

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KANTOR IMIGRASI KELAS 1 BOGOR

Jennudin, Dr. Ir. Mariati Tamba, MM¹, Dr. Nurminingsih, S. Sos., M. Si²
Program Studi Administrasi Bisnis, Program Magister
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Respati Indonesia
Email: bangjen.id@gmail.com

Abstrak

Peningkatan kualitas pelayanan publik di era globalisasi menuntut pengelolaan SDM yang efektif, khususnya di sektor keimigrasian yang menjadi ujung tombak administrasi negara. Rendahnya kepuasan kerja pegawai Imigrasi akibat masalah kompensasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja yang kurang terukur di Kantor Imigrasi Kelas 1 Bogor. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 126 orang. Sampel yang diambil berdasarkan kriteria, yaitu: karyawan tetap dan memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode total sampling atau sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 126 karyawan yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas 1 Bogor. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan, (2) untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, (3) untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan, serta (4) untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif melalui survei. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner melalui *Googleform*. Hasil Uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, koefisien determinasi menunjukkan hasil yang cukup tinggi, yaitu sebesar 78,5%. Temuan ini menegaskan peran sinergis ketiga faktor sebagai sumber daya strategis. Implikasi praktis bagi organisasi adalah merekomendasikan program workshop penguatan nilai organisasi, pelatihan kepemimpinan, dan evaluasi sistem kompensasi berkala untuk optimalisasi kepuasan kerja di instansi pemerintah.

Kata kunci: **Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja.**

Abstract

The demand for improved public service quality in the globalization era requires effective human resource management, particularly in the immigration sector which serves as the frontline of state administration. Low job satisfaction among immigration employees due to compensation issues, organizational culture, and leadership style has impacted productivity and service quality at Bogor Class 1 Immigration Office. This study population comprised 126 subjects. The sample was selected based on specific criteria, namely permanent employees with a tenure of more than one year. The sampling was carried out using the total sampling or census method, resulting in a total of 126 employees from the Class 1 Immigration Office in Bogor being included as respondents in this study. The research objectives were to: (1) analyze the influence of Organizational Culture on employee Job Satisfaction, (2) examine the impact of Leadership Style on employee Job Satisfaction, (3) assess the effect of Compensation on employee Job Satisfaction, and (4) evaluate the combined influence of Organizational Culture, Leadership Style and Compensation on Job Satisfaction. This quantitative research employed survey methodology with data collected through Google Forms questionnaires. T-test results indicated significant positive effects of organizational culture (X1), leadership style (X2), and compensation (X3) on job satisfaction (Y). F-test results demonstrated that these three variables collectively had significant positive impact on job satisfaction. Furthermore, the coefficient of determination showed relatively high results at 78.5%. These findings confirm the synergistic role of these three factors as strategic resources. Practical implications suggest organizations should implement organizational values reinforcement workshops, leadership training programs, and regular compensation system evaluations to optimize job satisfaction in government institutions.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Compensation and Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi yang ditandai dengan kompleksitas pelayanan publik yang terus meningkat, institusi pemerintahan dihadapkan pada tantangan untuk terus meningkatkan efisiensi serta kualitas pelayanannya. Keimigrasian merupakan salah satu aspek penting dalam penyelenggaraan administrasi negara yang berfungsi untuk mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional yang memiliki signifikansi yang besar karena mencakup pengelolaan serta pelayanan terkait Warga Negara Indonesia (WNI) dan Warga Negara Asing (WNA) dari berbagai belahan dunia (Briando et al., 2024).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, banyak strategi telah diterapkan, salah satunya dengan meningkatkan kompensasi bagi karyawan (Katabalo & Mwita, 2024b). Kompensasi sendiri dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas hasil kerja mereka (G. Dessler, 2011). Menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020)

kompensasi memiliki kaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan karena dianggap sebagai penghargaan yang dapat digunakan sebagai pengukur tingkat kepuasan kerja. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Murtiningsih, 2020) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh (Nurlina, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga peningkatan kompensasi akan secara langsung meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kehadiran budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan (Rizky et al., 2020). Secara

umum, budaya organisasi terdiri dari nilai dan norma yang diyakini bersama oleh anggota organisasi atau karyawan yang secara signifikan membentuk pola pikir dan perilaku mereka (Schein, 2010).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pemimpin memiliki peran strategis dalam menentukan arah dan tujuan, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat berpengaruh pada perilaku dan kinerja anggota organisasi atau karyawan (Herawati & Ranteallo, 2020). Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan untuk mendorong kerja sama dan produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Hasibuan & Hasibuan, 2016).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi awal di Kantor Imigrasi Kelas I Bogor dan memperoleh data terkait dengan pelaksanaan rotasi kerja di lingkungan kerja tersebut. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, diketahui bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Bogor yang sering mengalami rotasi divisi kerja. Permasalahan tunjangan kinerja (tukin) yang rendah di Kantor Imigrasi Kelas I Bogor menjadi salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tukin seharusnya berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai dan menjadi dorongan untuk meningkatkan motivasi serta produktivitas. Namun, jika besaran tukin yang diterima dianggap tidak sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, serta pencapaian yang telah diraih, maka hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Dengan sistem tunjangan yang adil dan sesuai dengan beban kerja, diharapkan karyawan dapat merasa lebih dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Berbagai fenomena dan temuan penelitian menunjukkan adanya urgensi untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai hubungan antara kompensasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi di Kantor Imigrasi merupakan fondasi kritis yang memengaruhi kinerja dan pelayanan publik. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketidaksetujuan sebagian responden terhadap pernyataan ideal budaya

organisasi yang digambarkan sebagai birokrasi terstruktur dengan kepemimpinan mentor, nilai kekeluargaan, dan lingkungan kerja partisipatif. Terjadi kesenjangan antara narasi ideal dengan persepsi nyata pegawai inilah yang menjadikan budaya organisasi sebagai variabel yang penting untuk diteliti, dengan tujuan mengungkap realitas budaya aktual, dan menganalisis dampaknya terhadap kepuasan kerja organisasi.

Variabel gaya kepemimpinan di Kantor Imigrasi merupakan variabel esensial yang memengaruhi pengambilan keputusan, motivasi, dan iklim kerja. Penelitian ini dilatarbelakangi ketidaksetujuan sebagian responden terhadap pernyataan ideal tentang kepemimpinan partisipatif dan apresiatif di instansi tersebut. Perbedaan antara ekspektasi dan realita inilah yang menjadikan gaya kepemimpinan sebagai fokus penelitian untuk mengungkap praktik aktual, menganalisis dampaknya terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

Sistem remunerasi atau kompensasi mencerminkan nilai organisasi terhadap kontribusi pegawai dan berperan penting dalam membangun motivasi serta loyalitas. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh indikasi ketidakpuasan sebagian responden terhadap implementasi sistem remunerasi seperti ketepatan waktu pemberian gaji, kesesuaian gaji dengan tanggung jawab, dan pemberian tunjangan hari raya yang mengungkap kesenjangan antara kebijakan yang diidealkan dan realitas empiris. Celah ini menjadikan sistem remunerasi sebagai variabel utama untuk diteliti guna mengukur kepuasan kompensasi, mengidentifikasi akar masalah, dan menganalisis dampaknya terhadap persepsi keadilan serta semangat kerja di lingkungan Kantor Imigrasi.

Pada variabel kepuasan kerja di Kantor Imigrasi menjadi variabel penelitian utama setelah teridentifikasi adanya perbedaan antara kebijakan ideal dan persepsi nyata karyawan. Ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tentang objektivitas promosi berdasarkan kinerja, responsivitas pimpinan terhadap keluhan, serta kejelasan kontrak dan penilaian kinerja mengindikasikan masalah dalam implementasi kebijakan. Hal inilah yang mendorong penelitian untuk menganalisis kepuasan kerja pada karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya yang tidak berkaitan dengan seberapa besar usaha yang dikeluarkan atau seberapa baik kinerjanya (Permana et al., 2019). Dalam pandangan (Hasibuan & Hasibuan, 2016) kepuasan kerja mengacu pada kondisi emosional yang dialami karyawan saat hasil kerja yang mereka peroleh sesuai dengan umpan balik atau penghargaan yang diharapkan. Namun, tingkat kepuasan kerja ini bersifat subjektif dan dapat bervariasi dari satu individu ke individu lainnya. Job satisfaction adalah bagaimana perasaan karyawan tentang perusahaan atau tentang aspek-aspek tertentu di dalamnya. Ini adalah sejauh mana seseorang menyukai (kepuasan) atau tidak menyukai (ketidakpuasan) pekerjaannya. Istilah kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang individu merasakan kesenangan dalam konteks organisasi (Ramalho Luz et al., 2018).

Kepuasan Kerja, menurut (Jones & George, 2012), dapat didefinisikan sebagai kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan. Kepuasan kerja tidak hanya sekadar hasil dari pengalaman kerja, tetapi juga merupakan gabungan dari berbagai faktor yang mempengaruhi bagaimana seseorang memandang pekerjaannya secara keseluruhan (Jones & George, 2012)

2.2 Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin adalah individu yang memiliki keahlian atau kemampuan khusus yang memungkinkan dirinya, baik secara formal maupun informal, untuk mempengaruhi anggota kelompok yang dipimpinnya. Pengaruh ini bertujuan mendorong kelompok tersebut agar bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Kartono, 2008). Dalam konteks kepemimpinan, gaya seorang pemimpin mencerminkan cara atau pendekatan yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan kerja sama yang efektif dan produktivitas tinggi guna mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Hal ini sejalan dengan pandangan (Mukmin & Prasetyo, 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah serangkaian karakteristik

yang dimiliki seorang pemimpin. Karakteristik ini mencakup pola perilaku dan strategi yang dirancang untuk mempengaruhi bawahan agar bekerja menuju pencapaian sasaran organisasi.

2.3 Kompensasi

Kompensasi mencakup berbagai bentuk pembayaran, imbalan, atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil atas pekerjaan yang karyawan lakukan (A. E. Dessler et al., 2007). (Mathis & Jackson, 2012) mengartikan kompensasi sebagai total imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Pendapat serupa disampaikan oleh (Rivai, 2016) yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi kerja yang mereka berikan. (Hasibuan & Hasibuan, 2016) menambahkan bahwa kompensasi mencakup seluruh pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang barang, maupun manfaat lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai hasil atas kontribusi. Dengan merangkum berbagai definisi tersebut, kompensasi dapat dipahami sebagai penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan.

Menurut (Nurlina, 2022), semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan, semakin besar pula penghargaan yang diberikan berdasarkan kontribusi kerja mereka. Kondisi ini mendorong karyawan untuk lebih menghargai upaya dan kerja keras mereka yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebagai imbalannya, perusahaan memberikan kompensasi yang layak sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi mereka.

2.4 Penelitian Terdahulu

- a. Katebale & Mwitwa (2024b) : Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan kinerja perusahaan.
- b. Shahriar et al. (2024) : Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan menekankan pada aspek *leadership inspires*, *supervisor support*, dan *sense of belonging*.

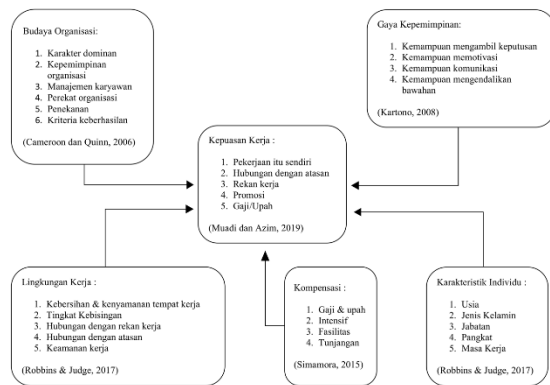
- c. Ningrum & Purnamasari (2022a) : Hasil penelitian menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja. kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- d. Ibrahim (2024) : Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- e. Saman (2020) : Hasil analisis menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- f. Aruldoss et al : Hasil analisis dari penelitian ini menemukan bahwa pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *work life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- g. Mukmin & Prasetyo (2021): Hasil dari penelitian ini menunjukkan, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan menjadi variabel intervening untuk pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- h. Saragih (2020) : Hasil dari penelitian ini menemukan, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Kerjasama tim memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- i. Purnomo & Putranto (2020) : Hasil penelitian ini menunjukkan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- j. Asri & Jeny (2024) : Penelitian ini menunjukkan bahwa, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja. mempunyai dampak yang besar terhadap lapangan kerja. kepuasan kerja dan produktivitas kerja, mkepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja.
- k. Firmansyah et al (2024) : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, Employee Engagement memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, demikian pula Prestasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
- l. Fadila & Rezeki (2023a) : Hasil penelitian uji f menunjukkan bahwa hasil fleksibilitas kerja, kompensasi dan iklim kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- m. Nurhalifah (2021) : Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja,, reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- n. Baskara & Bangun (2024) : Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan melayani maka akan meningkatkan loyalitas karyawan yang dapat dimediasi oleh kepuasan kerja.
- o. Firdasyah et al (2022) : Hasil analisis data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.
- p. Tambuana et al (2024a) : Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada masing-masing

variabel motivasi kerja, penghargaan, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja *care giver* secara parsial. Kemudian terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja, penghargaan, dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja *care giver* pada PT. Wulan Mentari Kasih.

3. Diduga ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Bogor
4. Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Bogor

3.1 Kerangka Konsep

Kerangka teori merupakan landasan konseptual yang digunakan dalam sebuah penelitian untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Kerangka ini dibangun berdasarkan teori-teori yang relevan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang dikaji. Dalam penelitian ini, kerangka teori disusun berdasarkan konsep-konsep yang telah dikembangkan oleh para ahli di bidangnya. Berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi, menjadi fokus utama dalam analisis. Kerangka teori dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

3.2 Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai asumsi dasar yang akan dibuktikan kebenarannya dengan data dan analisis. Penelitian ini menggunakan 4 variabel dengan 4 hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Bogor
2. Diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Kantor Imigrasi Kelas I Bogor

4 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan jenis penelitian yang menyajikan data dalam bentuk angka sebagai hasil dari pengumpulan dan analisis data. Dalam penelitian ini, fokus utama adalah untuk mengkaji pengaruh dari variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja para karyawan. Karyawan yang ingin dilihat tingkat kepuasannya adalah karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Bogor Berjumlah 126 karyawan. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert 4 poin.

Tabel 4.1 Skala Likert

No.	Keterangan	Skala
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Untuk Uji asumsi klasik terdiri dari uji (normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas) juga dilakukan sebelum pengujian hipotesis.

5 HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Bogor. Hal ini ditunjukkan melalui beberapa bukti statistik yang kuat. Pertama, nilai koefisien regresi sebesar 0,261 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,261 satuan. Kedua, nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang jauh di bawah

batas kritis 0,05 menunjukkan bahwa hubungan ini bersifat signifikan secara statistik. Ketiga, nilai t-statistik yang mencapai 10,950 memberikan bukti tambahan tentang kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut. Dalam pengujian ini H_1 (hipotesis alternatif) yang menyatakan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memang secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas I Bogor. Budaya organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I Bogor dalam penelitian ini tercermin melalui sejumlah indikator yang menjadi landasan dalam menilai bagaimana budaya kerja terbentuk dan dijalankan di lingkungan instansi. Indikator tersebut mencakup karakter dominan, yang menggambarkan suasana dan pola hubungan kerja yang berkembang. Kepemimpinan organisasi yang mencerminkan gaya kepemimpinan serta peran pimpinan dalam mengarahkan pegawai. Pengelolaan karyawan, yang menekankan pada cara organisasi mengatur, mengembangkan, dan memberi ruang bagi pegawainya. Perikat organisasi, yang menjadi nilai bersama yang mengikat seluruh anggota. Strategi yang diterapkan yang menunjukkan pendekatan organisasi dalam melibatkan pegawai guna mencapai tujuan, serta kriteria keberhasilan, yang menjadi tolok ukur pencapaian organisasi berdasarkan kualitas pelayanan. Seluruh dimensi ini merepresentasikan bentuk nyata dari budaya organisasi yang dijalankan dan menjadi faktor penting yang berpengaruh kepuasan kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Bogor.

6 KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan data, penulis dapat menyimpulkan hasil yang diperoleh dari penelitian tentang "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas 1 Bogor" adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

karyawan. Dengan koefisien regresi 0,261 dan signifikansi 0,000.

2. Ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Dengan koefisien regresi 0,210 dan signifikansi 0,000.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Dengan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($\beta=0,338$, $p<0,001$).
4. Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Dengan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($R^2=0,785$), dengan daya prediksi model yang sangat kuat (*Adjusted* $R^2=0,780$). Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan ketiga faktor secara holistik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari pengumpulan data di lapangan, secara keseluruhan penelitian ini berjalan dengan baik. Namun, ditemukan ada beberapa kekeliruan jika peneliti mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kemajuan pendidikan pada umumnya. Berikut adalah beberapa saran yang diajukan oleh peneliti:

1. Bagi Organisasi
 - a. Penerapan platform digital untuk memantau efisiensi layanan imigrasi dan menampung umpan balik. Solusi ini langsung menyentuh kebutuhan koordinasi sekaligus membuka saluran komunikasi objektif antara atasan, bawahan, dan publik.
 - b. Organisasi dapat menerapkan program "Apresiasi Bulanan Berbasis Data" yang memanfaatkan sistem informasi kinerja pegawai untuk secara otomatis mengidentifikasi dan merekomendasikan pegawai berprestasi kepada atasan langsung, dilengkapi dengan opsi reward fleksibel (misalnya: waktu istirahat tambahan, pelatihan khusus, atau insentif simbolis) yang dapat diberikan secara cepat dan personal.

- c. Implementasikan sistem payroll otomatis terintegrasi dengan absensi digital dan koneksi bank langsung. Tambahkan skema insentif kinerja otomatis berbasis produktivitas yang dibayarkan bersamaan dengan gaji pokok untuk meningkatkan transparansi dan motivasi karyawan.
 - d. Pelaksanakan sistem evaluasi kinerja *real-time* berbasis platform digital yang memungkinkan atasan dan bawahan secara bersama-sama mencatat pencapaian, target, dan umpan balik secara berkala (mingguan/bulanan), dilengkapi dengan fitur reminder otomatis dan pelacakan progress yang terintegrasi dengan sistem reward dan pengembangan karir.
2. Bagi Peneliti
- a. Penelitian selanjutnya dapat memperdalam kembali faktor-faktor yang berhubungan dengan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja
 - b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel Lingkungan Kerja atau lainnya yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja.
 - c. Para peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas atau mengembangkan cakupan penelitian agar memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif mengenai kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work-life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271.
- Asri, D. H., & Jeny, J. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Yang Dimediasikan Oleh Kepuasan Kerja Pada Gen Z Dikota Batam. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 14(2), 129–136.
- Baskara, A. M. F., & Bangun, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank Mandiri di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 14(1), 136–149.
- Bayarçelik, E. B., & Findikli, M. A. (2016). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relation Between Organizational Justice Perception and Intention to Leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.050>
- Briando, B., Widayat, W., Sohirin, S., Mulyawan, B., Febrianto, A., Adillah, M. A., Firlana, H., Wibowo, P. D. K., & Mastur, A. S. R. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Sukabumi). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 183–198.
- Cameron, K. S. (1988). *The conceptual foundation of organizational culture*.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework. *The Jossey-Bass Business & Management Series*.
- Dessler, A. E., Hanisco, T. F., & Fueglistaler, S. (2007). Effects of convective ice lofting on H₂O and HDO in the tropical tropopause layer. *Journal of Geophysical Research: Atmospheres*, 112(D18).
- Dessler, G. (2011). Human resource management twelfth edition. *Upper Saddle River, New*.
- Dhia, M. R., & Wijaya, A. A. (2024). The Effect Of Compensation And Leadership On Job Satisfaction Of Employees At The Center For Agricultural Education Of The Ministry Of Agriculture. *Abdurrauf Social Science*, 1(2), 80–89.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Ekaputri, N. R. A., Briando, B., & Purnomo, A. S. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(4), 940–946.
- Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim

- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(2), 118–124.
- Faeni, R. P., Faeni, D. P., Niazi, H. A., Hidayat, R. S., & Oktaviani, R. F. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture and Commitment to the Effectiveness of Independent Bank Employee Performance. *Journal of Law and Society*, 6(1).
- Firdiansyah, F., Nurminingsih, N., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mega Kencana. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 268–277.
- Firmansyah, R. A., Firdaus, V., & Indayani, L. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 14(4), 545–555.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Gugup Kismono. (2001). *Bisnis pengantar*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10).
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1–14.
- Herispon, Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(21).
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI. *JURNAL DIMENSI*, 9(3).
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Ibrahim, M. (2024). The Influence of Leadership Style on Employee Job Satisfaction in Gorontalo Provincial Government-Indonesia. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 5(10), 3945–3950.
- Iskandar, D., & Vidada, I. A. (2024). The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *Golden Ratio of Data in Summary*, 4(2), 688–693.
- Janićijević, N., Nikčević, G., & Vasić, V. (2018). The influence of organizational culture on job satisfaction. *Economic Annals*, 63(219), 83–114.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2012). *Understanding and Managing*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Bogor. (2020). *Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Bogor*.
- Kartono, K. (2008). pemimpin dan kepemimpinan, PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Katabalo, C., & Mwitaa, kelvin. (2024). The Role of Compensation on Job Satisfaction, Employee Performance and Organisational Performance. *Science Mundi*, 4. <https://doi.org/10.51867/scimundi.4.1.12>
- Kemenkumham. (2020). *BPSDM Hukum dan HAM Gelar Rapat Koordinasi Akselerasi Corporate University 2024, Kukuhkan 177 Peserta Pelatihan Coach dan Mentor*.
- Kinicki, A., Digby, V., & Fugate, M. (2013). *OB: Key Concepts, Skills, and Best Practices*. McGraw-Hill Ryerson.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*.
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif)*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan
- Marchali, I. (2015). *Statistik Itu Mudah. Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata*.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum l.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat, 41.*
- Meylandari, K. R., Supriyanti, N. W., & Wijaya, K. A. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Denpasar. *Ethics and Law Journal: Business and Notary, 2*(1).
- Muafi, M., & Azim, M. (2019). The effect of servant leadership, organizational culture in employee performance mediated by job satisfaction (Study case of Al-Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen). *Proceedings on Engineering Sciences. <https://doi.org/10.24874/Pes01,2>.*
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis, 4*(2), 123–136.
- Murtiningsih, R. S. (2020). The Impact of Compensation, Training & Development, and Organizational Culture on Job Satisfaction and employee Retention. *Indonesian Management and Accounting Research, 19*(1). <https://doi.org/10.25105/imar.v19i1.6969>
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *IQTISHA Dequity Jurnal MANAJEMEN, 4*(2), 107–115.
- Nurhalifah, E., Haryana, A., & Nurminingsih, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 11*(2), 151–167.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management, 2*(2). <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.182>
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Jurnal Jdm, 2*(01).
- Ponggele, R. M., Paramata, V., Rulia, R., Kosasih, K., & Asnar, E. S. M. (2025). Pengaruh Manajemen Talenta, Infrastruktur, dan Kompensasi terhadap Kunjungan Pasien di Rumah Sakit Umum Sinar Kasih Gereja Kristen Sulawesi Tengah Tentena Kabupaten Poso. *Innovative: Journal Of Social Science Research, 5*(1), 5773–5789.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika, 5*(2), 128–137.
- Purba, F. L., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 4*(3). <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.970>
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 3*(2). <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>
- Putranto, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 3*(2). <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>
- Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 5*(2).
- Rahi, S. (2017). Research design and methods: A systematic review of research paradigms, sampling issues and instruments development. *International Journal of Economics & Management Sciences, 6*(2), 1–5.
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestao, 25*(1).

- <https://doi.org/10.1108/REG-12-2017-008>
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2). <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi edisi 16. Jakarta: Salemba Empat, 109–182.
- Sahoo, D. (2024). Organizational Culture and Its Influence on Employee job Satisfaction. *International Journal of Management*. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.12.2020.327>
- Saman, A. (2020). Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01).
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saragih, G. F. & R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2).
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Shahriar, H., Makhdom, L. N., & Hossen, B. E. (2024). Organizational Culture And Its Influence On Employee Job Satisfaction. *International Journal of Engineering Applied Sciences and Technology*, 9(04), 52–61.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sinurat, E. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2).
- Smith, P. C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Peneliiian. Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Tambunan, E. C., Tamba, M., & Bakrie, B. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pemberi Rawat (Care Giver) Pada PT. Wulan Mentari Kasih*. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Tambunan, E. C., Tamba, M., & Bakrie, B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pemberi Rawat (Care Giver) Pada PT. Wulan Mentari Kasih. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 14(1), 99–111.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Tumbelaka, S., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama) Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).