Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index

Research Article e-ISSN: 2963-0924

The Effects of Organizational Culture, Work Environment, and Compensation on Employee Job Satisfaction Allamanda Imgya Coral Village at Japan

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Allamanda Imgya Coral Village di Jepang

I Gede Dirgayusa[1], I Gusti Bagus Rai Utama[2*], Yeyen Komalasari[3]

[1,2,3]Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: raiutama@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:
Organizational Culture, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction

Abstract

This study examines the effects of organizational culture, work environment, and compensation on employee job satisfaction at Allamanda Imgya Coral Village, Japan. A quantitative approach was employed, with data analyzed using IBM SPSS Statistics. The study used saturated sampling, involving all 44 employees as respondents. Data were collected through observation, documentation, and questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction ($t = 2.374$, $p = 0.023$). The work environment also has a positive and significant effect ($t = 3.752$, $p = 0.001$), as does compensation ($t = 2.301$, $p = 0.027$). Simultaneously, organizational culture, work environment, and compensation have a positive and significant effect on employee job satisfaction ($F = 167.149$, $p < 0.001$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.926$) indicates that the three independent variables explain 92.6% of the variation in employee job satisfaction, while the remaining 7.4% is attributable to factors not examined in this study.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Allamanda Imgya Coral Village, Jepang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 44 karyawan dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($t = 2{,}374$; $p = 0{,}023$). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($t = 3{,}752$; $p = 0{,}001$), demikian pula kompensasi ($t = 2{,}301$; $p = 0{,}027$). Secara simultan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($F = 167{,}149$; $p < 0{,}001$). Nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 =$

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

0,926 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan 92,6% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan 7,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri pariwisata global mendorong peningkatan kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, khususnya pada sektor perhotelan. Industri pariwisata merupakan sektor padat karya yang berperan penting dalam penciptaan lapangan kerja serta pertumbuhan ekonomi global (Giotis, 2022). Dalam situasi persaingan yang semakin kompetitif, kualitas SDM menjadi salah satu faktor strategis dalam mempertahankan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian karena berkaitan dengan kinerja, kualitas hasil kerja, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Uca *et al.* (2021) menjelaskan bahwa persepsi karyawan terhadap kualitas pelayanan hotel memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada tamu, sehingga turut mendukung kelancaran operasional dan daya saing hotel.

Allamanda Imgya Coral Village menghadapi kondisi organisasi yang khas karena melibatkan tenaga kerja lokal dan asing. Keberagaman latar belakang budaya tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi yang diterapkan perusahaan. Berdasarkan ulasan tamu pada *Booking.com* selama periode 2023–2026, kualitas pelayanan hotel secara umum memperoleh penilaian yang sangat baik. Namun, kondisi tersebut tidak serta-merta meniadakan potensi permasalahan internal yang berkaitan dengan penerapan budaya organisasi, kenyamanan lingkungan kerja, dan kesesuaian sistem kompensasi terhadap harapan karyawan. Data *shift schedule* pada dua departemen operasional, yaitu *Housekeeping* dan *Front Office*, menunjukkan bahwa 25 karyawan pada kedua departemen tersebut merupakan tenaga kerja asing. Kondisi ini mengindikasikan bahwa Allamanda Imgya Coral Village memiliki lingkungan kerja multikultural yang memerlukan pengelolaan SDM secara adaptif dan inklusif.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Astuti dan Priyono (2022) menemukan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maulana dan Gulo (2022)menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, Erlik *et al.* (2023) membuktikan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Tiomantara dan Adiputra (2021) menemukan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Meskipun demikian, masih terdapat keterbatasan penelitian terdahulu, terutama karena sebagian besar penelitian dilakukan pada objek selain resor di Jepang dan belum secara khusus mengkaji organisasi perhotelan dengan tenaga kerja multikultural. Selain itu, penelitian yang menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam konteks budaya kerja Jepang masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Allamanda Imgya Coral Village. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

menjadi masukan bagi manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan pada lingkungan kerja multikultural.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di Allamanda Imgya Coral Village, Jepang. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan pada departemen operasional yang berjumlah 44 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen dan informasi relevan yang tersedia pada perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan diukur berdasarkan teori (Hasibuan, 2019) yang meliputi kepuasan terhadap upah, promosi, pekerjaan, dan rekan kerja. Budaya organisasi diukur dengan mengacu pada Mangkunegara (2017) melalui indikator disiplin kerja, kerja sama tim, tanggung jawab, dan komitmen organisasi. Lingkungan kerja diukur berdasarkan teori Sedarmayanti (2017), yang mencakup lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Selanjutnya, kompensasi diukur berdasarkan teori Rivai (2017) yang terdiri atas kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi nonfinansial. Seluruh indikator tersebut dijabarkan ke dalam butir-butir pernyataan kuesioner untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 25. Tahapan analisis mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk menguji kelayakan model regresi. Analisis lanjutan meliputi korelasi parsial, korelasi berganda, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Rangkaian analisis tersebut digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis penelitian mencakup empat dugaan. Pertama, budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Kedua, lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keempat, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel 1, seluruh variabel penelitian memperoleh nilai rata-rata di atas 2,61 pada skala Likert dengan rentang skor 1–5. Berdasarkan kriteria penilaian yang digunakan, nilai tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori cukup. Secara rinci, budaya organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,15, lingkungan kerja sebesar 3,09, kompensasi sebesar 3,11, dan kepuasan kerja karyawan sebesar 3,13. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden menilai kondisi budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan kepuasan kerja di Allamanda

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Imgya Coral Village berada pada tingkat yang cukup, namun masih memerlukan peningkatan agar dapat mencapai kategori baik.

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Indikator	Kode Indikator	Mean	Kategori
Budaya organisasi	Disiplin kerja	X1.1	3,27	Cukup
	Kerja sama tim	X1.2	3,23	Cukup
	Tanggung Jawab	X1.3	3,02	Cukup
	Komitmen organisasi	X1.4	3,07	Cukup
Rata-rata variabel			**3,15**	**Cukup**
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja fisik	X2.1	3,00	Cukup
	Lingkungan kerja non fisik	X2.2	3,18	Cukup
Rata-rata variabel			**3,09**	**Cukup**
Kompensasi	Kompensasi finansial langsung	X3.1	3,09	Cukup
	Kompensasi finansial tidak langsung	X3.2	3,18	Cukup
	Kompensasi non finansial	X3.3	3,05	Cukup
Rata-rata variabel			**3,11**	**Cukup**
Kepuasan kerja	Kepuasan terhadap upah	Y1.1	3,20	Cukup
	Kepuasan terhadap promosi	Y1.2	2,89	Cukup
	Kepuasan terhadap pekerjaan	Y1.3	3,18	Cukup
	Kepuasan terhadap rekan kerja	Y1.4	3,23	Cukup
Rata-rata variabel			**3,13**	**Cukup**

N = 44 Responden

Budaya organisasi memperoleh nilai rata-rata 3,15 dan berada dalam kategori cukup. Indikator disiplin kerja memiliki nilai tertinggi sebesar 3,27, sedangkan tanggung jawab memperoleh nilai terendah sebesar 3,02. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja sudah cukup baik, tetapi tanggung jawab karyawan dalam pelaksanaan tugas masih perlu diperkuat.

Lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 3,09 dan termasuk kategori cukup. Lingkungan kerja nonfisik memperoleh nilai tertinggi sebesar 3,18, yang menunjukkan bahwa komunikasi dan hubungan kerja telah berjalan cukup baik. Namun, lingkungan kerja fisik memiliki nilai terendah sebesar 3,00, sehingga fasilitas, pencahayaan, kebersihan, suhu, dan kenyamanan area kerja perlu mendapat perhatian lebih.

Kompensasi memperoleh nilai rata-rata 3,11 dan berada pada kategori cukup. Kompensasi finansial tidak langsung memiliki nilai tertinggi sebesar 3,18, sedangkan kompensasi nonfinansial memiliki nilai terendah sebesar 3,05. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan penghargaan nonmateri, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, dan kenyamanan kerja.

Kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 3,13 dan termasuk kategori cukup. Kepuasan terhadap rekan kerja menjadi indikator tertinggi sebesar 3,23, sedangkan kepuasan terhadap promosi merupakan indikator terendah sebesar 2,89. Kondisi ini

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

menunjukkan perlunya sistem promosi dan pengembangan karier yang lebih jelas, transparan, dan adil bagi seluruh karyawan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Kode Indikator	*Corrected Item*	Ket	Cronbach's Alpha
Budaya organisasi	Disiplin kerja	X1.1	0,913	Valid	0,933
	Kerja sama tim	X1.2	0,919	Valid	
	Tanggung jawab	X1.3	0,928	Valid	
	Komitmen organisasi	X1.4	0,889	Valid	
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja fisik	X2.1	0,914	Valid	0,820
	Lingkungan kerja non fisik	X2.2	0,928	Valid	
Kompensasi	Kompensasi finansial langsung	X3.1	0,939	Valid	0,911
	Kompensasi finansial tidak langsung	X3.2	0,916	Valid	
	Kompensasi non finansial	X3.3	0,903	Valid	
Kepuasan kerja	Kepuasan terhadap upah	Y1.1	0,919	Valid	0,931
	Kepuasan terhadap promosi	Y1.2	0,860	Valid	
	Kepuasan terhadap pekerjaan	Y1.3	0,932	Valid	
	Kepuasan terhadap rekan kerja	Y1.4	0,926	Valid	

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Selanjutnya, nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel berada di atas 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai atau reliabel. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan dalam analisis data dan pengujian hipotesis selanjutnya.

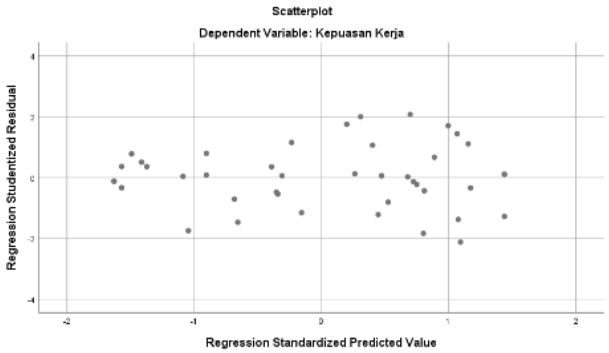
3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Variabel	*Tolerance*	VIF	Sig
N	44	X1	0,106	9,417	0,023
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,162	X2	0,187	5,349	0,001
		X3	0,103	9,708	0,027

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Selanjutnya, uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test* menghasilkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,162, yaitu lebih besar dari 0,05. Residual penelitian berdistribusi normal. Berdasarkan hasil tersebut, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan bebas dari multikolinearitas, sehingga layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot*, titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan pada seluruh nilai prediksi. Model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi dinilai layak digunakan untuk analisis lanjutan dan pengujian hipotesis.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	B	t	*Sig.*	*Corelations Partial*
Constant	0,258			
Budaya Organisasi	0,314	2.374	0,023	0,351
Lingkungan Kerja	0,373	3.752	0,001	0,510
Kompensasi	0,308	2.301	0,027	0,342
R = 0,962				
R Square = 0, 926				
T tabel = 2,021				
F Hitung = 167,149				
F tabel = 2,84				
Sig F = 0,000				

Analisis Korelasi Parsial

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengukur hubungan antara masing-masing variabel independen dan kepuasan kerja karyawan dengan mengendalikan pengaruh variabel independen lainnya. Berdasarkan Tabel 4, budaya organisasi memiliki nilai korelasi parsial sebesar 0,351 dengan nilai signifikansi 0,023. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif, signifikan, dan berkategori rendah antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja memiliki nilai korelasi parsial sebesar 0,510 dengan nilai signifikansi 0,001, yang menunjukkan hubungan positif, signifikan, dan berkategori sedang terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, kompensasi memiliki nilai korelasi parsial sebesar 0,342 dengan nilai signifikansi 0,027, yang menunjukkan hubungan positif, signifikan, dan berkategori rendah. Dengan demikian, seluruh variabel independen tetap memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja meskipun pengaruh variabel lainnya dikendalikan.

Korelasi dan Regresi Berganda

Hasil analisis korelasi berganda menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,962. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan kepuasan kerja karyawan di Allamanda Imgya Coral Village. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0{,}258 + 0{,}314X_1 + 0{,}373X_2 + 0{,}308X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan budaya organisasi diperkirakan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,314 satuan. Peningkatan satu satuan lingkungan kerja diperkirakan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,373 satuan, sedangkan peningkatan satu satuan kompensasi diperkirakan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,308 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien Determinasi dan Hipotesis

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,926 menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 92,6% variasi kepuasan kerja karyawan. Adapun 7,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena seluruh nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel 2,021 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, uji F menghasilkan nilai F-hitung sebesar 167,149, lebih besar daripada F-tabel 2,839, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Oleh karena itu, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Allamanda Imgya Coral Village.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Allamanda Imgya Coral Village. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,374, yang lebih besar daripada t-tabel sebesar

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

2,021, dengan nilai signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0ditolak dan H_1diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang semakin baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk disiplin, kerja sama, tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nur dan Dinsar (2022), serta mendukung temuan Astuti dan Priyono (2022); Erlik *et al.* (2023); Maulana dan Gulo (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 3,752 lebih besar daripada t-tabel 2,021, dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0ditolak dan H_2diterima. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka. Lingkungan fisik yang nyaman dan lingkungan nonfisik yang mendukung, termasuk komunikasi serta hubungan kerja yang positif, membantu karyawan menjalankan tugas secara optimal. Hasil ini konsisten dengan Hartanto dan Turangan (2021); Tiomantara dan Adiputra (2021); Maulana dan Gulo (2022) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 2,301 lebih besar daripada t-tabel 2,021, dengan nilai signifikansi 0,027 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0ditolak dan H_3diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain kompensasi finansial, penghargaan nonfinansial, pengakuan atas prestasi, dan peluang pengembangan karier juga penting untuk diperhatikan. Hasil ini sejalan dengan Ferdyansyah dan Suryawirawan (2024), serta mendukung temuan Astuti dan Priyono (2022); Erlik *et al*. (2023), dan Maulana dan Gulo (2022).

Pengaruh Simultan

Secara simultan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Allamanda Imgya Coral Village. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 167,149 yang lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,839, serta nilai signifikansi kurang dari 0,001. Oleh karena itu, H_0ditolak dan H_4diterima. Budaya organisasi menciptakan nilai dan perilaku kerja yang positif, lingkungan kerja mendukung kenyamanan serta efektivitas kerja, sedangkan kompensasi memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan. Ketiga aspek tersebut saling melengkapi dalam membentuk kepuasan kerja, terutama dalam konteks lingkungan kerja multikultural. Hasil ini sejalan dengan Kurniawan dan Andriani (2022) serta Maulana dan Gulo (2022), yang menemukan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Allamanda Imgya Coral Village, Jepang.

Secara parsial, lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,373. Selanjutnya, budaya organisasi memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,314 dan kompensasi sebesar 0,308.

Secara simultan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai *F*-hitung sebesar 167,149 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik, penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta pemberian kompensasi yang adil dan sesuai harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini telah menjawab tujuan penelitian dan memberikan implikasi praktis bagi manajemen Allamanda Imgya Coral Village. Manajemen perlu memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja, tanpa mengabaikan penguatan budaya organisasi dan penyempurnaan sistem kompensasi, untuk mendukung kepuasan kerja dalam lingkungan tenaga kerja yang multikultural.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, R., & Priyono, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 120–130.

Booking.com. (2026). Allamanda Imgya Coral Village: Guest reviews. https://www.booking.com/hotel/jp/allamanda-imgya-coral-village.en-gb.html

Erlik, E., Mulyani, S., Utomo, S., & Paramarta, V. (2023). Analisis Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1). https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2293.

Ferdyansyah, Y. R., & Suryawirawan, O. A. (2024). Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Surabaya Selatan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 13(11), 1-15.

Giotis, G. (2022). Preliminary Results on the Employment Effect of Tourism. A meta-analysis. arXiv (Cornell University).

Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai hotel di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 518–527. https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11899

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Kurniawan, T. Z. A., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 17. https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.820

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Maulana, A., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM,* 2(4), 151-160. https://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM/article/view/1773

Nur, I., & Dinsar, A. (2022). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 59–64. https://doi.org/10.31850/economos.v5i1.1622

Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Ed. ke-3)*. PT Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. CV Mandar Maju.

Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 1003–1012. https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13446

Uca, S., Yüksek, G., & Tüzünkan, D. (2021). The mediating role of internal market orientation on the relationship between perceived service quality and job satisfaction: The case of Turkish hotel companies. *Trakya University Journal of Social Science*, 23(1), 471–492. https://doi.org/10.26468/trakyasobed.837035