

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Membentuk organisasi yang kuat, merupakan kunci suksesnya sebuah organisasi. Organisasi yang kuat, bisa didapatkan dari efektivitas dan efisiensi organisasi dalam melakukan setiap pekerjaannya. Organisasi yang efektif dan efisien, tentunya bisa kita peroleh jika organisasi mampu mengolah karyawan dengan sebaik mungkin.

Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya, dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitas dapat terus ditingkatkan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya. Rasa kepuasan dalam bekerja dapat diperoleh dari pemberian kompensasi yang layak, gaya kepemimpinan dalam organisasi, budaya organisasi, dan sebagainya.

Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa dampak buruk pada organisasi baik secara langsung maupun secara perlahan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, dan bekerja dengan rasa tenang serta nyaman.

Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan organisasi untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja terutama karyawan ahli / *professional*. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Organisasi harus memperhatikan kesejahteraan para karyawannya, salah satu caranya adalah dengan adanya sistem balas jasa yang seimbang serta dinamis. Melalui sistem balas jasa tersebut, diharapkan adanya kepuasan kerja bagi karyawan.

Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukannya terhadap organisasi. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya.

Manusia mempunyai kebutuhan hidupnya masing-masing; baik itu sandang, pangan, maupun papan. Entah itu yang bersifat primer, sekunder, maupun tersier. Guna memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia rela bekerja sekeras dan se-lama mungkin selama ia sanggup.

Di lain sisi, manusia dituntut bekerja ekstra karena jaman sekarang yang semakin sulit. Harga kebutuhan barang-barang pokok misalnya, semakin lama semakin tinggi. Hal itu disebabkan karena nilai tukar rupiah terhadap dollar mengalami depresiasi. Keadaan tersebut dikarenakan bahan baku dan barang modal industri domestik banyak tergantung impor. Dengan terdepresiasinya rupiah terhadap dollar AS, mengimpor bahan baku akan menjadi semakin mahal.

Selain itu, biaya pendidikan anak yang semakin mahal adalah salah satu faktor mengapa manusia rela berjuang mengumpulkan uang sedikit demi sedikit guna menyekolahkan anak-anaknya. Memang tidak bisa kita pungkiri dan kesampingkan, bahwa pendidikan sangat penting guna suksesnya anak di masa depan nanti. Dengan pendidikan yang layak, pola pikir manusia juga akan lebih cerdas dalam menghadapi segala tantangan kehidupan. Masalah-masalah mengenai kebutuhan manusia tadi, erat kaitannya dengan pemberian kompensasi dari organisasi.

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri, manusia juga diciptakan untuk menjadi seorang pemimpin. Di dalam kehidupan nyata, manusia harus selalu berinteraksi dan beradaptasi dengan sesama maupun dengan lingkungan. Karena manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri sehingga manusia harus hidup berorganisasi. Hal itu ditujukan agar manusia dapat bersosialisasi dengan sesamanya manupun lingkungannya.

Oleh sebab itu di antara para anggota organisasi tentulah membutuhkan seseorang yang bisa memimpin organisasi itu, sebab jika tidak ada pemimpin maka akan terpecah belah lah organisasi tersebut. Untuk mengelolanya,

diperlukan pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik serta dapat menjadi panutan untuk anggota kelompoknya

Fungsi kepemimpinan pada sebuah organisasi sangatlah penting karena dengan kepemimpinan yang baik serta bijak, organisasi dapat mencapai tujuannya melalui jalan dan cara yang benar. Memahami dengan baik mengenai konsep-konsep kepemimpinan sangat membantu seseorang dan organisasi bekerja lebih efektif serta efisien dalam mencapai tujuan dan kondisi yang diinginkan.

Kepemimpinan yang efektif serta efisien akan terwujud apabila pemimpin menelaah dengan sistem yang cerdas. Seorang pemimpin yang efektif dan efisien adalah seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama dengan baik, untuk mencapai hasil yang memuaskan dan keberhasilan organisasi yang dipimpinnya.

Keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah utama. Hal ini sangat berkaitan penting dengan tujuan dan arah kebijakan organisasi yang akan dijalaninya. Oleh sebab itu diperlukan hadirnya seorang pemimpin yang mampu memotivasi anggota-anggotanya untuk menjadi inovatif dan kreatif.

Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya. Gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempengaruhi organisasi dan terciptanya suatu budaya organisasi.

Salah satu kewajiban pemimpin adalah memahami apa yang dihadapi dan apa yang dikerjakan dalam memanageri suatu budaya. Budaya bermula dari

para pemimpin yang menanamkan nilai-nilai dan asumsi yang dianut ke dalam kelompoknya. Budaya organisasi dapat menjadi alat utama dalam mencapai keunggulan kompetitif, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cara yang cepat dan tepat.

Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan suatu dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan mematuhi aturan dan juga kebijakan - kebijakan yang ada di dalam organisasi tersebut, diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja, produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan.

Selain itu, yang tak kalah pentingnya adalah budaya yang terkandung dalam organisasi memberikan suatu dampak puas atau tidaknya karyawan bekerja dalam organisasi tersebut karena kinerja dan produktivitas dalam bekerja berasal dari kepuasan kerja yang tinggi.

Budaya organisasi dalam setiap organisasi muncul dari hasil perjalanan hidup para pendiri organisasi atau anggota dari organisasi tersebut. Mereka berperan dalam pengambilan keputusan dan penentu arah strategi organisasi. Hal inilah yang membuat budaya dalam satu organisasi berbeda dengan budaya di organisasi lainnya. Hal-hal mengenai Kompensasi, Kepemimpinan, serta Budaya Organisasi tadi sangat berimbas kepada kepuasan karyawan dalam bekerja.

Respon terhadap ketidakpuasan dalam bekerja ditunjukkan dengan berbagai cara, antara lain yaitu dengan mengajukan diri untuk berhenti bekerja,

menyuarakan aspirasi terhadap organisasi, keterlambatan atau bahkan kemangkiran.

Pada Perum Perumnas Pusat, ketidakpuasan karyawan dalam bekerja diberapanya ditandai dengan banyaknya karyawan yang telat masuk pada jam kerja, dan ada pula karyawan yang menyuarakan aspirasinya terhadap organisasi. Berikut ini adalah tabel mengenai jumlah keterlambatan karyawan pada bulan April – Juni 2015.

Tabel 1.1

**Jumlah Keterlambatan Masuk Karyawan Perum Perumnas Pusat
bulan April – Juni 2015**

Bulan	Jumlah Keterlambatan Masuk Jam Kerja	Persentase (%)
April	531	20,42
Mei	437	16,81
Juni	558	21,46

Sumber :Data diolah peneliti, 2015

Dari tabel 1.1 di atas dapat kita lihat jumlah keterlambatan yang terjadi pada Perum Perumnas Pusat cukup banyak, yaitu sebanyak 531 (20,42%) keterlambatan pada bulan April, 437 (16,81%) keterlambatan dalam bulan Mei, dan 558 (21,46%) keterlambatan dalam bulan Juni.

Peneliti melakukan pra riset dengan cara wawancara dengan beberapa pimpinan dan juga dengan beberapa karyawan dalam Perum Perumnas Pusat. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mikail selaku Manajer Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bagian Pendidikan dan Pelatihan Perum Perumnas Pusat, didapatkan sebuah informasi yaitu gaji pokok setara *Office Boy* –

Fresh Graduate adalah berada di kisaran Rp 1.000.000 – Rp 2.500.000 setiap bulannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan meliputi *staff*, *customer service*, serta *office boy*. Menurut mereka, sebagai organisasi BUMN Perum Perumnas seharusnya bisa memberi lebih untuk para karyawannya, dalam hal ini adalah gaji. Selain kompensasi, masalah – masalah yang dikeluhkan oleh mereka adalah sangat berkaitan dengan Budaya Organisasi, Prestasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Keterlibatan Kerja yang membuat ketidakpuasan dalam bekerja pada Perum Perumnas.

Dari informasi-informasi yang didapatkan dari wawancara dengan beberapa narasumber, kemudian peneliti juga melakukan pra riset lainnya dengan metode penyebaran kuesioner ke beberapa karyawan pada tanggal 3 September 2015, dengan responden sebanyak 20 karyawan, dan dengan menjadikan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen (Y). Peneliti menyebarkan kuesioner mengenai Kompensasi, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Keterlibatan Kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2

Hasil Pra Riset pada karyawan Perum Perumnas Pusat, Jaktim

NO	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA	Y/P (%)	T/TP (%)
1	Kompensasi	31,3	68,7
2	Budaya Organisasi	38,1	61,9

3	Prestasi Kerja	52,6	47,4
4	Kepemimpinan Transformasional	35,7	64,3
5	Motivasi	49,3	50,7
6	Keterlibatan Kerja	44,2	55,8

Sumber :Data diolah peneliti, 2015

Keterangan : Y/P = Ya atau Puas

T/TP = Tidak atau Tidak Puas

Berdasarkan pra riset tersebut, didapatkan hasil ketidakpuasan dalam kompensasi cukup besar yaitu sebesar 68,7%. Indikator ketidakpuasan terbesar yang kedua adalah mengenai kepemimpinan transformasional, yaitu sebanyak 64,3%. Indikator ketidakpuasan terbesar ketiga dalam hal ini adalah Budaya Organisasi tidak jauh berbeda besarnya dengan Kompensasi, yaitu sebanyak 61,9%.

Berdasarkan tabel di atas, maka peneliti menduga masalah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang terjadi dalam Perum Perumnas Pusat adalah mengenai pemberian kompensasi, budaya kerja, dan mengenai kepemimpinan, dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada kepemimpinan transformasional.

Selama ini, masih banyak karyawan yang merasa bahwa pemberian kompensasi dari organisasi, belum mampu untuk menutupi segala kebutuhan hidupnya, baik untuk ia sendiri maupun dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Dalam hal pemberian insentif ataupun bonus juga masih dirasakan belum memuaskan dikarenakan ketidakjelasan dari nominal insentif / bonus yang

diberikan kepada masing-masing karyawan. Perasaan ketidakpuasan tersebut dikarenakan perbedaan nominal tetapi tidak adanya sebuah data yang mendasari mengapa ia diberikan insentif / bonus dengan jumlah tersebut.

Karyawan Perum Perumnas sering merasa bingung dengan besarnya insentif yang diberikan kepadanya. Terdapat perbedaan dalam pemberian jumlah insentif pada setiap karyawan, tetapi tidak jelas bagaimana sistem perhitungannya. Contohnya, terdapat karyawan yang kontribusi untuk organisasi telah cukup tinggi, berdedikasi, berprestasi, masa kerja yang cukup lama, selalu totalitas dalam setiap pekerjaan, tidak pernah terlambat masuk pada jam masuk kerja, dan sebagainya tetapi mendapatkan insentif / bonus yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang kinerjanya biasa saja.

Selain itu, terdapat perubahan sistem asuransi kesehatan dari sistem lama menjadi sistem baru (Kartu Inhealth). Sistem lama yaitu jika karyawan ataupun keluarga karyawan berobat jalan melalui beberapa rumah sakit yang telah bekerja sama dengan Perum Perumnas. Karyawan tersebut diharuskan untuk membayar biaya rumah sakit terlebih dahulu dengan menggunakan uang pribadi, kemudian keseluruhan biaya berobat akan di-*reimburse* oleh Perumnas dengan cara menyerahkan bukti berupa kuitansi pembayaran dari rumah sakit. Dari sisi efisiensi, cara tersebut bisa dikatakan tidak efisien karena melalui prosedur yang agak rumit. Tetapi, kelebihanannya adalah sistem lama ini tidak membatasi nominal untuk berobat jalan ataupun rawat inap.

Berbeda dengan sistem lama, sistem baru jauh lebih efisien dibandingkan dengan sistem lama. Sistem baru ini menggunakan sebuah kartu yang dinamakan

Kartu Inhealth. Cara penggunaannya yaitu bagi karyawan ataupun keluarga karyawan yang ingin rawat jalan ataupun rawat inap, pembayarannya adalah langsung melalui kartu inhealth. Jadi karyawan tidak dibebani dengan biaya talangan menggunakan uang pribadi.

Tetapi permasalahannya, dalam sistem kartu ini terdapat *limit* / keterbatasan jumlah nominal per tahunnya yaitu sebesar Rp 5.000.000 untuk rawat jalan dan sebesar Rp 150.000.000 untuk rawat inap. Bagi karyawan yang mengidap penyakit ringan, mungkin biaya tersebut adalah cukup besar. Tetapi bagi karyawan yang mengidap penyakit berat (kronis) jumlah tersebut sangatlah kecil bila dibandingkan dengan biaya rumah sakit yang semakin besar.

Permasalahan-permasalahan seperti itu jika dibiarkan akan berdampak pada menurunnya kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dari kondisi ini, pemimpin memegang peranan dalam mengklarifikasi permasalahan yang ada. Kebijakan pemimpin sangat diperlukan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut.

Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan menurut para ahli, diantaranya adalah Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional. Berdasarkan karakteristiknya, Kepemimpinan Transaksional sama baiknya dengan Kepemimpinan Transformasional. Masing-masing dari gaya kepemimpinan tersebut mempunyai keunggulan dan kelemahan.

Kepemimpinan yang transaksional memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus

pada hubungan pemimpin terhadap bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan yang lebih baik lagi bagi bawahannya.

Sebaliknya Kepemimpinan yang transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan pemimpin yang transformasional mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Berdasarkan dua model gaya kepemimpinan di atas, peneliti melakukan survey berupa pertanyaan tertulis sebanyak 20 butir dengan komposisi 10 pertanyaan mengenai Kepemimpinan Transaksional dan 10 butir mengenai Kepemimpinan Transformasional kepada 20 orang karyawan Perum Perumnas Pusat. Berikut ini adalah gambarannya:

Tabel 1.3
Hasil Survey Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional pada Perum Perumnas Pusat

Gaya Kepemimpinan	Skor	Persentase (%)
Transaksional	116	29
Transformasional	284	71
Total	400	100

Sumber :Data diolah peneliti, 2015

Dari tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa kepemimpinan transaksional mendapatkan skor sebanyak 116 dengan persentase sebesar 29%. Sedangkan Kepemimpinan Transformasional mendapatkan skor yang cukup besar yaitu sebanyak 284 dengan persentase 71%. Dengan demikian, dalam penelitian ini

peneliti akan berfokus pada Kepemimpinan Transformasional dalam Perum Perumnas Pusat.

Pada Perum Perumnas Pusat, terdapat beberapa pemimpin yang belum bisa menjadi panutan bagi bawahannya. Pimpinan tidak memotivasi karyawan untuk berusaha bekerja lebih giat dan dengan semaksimal mungkin. Pimpinan dinilai tidak mau tahu menahu tentang masalah yang terjadi mengenai pekerjaan bawahannya. Sebagai contohnya, pimpinan tidak mau tolerir terhadap bawahannya jika hasil pekerjaan tidak sesuai dengan yang semestinya.

Selain itu, pimpinan juga tidak memberi kesempatan terhadap bawahannya untuk memberikan ide ataupun sekedar masukan ketika sedang mengadakan rapat ataupun pada event-event tertentu. Dengan kondisi yang seperti itu, bawahan merasa kehadirannya tidak begitu diperlukan dalam perusahaan. Karyawan juga merasa bahwa perusahaan adalah hanya sebagai tempatnya ia untuk bekerja, bukan merasakan bahwa perusahaan adalah sesuatu yang berharga dan dimilikinya. Perasaan seperti itu akan berdampak serius apabila dibiarkan terlalu lama dan berkepanjangan. Karyawan akan bekerja menjadi sesuka hatinya tanpa berusaha memberi lebih untuk keberhasilan perusahaan. Budaya seperti itu haruslah diperbaiki agar tidak berdampak negatif terhadap perusahaan.

Dalam Perum Perumnas, terdapat beberapa kebudayaan dalam perusahaan. Kebudayaan tersebut ada yang bersifat positif dan negatif. Dengan budaya yang positif, maka akan memberikan dampak yang positif pula dalam keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, jika terdapat kebudayaan yang negatif maka akan berdampak negatif pula bagi keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan.

Terdapat beberapa budaya-budaya yang perlu diperbaiki dalam Perum Perumnas Pusat, diantaranya adalah tidak adanya suatu sanksi yang tegas bagi karyawan yang telat datang jam masuk kantor. Dengan keadaan seperti itu kedisiplinan dalam bekerja menjadi menurun. Selain itu tidak adanya motivasi bagi karyawan untuk datang lebih awal masuk jam kantor. Kondisi seperti itu menyebabkan karyawan yang rajin merasa tidak adanya kepuasan dalam bekerja, hal itu disebabkan karena mereka merasa upaya dan usaha mengenai kedisiplinannya selama ini sia-sia, alhasil banyak karyawan yang pada dasarnya rajin menjadi ikut-ikutan menjadi karyawan yang malas untuk datang awal.

Hasil berbagai penelitian terdahulu juga telah membuktikan adanya hubungan antara Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja. Salah satunya adalah penelitian oleh Nirmalasari dari Bandung *Business School* pada tahun 2014, yang meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pada PT. Kautsar Utama Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti ingin meneliti lebih lanjut variabel-variabel tersebut apakah berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perum Perumnas Pusat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil tema skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional

dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Pusat”.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang disampaikan di atas dan memperhatikan fenomena yang terjadi di Perum Perumnas Pusat, terdapat dugaan bahwa ada rasa ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima, sikap kepemimpinan atasan, dan juga budaya organisasi dalam Perum Perumnas, sehingga dapat kita rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran sistem kompensasi, sikap kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas Pusat?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas Pusat?
4. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas Pusat?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Perum Perumnas Pusat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran kompensasi, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas Pusat.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas Pusat.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Perum Perumnas Pusat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, dan semakin menguatkan pemahaman peneliti akan ilmu di bidang studi manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pentingnya kompensasi, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan pentingnya terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Perum Perumnas Pusat

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan masukan serta solusi kepada Perum Perumnas Pusat terutama dalam hal yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian tentang kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi Dunia Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan bahan pembelajaran mengenai kompensasi, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja sehingga dapat berguna di masa yang akan datang.