengaruh (efek), yang dirancang untuk mencapai tujuan komunikasi yang optimal (Ilman et al., 2021).

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu perencanaan yang efektif dalam penyampaian pesan dengan tujuan agar mudah dipahami oleh komunikan dan mampu mengubah sikap atau perilaku individu. Komunikasi juga dapat dirancang untuk mempengaruhi perilaku manusia dalam skala yang lebih besar melalui transfer ide-ide terbaru, serta mencakup kombinasi terbaik dari semua elemen komunikasi untuk mencapai tujuan komunikasi yang optimal. Dengan kata lain, strategi komunikasi merupakan upaya yang terarah dan terencana untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam proses komunikasi.

Dari model yang diajukan oleh Lasswell, dapat disimpulkan bahwa terdapat lima unsur komunikasi (Sugiharto & Ramadhana, 2018):

1. Dimensi Strategi Komunikator (*source*)

Merupakan pihak yang mengirimkan pesan, bisa berperan sebagai sumber pesan, penyampai pesan (*encoder*), atau pengirim pesan (*sender*).

1. Dimensi Pesan (*message*)

Merupakan kumpulan simbol verbal atau non-verbal yang mewakili maksud dari komunikator.

1. Dimensi Media atau saluran (*channel*)

Merupakan alat yang digunakan oleh komunikan untuk menerima pesan dari pengirim.

1. Dimensi Komunikan (*receiver*)

Merupakan pihak yang berperan sebagai penerima pesan yang disampaikan oleh pengirim.

1. Dimensi Efek (*effect*)

Merupakan hasil dari proses komunikasi yang terjadi antara komunikator dan komunikan.

1. **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2012), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Artinya, selain gaji pokok, kompensasi juga mencakup tunjangan, bonus, asuransi, dan berbagai jenis imbalan lainnya yang diterima karyawan.

Handoko (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Ini menekankan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atas kontribusi kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Menurut Wibowo (2016), kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Pemahaman ini menegaskan bahwa kompensasi tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi juga mencakup manfaat atau keuntungan lain yang diberikan kepada pekerja.

Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi meliputi segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa dan kontribusi mereka dalam sebuah perusahaan. Ini tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus, manfaat kesehatan, asuransi, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya. Selain itu, kompensasi juga memiliki peran penting dalam mempertahankan sumber daya manusia dan menciptakan motivasi serta loyalitas di dalam organisasi.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda dalam proses pemberian kompensasi kepada karyawan. Beberapa indikator kompensasi yang umum digunakan, antara lain (Prasetyo, 2021):

1. Gaji

Uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya dalam pekerjaan.

1. Upah

Imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan berdasarkan jam kerja yang dilakukannya.

1. Insentif

Imbalan finansial yang diberikan langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

1. Fasilitas

Sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk mendukung pelaksanaan tugas mereka.

1. Tunjangan

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai penghargaan atas pengorbanan yang mereka berikan dalam pekerjaan.

1. **Hasil Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama (Tahun)** | **Judul / Jurnal / Sumber** | **Objek / Variabel / Teknik Analisis** | **Hasil Penelitian** |
| 1 | (Lawren & Ekawati, 2023) | Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor.  Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan 5.1 (2023): 149-158.  Terindeks SINTA 5  <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/22561> | Objek: PT TSA di Bogor  Variabel:  Variabel Independen:  Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja  Variabel Dependen:  Kepuasan Kerja  Teknik Analisis:  SEM-PLS | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 2 | (Orizanti & Utari, 2020) | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro.  Jurnal Mitra Manajemen 4.4 (2020): 621-634.  Terindeks SINTA 2  <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/377> | Objek: Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro  Variabel:  Variabel Independen:  Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja  Variabel Dependen:  Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai  Teknik Analisis:  Path Analys | Hasil penelitian didadapatkan bahwa Budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam kondisi baik dan variabel lingkungan kerja dan kinerja dalam kondisi sangat baik. Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. |
| 3 | (Nur, 2020) | Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pidie.  Jurnal Sains Riset 9.3 (2020): 43-51.  Terindeks SINTA 3  <http://journal.unigha.ac.id/index.php/JSR/article/view/158> | Objek: Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pidie  Variabel:  Variabel Independen:  Komunikasi  Variabel Dependen:  Kepuasan Kerja  Teknik Analisis:  Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal (X1) dan variabel komunikasi eksternal (X2), memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pidie. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal (X1), dan variabel komunikasi eksternal (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pidie |
| 4 | (Fadillah et al., 2024) | Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Gardu Induk.  Jurnal Psikologi Malahayati 6.1 (2024)  Terindeks SINTA 2  <https://www.ejurnalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/article/view/10677> | Objek: Karyawan Operator Gardu Induk  Variabel:  Variabel Independen:  *Organizational Citizenship Behavior*  Variabel Dependen:  Kepuasan Kerja  Teknik Analisis:  Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil analisis menunjukkan bahwa orgaizational citizenship behavior memiliki pengaruh 76,4 persen terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan diharapkan dapat mencipatkan budaya kerja yang mendorong tumbuhnya OCB untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan |
| 5 | (A. Anwar, 2021) | Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.  Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan) 4.1 (2021): 35-46  Terindeks SINTA 3  <http://jurnal.polgan.ac.id/index.php/juripol/article/view/10963> | Objek: Karyawan PT Millaren Medan  Variabel:  Variabel Independen:  *Organizational Citizenship Behavior*  Variabel Dependen:  Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan  Teknik Analisis:  Uji PLS | Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi sebagian (partly mediation) hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan |
| 6 | (Ardianingsih, 2023) | Dampak Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja, Dan Jaminan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usia Milenial.  In Unikal National Conference (pp. 386-393).  Terindeks SINTA 3  <https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/unc/article/view/1365> | Objek: Karyawan Usia Milenial  Variabel:  Variabel Independen:  Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja, Dan Jaminan Kerja  Variabel Dependen:  Kepuasan Kerja  Teknik Analisis:  Analisis Regresi | Hasil penelitian menunjukkan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat membantu manajemen perusahaan dalam pengelolaan kepuasan kerja karyawan usia milenial agar karyawan lebih bertahan lama pada perusahaan |
| 7 | (Khanafi & Chalimah, 2023) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai (Literature Review).  In Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis (Vol. 1, No. 1, pp. 91-102).  Terindeks SINTA 3  <https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/senesis/article/view/1690> | Objek: Kerja Pegawai (Literature Review).  Variabel:  Variabel Independen:  Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi  Variabel Dependen:  Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai  Teknik Analisis:  Uji PLS | Hasil dari library research ini adalah bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja, Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. |
| 8 | (Budiharjo et al., 2022) | Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia.  In: Prosiding Seminar Nasional Hasil Riset (SNHR). 2022.  Terindeks SINTA 3  <http://www.e-journal.janabadra.ac.id/index.php/snhr/article/view/2059> | Objek: Karyawan pada PT Primatexco Indonesia.  Variabel:  Variabel Independen:  Work Life Balance, Beban Kerja dan Burnout  Variabel Dependen:  Kepuasan Kerja Karyawan  Teknik Analisis:  Uji PLS | Adapun hasil dari penelitian ini adalah: Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia, Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia, dan Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia |
| 9 | (Ulvayanti et al., 2024) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Guru Melalui Disiplin Kerja di Bright Star School Kota Makassar.  YUME: Journal of Management 7.1 (2024): 363-378.  Terindeks SINTA 4  <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/6351> | Objek: Bright Star School Kota Makassar.  Variabel:  Variabel Independen:  Budaya Organisasi dan Pelatihan  Variabel Dependen:  Kepuasan Kerja Karyawan  Teknik Analisis:  Uji PLS | Hasil penelitian ini membuktikan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dengan signifikasi 0,000 < 0,005. Demikian pula dengan pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dengan signifikasi 0,000. Budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai signifikasi 0,000. Namun hasil uji regresi membuktikan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai signifikansi 0,269. Hasil sobel test membuktikan bahwa budaya organisasi dan pelatihan melalui disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru, terbukti memiliki pengaruh positif signifikan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki kemampuan memediasi budaya organisasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja guru di Bright Star School Kota Makassar. |
| 10 | (Dewi, 2024) | Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Belayu Kecamatan Marga Kabupaten Tabanan.  Ganec Swara 18.1 (2024): 469-477.  Terindeks SINTA 5  <https://journal.unmasmataram.ac.id/index.php/GARA/article/view/782> | Objek: Karyawan Pada Lpd Desa Adat Belayu Kecamatan Marga Kabupaten Tabanan.  Variabel:  Variabel Independen:  Kompensasi, Motivasi Dan Komunikasi  Variabel Dependen:  Kepuasan Kerja Karyawan  Teknik Analisis:  Uji PLS | Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai LPD Desa Adat Belayu Kecamatan Marga Kabupaten Tabanan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai LPD Desa Adat Belayu Kecamatan Marga Kabupaten Tabanan |
| 11 | (Wahyudi & Arna, 2024) | *The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Citizenship Behaviour as a Mediating Variable at the Regional Research and Development Agency of East Tanjung Jabung Regency*  Dinasti International Journal of Education Management And Social Science 5.3 (2024): 177-190  Terindeks Sqopus Q4  <https://dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/2301> | Objek: *Agency of East Tanjung Jabung Regency*.  Variabel: *Motivation and Job Satisfaction*, *Performance with Organizational Citizenship Behaviour*  Teknik Analisis:  Uji PLS | Berdasarkan temuan penelitian, baik kepuasan kerja maupun motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Selanjutnya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur. |

Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lawren & Ekawati (2023) dan penelitian oleh Dewi (2024). Perbedaan dengan penelitian Lawren & Ekawati (2023) terletak pada objek penelitian. Pada penelitian sebelumnya meneliti di PT TSA di bogor, sedangkan penelitian ini di kospin jasa wiradesa pekalongan. Variabel independen penelitian sebelumnya menggunakan motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan *organizational citizenship behavior*, budaya organisasi, komunikasi, dan kompensasi. Adapun perbedaan dengan penelitian Dewi (2024), objek penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan LPD Desa Adat Belayu Kecamatan Marga Kabupaten Tabanan. sedangkan penelitian ini di kospin jasa wiradesa pekalongan. Variabel independen penelitian sebelumnya menggunakan kompensasi, motivasi, dan komunikasi. Sedangkan penelitian ini menggunakan *organizational citizenship behavior*, budaya organisasi, komunikasi, dan kompensasi.

1. **Model Penelitian**

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior*, budaya organisasi, komunikasi, dan kompensasi.

Model dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | *Organizational Citizenship Behavior*  Budaya Organisasi  Komunikasi  Kompensasi | H4  H3  H2  H1 | Kepuasan Kerja | |

1. **Pengembangan Hipotesis**
2. **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut perspektif teori kontingensi, setiap situasi organisasi memiliki keunikan sendiri yang memengaruhi perilaku dan interaksi antarindividu di dalamnya. Teori ini mengatakan bahwa tidak ada satu pendekatan manajemen yang cocok untuk semua situasi. Dalam konteks OCB, keberhasilan implementasi perilaku tersebut dapat tergantung pada sejauh mana karyawan merasa kondisi organisasi mendukung tindakan OCB. Misalnya, dalam lingkungan kerja yang terstruktur dan mendukung, karyawan mungkin lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku OCB jika mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Namun, dalam situasi di mana aturan dan norma organisasi tidak jelas atau mendukung, kemungkinan perilaku OCB yang positif dapat berkurang, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian Anwar (2021) hasil penelitianya menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Lestari (2018) hasil penelitianya menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis disimpulkan:

**H1: Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

1. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Teori kontingensi menekankan bahwa efektivitas budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja tergantung pada sejauh mana budaya tersebut cocok dengan kebutuhan dan harapan individu dalam konteks tertentu. Misalnya, dalam situasi di mana karyawan menghargai otonomi dan inisiatif pribadi, budaya organisasi yang mendorong partisipasi, inovasi, dan pengambilan risiko dapat lebih mungkin meningkatkan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang menekankan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pembelajaran bersama dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, budaya yang otoriter, otoriter, atau tidak mendukung keterlibatan karyawan cenderung menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Penelitian Orizanti & Utari (2020) hasil penelitianya menunjukkan bahwa Budaya organisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Ulvayanti *et al* (2024) hasil penelitianya menunjukkan bahwa Budaya organisasiberpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis disimpulkan:

**H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

1. **Pengaruh Komunikasi Berpengaruh Kepuasan Kerja**

Dalam kerangka teori kontingensi, ditekankan bahwa efektivitas komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja tergantung pada sejauh mana komunikasi tersebut cocok dengan tuntutan situasional dan preferensi individu. Misalnya, dalam situasi di mana karyawan menghargai keterlibatan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang terbuka, transparan, dan mengajak dialog dapat lebih mungkin meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan berkesinambungan antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didengar, dihargai, dan terhubung dengan visi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi. Penelitian Dewi (2024) hasil penelitianya menunjukkan bahwa Komunikasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Saputra (2018) hasil penelitianya menunjukkan bahwa Komunikasiberpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis disimpulkan:

**H3: Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

1. **Pengaruh Kompensasi Berpengaruh Kepuasan Kerja**

Perspektif teori kontingensi menekankan bahwa berbagai faktor situasional, seperti tuntutan pekerjaan, kebutuhan karyawan, dan kondisi pasar kerja, akan mempengaruhi sejauh mana kompensasi akan memengaruhi kepuasan kerja. Misalnya, dalam situasi di mana karyawan sangat memperhatikan imbalan finansial sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka, pendekatan kompensasi yang menekankan insentif moneter seperti bonus kinerja atau kenaikan gaji dapat lebih mungkin meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan pencapaian karyawan dapat memperkuat persepsi mereka terhadap penghargaan dan pengakuan atas kerja keras dan prestasi mereka. Hal ini dapat memengaruhi motivasi, keterikatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain itu, kompensasi yang kompetitif juga dapat membantu organisasi menarik dan mempertahankan bakat terbaik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan. Penelitian Khanafi & Chalimah (2023), hasil penelitianya menunjukkan bahwa Kompensasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Puspitawati (2020) hasil penelitianya menunjukkan bahwa Kompensasiberpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis disimpulkan:

**H4: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

# BAB III

# METODE PENELITIAN

1. **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti data akan diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistika. Pendekatan ini menekankan pada pengujian teori-teori dengan mengukur variabel-variabel penelitian secara numerik dan menganalisis data dengan prosedur tertentu. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kausal, yang bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat dan sifat hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian kausal bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari perubahan spesifik pada norma yang ada, proses tertentu, dan faktor-faktor lainnya (Sugiyono, 2014).

1. **Definisi dan Operasionalisasi Variabel**
2. **Kepuasan Kerja**

Menurut Spector (2022), kepuasan kerja adalah tentang bagaimana individu merasakan pekerjaannya, apakah ia merasa puas atau tidak puas. Menurut Jewell dan Siegall (1998), indikator kepuasan kerja, yaitu (Chairunisa, 2020):

1. Aspek Psikologis
2. Aspek Sosial
3. Aspek Fisik
4. Aspek Finansial
5. ***Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku di luar tanggung jawab formal seseorang dalam organisasi. Terdapat lima indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ & Lingl (A. Anwar, 2021):

1. *Altruism*
2. *Conscientiousness*
3. *Sportsmanship*
4. *Courtesy*
5. *Civic Virtue*
6. **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang dalam dan dimiliki bersama oleh anggota suatu organisasi (Asang, 2012). Menurut Robbins, terdapat tujuh indikator (Lutfi, 2021):

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko
2. Dorongan untuk melakukan inovasi
3. Dorongan terhadap tantangan
4. Perhatian pada Rincian
5. Karyawan bekerja dengan teliti
6. Tugas yang diberikan terinci
7. Orientasi Hasil
8. Dituntut untuk bekerja keras
9. Dituntut agar lebih berkualitas
10. Orientasi Manusia
11. Mempunyai hak berkembang
12. Hak yang sama dalam karir
13. Orientasi Tim
14. Saling menghargai
15. Kerjasama tim
16. Agresivitas
17. Saling berkompetisi
18. Kerjasama tim
19. Stabilitas
20. Bekerja sesuai prosedur
21. Melakukan supervisi pekerjaan
22. **Komunikasi**

Menurut Effendy, komunikasi adalah perencanaan yang efektif dalam penyampaian pesan sehingga mudah dipahami oleh komunikan dan membuat mereka dapat menerima apa yang telah disampaikan, dengan harapan dapat mengubah sikap atau perilaku individu (Ilman et al., 2021). Dari model yang diajukan oleh Lasswell, dapat disimpulkan bahwa terdapat lima indikator (Sugiharto & Ramadhana, 2018):

1. Dimensi Strategi Komunikator
2. Dimensi Pesan
3. Dimensi Media atau saluran
4. Dimensi Komunikan
5. Dimensi Efek
6. **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2012), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Beberapa indikator kompensasi yang umum digunakan, antara lain (Prasetyo, 2021):

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Fasilitas
5. Tunjangan
6. **Populasi, Sampel, dan Metode Penarikan Sampel**
7. **Populasi**

Menurut Sugiyono (2014), istilah "populasi" merujuk pada wilayah luas yang tersusun atas individu dan objek dengan atribut dan karakter khusus. Penelitian ini menjadikan seluruh karyawan Kospin Jasa Wiradesa sebanyak 14 karyawan sebagai objek populasi yang ingin diteliti.

1. **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi yaitu 14 karyawan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

1. **Metode Penarikan Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Teknik probability sampling meliputi simple random sampling. Dikatakan simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

1. **Jenis dan Metode Pengumpulan Data**
2. Wawancara

Wawancara adalah proses interaksi antara peneliti atau petugas pengumpul data dengan responden atau sumber data. Dalam wawancara, petugas pengumpul data mengunjungi responden secara langsung untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan mendapatkan informasi melalui dialog langsung. Metode wawancara digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait profil perusahaan.

1. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis literatur, jurnal, dan referensi lainnya yang berkaitan dengan masalah atau topik penelitian yang sedang dibahas. Melalui studi pustaka, peneliti memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang topik penelitian dari sudut pandang teoritis dan konseptual.

1. Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penyampaian pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi atau dijawab. Kuesioner biasanya disusun berdasarkan tujuan penelitian dan dapat diedarkan kepada sejumlah responden untuk memperoleh data yang representatif. Kuesioner digunakan untuk menghimpun data dasar yang kemudian dianalisis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y. Dalam penelitian ini, penilaian terhadap pertanyaan menggunakan skala skor yang terdiri dari lima tingkatan, yaitu:

1. Sangat Setuju: Skor 5
2. Setuju: Skor 4
3. Netral: Skor 3
4. Tidak Setuju: Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju: Skor 1
6. **Teknik Analisis**
7. **Distribusi Frekuensi**

Distribusi frekuensi adalah langkah dalam menganalisis data penelitian untuk memahami pola atau distribusi dari variabel yang diamati. Proses ini melibatkan pengelompokkan data ke dalam kategori-kategori atau interval-interval, dan menghitung jumlah frekuensi kejadian dalam setiap kategori tersebut. Dengan melakukan distribusi frekuensi, peneliti dapat memvisualisasikan bagaimana data tersebar dan mengidentifikasi tren atau pola yang mungkin ada dalam data tersebut.

1. **Uji Instrumen**
2. **Uji Validitas**

Validitas mengindikasikan seberapa tepat suatu tes atau serangkaian operasi dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, pengujian instrumen menggunakan rumus product moment, di mana validitas butir instrumen dievaluasi dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Jika nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, butir instrumen dianggap valid; sebaliknya, jika nilai r-hitung lebih kecil dari nilai r-tabel, maka butir instrumen dianggap tidak valid dan tidak akan digunakan lebih lanjut. Untuk menentukan item mana yang memiliki validitas yang memadai, digunakan kriteria berdasarkan nilai r-tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5%, yaitu 0,235. Dengan demikian, setiap item pertanyaan akan dianggap valid jika output dari uji validitas melebihi nilai 0,235 (Salam & Rahmawati, 2020).

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas berkaitan dengan keakuratan alat ukur. Keakuratan ini dievaluasi melalui analisis statistik untuk mengidentifikasi kesalahan pengukuran. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,7. Variabel yang reliabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam penelitian selanjutnya (Salam & Rahmawati, 2020) .

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah data dalam sebuah model regresi terdistribusi secara normal. Kriteria untuk menyatakan bahwa data terdistribusi normal adalah jika nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai probabilitasnya kurang dari atau sama dengan 0,05, maka data dianggap tidak terdistribusi normal (Isnaini & Fauzan, 2022)

1. **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menilai apakah hubungan antara variabel independen memiliki masalah multikolinieritas. Penilaian dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF) dalam model regresi. Berikut dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.
2. Jika nilai toleransi kurang dari 0,1 dan VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah multikolinieritas. (Salam & Rahmawati, 2020)
3. **Uji heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah variasi residual antar pengamatan dalam model regresi konsisten atau tidak. Dalam penelitian ini, Uji Gleyser digunakan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika tingkat signifikansi hasil uji tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, yang berarti variasi residual antar pengamatan dalam model regresi bersifat konsisten (Salam & Rahmawati, 2020).

1. **Uji Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan yang memerlukan pembuktian berdasarkan data empiris yang dikumpulkan dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis tersebut, analisis regresi linear berganda digunakan dengan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan Koefisien determinasi (R²). Data yang dikumpulkan diolah menggunakan program SPSS. Dengan bantuan SPSS, dapat dievaluasi hubungan antara variabel independen dan dependen serta menguji signifikansi pengaruhnya secara statistik.

1. **Uji t**

Uji t digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Justifikasinya didasarkan pada nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel, atau jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05 (5%). Jika salah satu kondisi tersebut terpenuhi, variabel tersebut dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan; sebaliknya, jika tidak terpenuhi, maka variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

**Y = α + β1 X1 + β2 X2 + β3 X3 + β4 X4 +e (i)**

**Keterangan:**

Y = Kepuasan kerja

α = konstanta

β = koefisien regresi

X1 = *organizational citizenship behavior*

X2 = budaya organisasi

X3 = komunikasi

X4 = kompensasi

e = koefisien error

1. **Uji F**

Hasil uji F pada output SPSS versi 24.0 disajikan dalam tabel ANOVA. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika: nilai Fhitung kurang dari nilai Ftabel, maka hipotesis nol (H0) diterima; jika nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel, maka H0 ditolak; atau jika nilai signifikansi (Sig) F kurang dari atau sama dengan 0,05, maka H0 ditolak; sedangkan jika nilai Sig F lebih besar dari 0,05, maka H0 diterima (Salam & Rahmawati, 2020)

1. **Koefesien determinasi**

Koefisien determinasi (R²) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen. Ketika nilai R² rendah, itu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Dengan kata lain, semakin tinggi nilai R², semakin baik model dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen.

# DAFTAR PUSTAKA

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kerja. *Jiaganis*, *3*(2), 1–17.

Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, *4*(1), 35–46.

Anwar, M. C., & Ahmadi, S. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Manajerial Dan Kewirausahaan*, *3*(1), 21–38.

Ardianingsih, F. (2023). Dampak Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja, Dan Jaminan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usia Milenial. *Unikal National Conference*, 386–393.

Asang, S. (2012). *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas: Perspektif Organisasi Publik*. Brilian Internasional.

Budiharjo, A., Jannah, K. D., & Rani, E. A. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Riset (SNHR)*.

Chairunisa. (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Perum LPPNPI Cabang Medan*. Universitas Medan Area.

Dewi, I. G. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Belayu Kecamatan Marga Kabupaten Tabanan. *Ganec Swara*, *18*(1), 469–477.

Fadillah, D., Dimala, C. P., & Hakim, A. R. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Gardu Induk. *Jurnal Psikologi Malahayati*, *6*(1).

Fahlevi, R., Sitinjak, C., Tawil, M. R., Kasingku, F. J., Rukmana, A. Y., Ulpawati, Nazaruddin, Ramadhan, A. M., Addiansyah, M. N. R., & Zebua, R. S. Y. (2023). *Psikologi Kepemimpinan*. Global Eksekutif Teknologi.

Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. BPFE.

Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Hamsinah. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, *5*(3), 702–709.

Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Ilman, Z., Novianti, L. D., & Ayuni, R. D. (2021). Strategi Komunikasi Pelayanan Pegawai Bakso Boedjangan Terhadap Pelanggan Di Banjarmasin. In *Universitas Islam kalimantan MAB*. Universitas Islam kalimantan MAB.

Isnaini, M. I., & Fauzan. (2022). Pengaruh Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Menggunakan Bank Syariah Indonesia di Kota Surabaya Timur. *Al Ujrah : Jurnal Ekonomi Islam*, *1*(1), 39–53.

Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. UNHI Press.

Khanafi, A., & Chalimah, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai (Literature Review). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis*, *1*(1), 91–102.

Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *5*(1), 149–158.

Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior(OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, *7*(2), 116–123. https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6

Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, *8*(2), 1–9. http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599

Lutfi, A. (2021). Analisis Penerapan Budaya Organisasi Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue February). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Nur, H. M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, *9*(3), 43–51.

Orizanti, S. V., & Utari, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, *4*(4), 621–634.

Prasetyo, E. B. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*. universitas 17 agustus 1945 surabaya.

Primasheila, D., Hanafi, A., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, *14*(1), 25–32.

Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, *9*(2), 112–119.

Riskiana, F. S. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan)*. Universitas Pekalongan.

Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *12*(2), 147–154.

Salam, F. Y., & Rahmawati, R. (2020). Pengaruh Brand Awareness, Brand Image Dan Media Communication Terhadap Minat Nasabah Memilih Bank Bri Syariah Kcp Cileungsi. *Paradigma*, *17*(1), 38–58.

Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention*. University of South Florida.

Sugiharto, S. A., & Ramadhana, M. R. (2018). Pengaruh Kredibilitas Influecer Terhadap Sikap Pada Merek (Studi pada Mahasiswa Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom). *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, *VIII*(2).

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. CV Alfabeth.

Sutrisno, E. (2022). *Bunga Rampai Moderasi Beragama di Indonesia*. Guepedia.

Ulvayanti, A., Nujum, S., & Serang, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Guru Melalui Disiplin Kerja di Bright Star School Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, *7*(1), 363–378.

Wahyudi, G., & Arna, A. S. (2024). The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Citizenship Behaviour as a Mediating Variable at the Regional Research and Development Agency of East Tanjung Jabung Regency. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, *5*(3), 177–190.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.

Yan Minarhadi, D., Trisnaningsih, S., & Referli, A. (2023). Persepsi Auditor Internal Terhadap Remote Audit Terkait Biaya Audit & Kepuasan Kerja Setelah Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, *11*(1), 2023.