



Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang

Oleh

Muhammad Zamanudin *)

Nurhajati **)

Mohammad Hufon *)**

Email: muhammadzamanuddin537@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

Based on research carried out with the aim of analyzing the effect of compensation, work environment, and corporate culture on employee job satisfaction in Malang Municipal Water Supply Company. The population used in this study were all employees of the Municipal Water Supply Company of Malang City, amounting to 338 employees from December 2019 to January 2020. The sampling technique used was purposive sampling where the technique to ensure the research sample with certain assessments intended to make the data generated can be used as an example or representative. The method used is multiple linear regression analysis with hypothesis testing using the t test and f test. From this study produced answers that have been previously processed that simultaneous compensation, work environment and company culture influence employee job satisfaction which justifies H4. Compensation has a significant effect on employee job satisfaction partially and justifies H1. The work environment has a significant effect on employee job satisfaction partially and justifies H2. Corporate culture has a significant effect on employee job satisfaction partially and justifies H3.

Key Words : (Compensation, Work Environment, Corporate Culture, Employee Job Satisfaction).

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan Sumber daya manusia (SDM) harus mampu meningkatkan kualitas karyawan yang ada. Perusahaan mampu memuaskan dan menunjang keinginan baik dari pegawai maupun dari perusahaan ditentukan oleh sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya terpenting merupakan sumber daya manusia. Menurut Sudarmanto (2009:3) komponen penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Perusahaan pada saat ini diarahkan pada tantangan persaingan yang erat : Abad persaingan pasar global, perkembangan teknologi informasi, maupun paksaan klien atau pemakai jasa fasilitas yang semakin tanggap.

Menurut Hasibuan (2003:12) Pemimpin, karyawan dan pengusaha merupakan bagian sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam penelitian ini digunakan berupa karyawan. Aset utama sebuah perusahaan merupakan karyawan karena tanpa partisipasi karyawan aktivitas di dalam perusahaan tidak dapat terlaksana dengan baik. Pekerja bertindak sangat aktif untuk menentukan sebuah konsep, sistem, dan tujuan yang ingin didapatkan. Mereka terikat dan wajib untuk menjalankan aktivitas yang dibagikan dan berwenang mendapatkan kompensasi sesuai dengan kesepakatan.

Supaya kegiatan manajemen berhasil dengan bagus, perusahaan tersebut harus mempunyai pekerja yang berketerampilan atau berpengetahuan yang baik serta usaha untuk manajemen perusahaan sebaik mungkin sehingga kepuasan kerja dapat meningkat dengan baik. Dalam hal ini, Peltier (2009) berpendapat bahwa bangunan undimensional, dimana seseorang mempunyai kepuasan umum dan ketidakpuasan dalam beraktivitas merupakan kepuasan kerja. Menurut Rose (2010) komitmen dan kepuasan kerja perusahaan condong berdampak satu sama lainnya.

Menurut Golung (2013:811) terdapat kurang lebih komponen yang merajai kepuasan kerja karyawan, yaitu budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Menurut Wirawan (2009:6) beberapa masukkan dan kontribusi tenaga kerja terhadap pekerjaan merupakan tenaga kerja yang baik. Akan tetapi biar karyawan memperlihatkan kinerja yang efektif, selain komponen tersebut banyak komponen lain yang dapat merajai kepuasan kerja karyawan yaitu iklim kerja, motivasi kerja, komitmen perusahaan dan gaya kepemimpinan. Beberapa komponen tersebut pasti berpengaruh terkait pada realita yang terjadi.

Kepuasan kerja karyawan tak luput dari bonus atau kompensasi yang diganti pada perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan. Maksud pelaksanaan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi jika perusahaan dapat menjalankan pemberian kompensasi dengan bagus, sehingga jelas maka pemberian kompensasi yang tepat akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan yang nantinya sasaran perusahaan bisa berhasil selaras dengan apa yang sudah diharapkan. Tentu masalah demikian didukung pada penelitian Rolinda (2017) menyatakan kompensasi bisa dikaitkan sebagai pemberian untuk mendorong karyawan agar kepuasan kerjanya tinggi. Komponen bisa berdampak terhadap kepuasan kerja merupakan lingkungan kerja yang baik pada perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan Lingkungan kerja yang nyaman. Suasana dan Lingkungan kerja yang bagus akan membikin karyawan merasa santai dan tenang maka bisa menaikkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Nitisemito (1996:112) Perusahaan dituntut untuk bisa memberikan lingkungan kerja yang baik. komponen yang bisa dipakai dalam lingkungan kerja yaitu sangat luas berakibat susah untuk menyebutkan semuanya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya perusahaan. diantara hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah membangun budaya perusahaan. Memperbaiki tingkah laku pekerja atau menaikkan kreativitas untuk menentang beberapa masalah pekerjaan merupakan tujuan budaya perusahaan. fungsi dari budaya perusahaan yaitu untuk memilah antara perusahaan lain dan demi wujud

identitas diri karyawan. Selain sebagai rancangan yang penting, memahami perilaku kelompok dan individu dalam sebuah perusahaan perlu adanya budaya perusahaan sebagai sudut pandang, mempunyai dependensi. Pertama, memandang perusahaan bukan hanya dilihat dari budaya perusahaan. Kedua, dua ahli teori atau peneliti belum tentu sama pandangan mengartikan budaya perusahaan. Apa yang diartikan karyawan dan cara pemahaman itu menghasilkan model kepercayaan, harapan dan nilai merupakan budaya perusahaan (Ivancevich, 2007:44).

Perusahaan Daerah Air Minum adalah pengelolaan layanan yang sifatnya untung dalam fungsinya menyediakan layanan air kepada warga dalam sebuah daerah. Masih belum terpenuhi fasilitas Perusahaan Daerah Air Minum berkenaan pada tersedianya air bersih yang sehat dan memadai untuk kebutuhan industri atau masyarakat. Dampaknya dirasakan langsung oleh masyarakat karena tidak meratanya penyaluran air bersih. Permasalahan yang terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang berkaitan dengan pelayanan masyarakat karena kepuasan kerja karyawan yaitu upah yang didapatkan dalam perusahaan belum bisa memenuhi dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, walaupun gaji mereka rata-rata sudah bisa dikatakan cukup. Kepuasan kerja karyawan menurun salah satunya disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak begitu baik. Dalam masalah ini dikarenakan tempat kerja yang terlalu padat, penataan yang kurang baik sering diresahkan karyawan (Ratnawati 2015).

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka rumusan masalah dari penelitian adalah sebagai berikut : (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum Kota Malang? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum Kota Malang? (3) Apakah budaya Perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan daerah air minum kota Kota Malang? (4) Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan budaya Perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan daerah air minum Kota Malang?

Tujuan Penelitian

(a) untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum Kota Malang. (b) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum Kota Malang. (c) untuk menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum Kota Malang. (d) untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum Kota Malang.

Manfaat Penelitian

(a) Manfaat untuk peneliti bisa memperbanyak pemahaman penulis akan rancangan konsep sumber daya manusia, tertentu mengenai lingkungan kerja, kompensasi, budaya perusahaan dan kepuasan kerja karyawan. (b) Manfaat untuk Pembaca bisa dimanfaatkan seperti menambah informasi, bantuan pendapat, pemikiran atau bahan tinjauan untuk peneliti berikutnya yang akan melaksanakan penelitian pada bidang manajemen, tertentu yang dipakai. (c) Pada penelitian ini bisa menjadi referensi untuk Perusahaan daerah air minum Kota Malang tentang kasus ketenagakerjaan yang berkenaan dengan pemberian kompensasi, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja dalam usaha menaikkan kepuasan kerja karyawan, biar antara perusahaan ataupun pekerja diperoleh kerja sama yang baik dan bermanfaat.

Tinjauan Teori**Kompensasi**

Karyawan mengharapkan kompensasi yang cukup untuk mencukupi kebutuhan pribadi atau keluarga. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan pemberian kompensasi harus tepat agar karyawan termotivasi dan efektif dalam bekerja. Berikut sebagian gagasan menyinggung kompensasi. Menurut Kadarisma (2012:1) apa yang karyawan rasakan sebagai balas jasa dari aktivitas kerja yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan merupakan kompensasi. Segala sesuatu yang dirasakan para karyawan sebagai balasan untuk semangat mereka dalam bekerja merupakan kompensasi (Handoko, 2001:155).

Lingkungan Kerja

Salah satu komponen penting bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan merupakan lingkungan kerja. Menurut Subowo dan Lewa (2005:131) Kondisi Lingkungan kerja yang bagus seperti aman, tidak bising, bersih, bebas dari berbagai macam gangguan yang memperlambat karyawan untuk beraktivitas secara efektif. Semua fasilitas yang dihadapi, lingkungan kerja daerah dimana karyawan tersebut bekerja, cara kerja, pengaturan kerja baik secara kelompok maupun perseorangan merupakan lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2009:1).

Budaya Perusahaan

Ada beberapa pandangan mengenai budaya perusahaan, Menurut Poerwanto (2007:29) asumsi yang dibuat dan diterapkan menunjukkan perilaku perusahaan dengan lingkungan eksternal maupun lingkungan dalam merupakan budaya perusahaan. Apa yang disesuaikan karyawan dan cara penyesuaian itu menerapkan konsep kepercayaan, harapan dan nilai adalah budaya perusahaan (Ivancevich, 2007:44). Perekat sosial yang memberi tahu anggota dari perusahaan merupakan budaya perusahaan (Koesmono, 2005:167). Untuk membedakan kepribadian ataupun perilaku antara karyawan satu dan karyawan yang lain bisa disamakan pada suatu aktivitas perusahaan perlu ada budaya perusahaan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Keadaan emosional yang memuaskan ataupun tidak memuaskan dimana para karyawan memperhatikan pekerjaan mereka merupakan kepuasan kerja karyawan. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:263) perilaku tersebut akan berbagai arah yang terdapat dalam pekerjaan merupakan kepuasan karyawan. Menurut Suprayetno dan Brahmasari (2008:127) penilaian, sikap atau perasaan seseorang atau pekerja terhadap pekerjaan dan hubungannya dengan lingkungan kerja, kompensasi, jenis pekerjaan, hubungan antara rekan kerja, ikatan sosial merupakan kepuasan karyawan.

Hubungan Antara Variabel

Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Beberapa masalah yang perlu untuk karyawan biar bisa bekerja secara optimal merupakan kompensasi. Kepuasan akan lebih dirasakan oleh karyawan apabila kompensasi yang dikasih secara tepat waktu kepada karyawan karena karyawan merasa telah terpenuhi semua haknya sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Priansa dan Suwatno (2011:219) mengartikan apabila kompensasi yang diberikan secara tidak tepat waktu kepada karyawan akan menyebabkan mogok kerja bahkan demonstrasi atau unjuk rasa. Pemberian kompensasi ditujukan agar terbentuknya perilaku efektif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Kasmiruddin dan Ramadanita (2018:4) Hak seorang karyawan yang harus dikasih perusahaan kepada karyawan setelah menjalankan kewajibannya merupakan imbalan balas jasa atau kompensasi. Konsep kompensasi yang bagus merupakan konsep yang menjamin kepuasan para pekerja yang ada pada sebuah perusahaan dan dilain pihak perusahaan memelihara, mendapatkan dan membebaskan para pekerja yang aktif untuk perusahaan dan pencapaian tujuan yang diharapkan.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Handoko (2001:195) Semua karyawan menginginkan lingkungan kerja yang nyaman, akrab dan saling berinteraksi. Rasa bangga dan kepuasan akan tercipta jika lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja nyaman. Apabila fasilitas yang dibutuhkan pekerja lengkap, tentu hal ini bisa meningkatkan kepuasan untuk pekerja karena pekerja merasa diperhatikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Hubungan Budaya Perusahaan dengan Kepuasan Kerja

Sistem yang dijalankan sekaligus diterapkan pada perusahaan merupakan budaya perusahaan, hal tersebut dapat menunjukkan pengaruh yang baik ataupun tidak baik terhadap kepuasan kerja dalam perusahaan. ‘Menurut Handoko (2001:193) Pegangan untuk karyawan perusahaan dalam berperilaku yang menjadi acuan dalam berinteraksi dengan sesama karyawan merupakan budaya perusahaan. Budaya perusahaan bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja’.

Hipotesis Penelitian

Jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah tersebut, dalam hal ini dapat berupa pertanyaan atau pernyataan hubungan antar variabel atau lebih, variabel mandiri (deskriptif) atau perbandingan (komparasi) merupakan dugaan sementara atau hipotesis (Sugiyono, 2017:84). Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 = “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum Kota Malang”.

H2 = “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum Kota Malang”.

H3 = “Budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum Kota Malang”.

H4 = “Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum Kota Malang”.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang sudah dilaksanakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017:8) jenis penelitian eksplanasi atau hubungan sebab akibat merupakan jenis penelitian yang dimanfaatkan untuk meneliti pada sampel atau populasi terpilih, teknik pengutipan sampel kebanyakan dilaksanakan secara acak, penghimpunan data memerlukan perangkat penelitian, penjabaran data bersifat kuantitatif serta arah untuk menguji dugaan sementara yang telah ditentukan.

Lokasi Penelitian

“Penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang, terletak di Jalan Terusan Danau Sentani. Madyapuro Malang”.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2019 sampai dengan Januari 2020.

Populasi

Daerah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai keunggulan dan mutu tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk diberi kesimpulan dan dipelajari merupakan populasi (Sugiyono, 2017:80). Penelitian ini mempunyai populasi berjumlah 338 karyawan.

Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan purposive sampling. Menurut Sugiyono (2017) teknik untuk memastikan sampel penelitian dengan beberapa penilaian tertentu yang bermaksud agar data yang dihasilkan bisa dijadikan contoh atau representative merupakan purposive sampling. Kriteria yang digunakan dalam

penelitian ini adalah karyawan biasa di perusahaan daerah Air Minum Kota Malang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden.

Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel *antecedent*, *predictor*, *stimulus* sering dikatakan variabel bebas. Ada definisi lain dari variabel independen yaitu variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat.

Variabel Dependen

Menurut Ferdinand (2011:28) variabel bisa dibilang variabel yang menjadi pokok dalam penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Kompensasi

- a) Pengupahan, Upah yang dikasikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.
- b) Insentif, sebuah Perusahaan memberikan bonus jika telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.
- c) Tunjangan, Bayaran tunjangan yang dikasikan oleh perusahaan telah sesuai dengan yang ditetapkan.
- d)

Lingkungan Kerja

- a) Suasana pada kerja, keseluruhan karyawan merasa senang dengan kondisi kerja yang ada pada tempat kerja tersebut.
- b) Hubungan dengan rekan kerja, saling membantu satu sama lain jika mengalami kesusahan mengatasi pekerjaan.
- c) Tersedia fasilitas kerja, fasilitas peralatan yang dibutuhkan pekerja.
- d) Keamanan ditempat kerja, sebuah perusahaan ada jaminan keamanan yang dikasikan kepada karyawan.

Budaya Perusahaan

- a) Pengambilan resiko dan inovatif, pekerja didorong untuk mempunyai inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan.
- b) Perhatian terhadap detail, karyawan selalu mendapatkan hasil yang diharapkan.
- c) Konsisten, karyawan selalu datang tepat waktu sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- d) Pelibatan, Karyawan senantiasa ikut serta saat terjadi rapat kerja di dalam perusahaan.

Kepuasan Kerja Karyawan

- a) Kepuasan dengan menyenangkan pekerjaannya, Karyawan menyenangkan pekerjaannya di perusahaan selama ini.
- b) Kepuasan dengan senantiasa giat dalam bekerja, Karyawan senantiasa giat dalam bekerja di perusahaan selama ini.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data Primer adalah sumber yang di dapat langsung dari responden tertentu merupakan sumber data primer (Sugiyono, 2017:308). Dengan cara membagikan kuesioner langsung atau pertanyaan yang diberikan kepada karyawan. “Sumber data sekunder adalah sumber yang telah ada sebelumnya (Sakaran, 2011:76)”. Beberapa yang didapatkan dari dokumen yang telah diterbitkan

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner menurut Sugiyono (2017:142) Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden atau pekerja untuk dijawab merupakan kuesioner. Dokumentasi adalah data yang telah ada di perusahaan.

Metode Analisa Data

Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linier berganda. Analisis Regresi linier berganda menguji pengaruh lebih atau dua variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009:107).

Pembahasan Hasil Penelitian**Gambaran Umum Perusahaan**

Pada tanggal 4 juni 1981 Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang berdiri. Dinas Pekerjaan Umum sampai tahun 1971 yang mengelola Air Minum sebelum tahun 1981, lalu kemudian Perusahaan Jasa Yasa yang mengelola sampai tahun 1981. Pada tahun 1900 tepatnya di Kecamatan Lawang awal dibangunnya sarana pengelolaan air bersih dan sejarah keberadaan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang oleh Pemerintah Belanda. Kemudian sesuai perkembangan zaman sumber sarana air bersih semakin meluas dengan bertambahnya sumber air Metro Kecamatan Kepanjen dan Mlaten Kecamatan Lawang pada tahun 1912.

Pada tahun 1923 di bangun pula sarana air bersih di Desa Pakisjajar untuk mencukupi kebutuhan masyarakat Kecamatan Pakis. Dalam mencukupi kebutuhan air bersih Rumah Sakit Militer yang sekarang menjadi Hotel Kartika Wijaya di bangun sumber air bersih yang diambil dari Darmi pada tahun 1926 tepatnya di Batu. Berdasarkan penyerahan kedaulatan oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1950 sarana air bersih tersebut digunakan untuk kebutuhan masyarakat. Kemudian Pemerintah Kabupaten Malang merasa masih kurang memenuhi dalam memberikan sarana air bersih kepada masyarakat sehingga dibukalah 3 unit di Kecamatan lagi yaitu Kecamatan Lawang, Kecamatan Kepanjen dan Batu.

Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

1. Visi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang

Berlandaskan operasional perusahaan “Menjadikan Perusahaan Pelayanan Air Minum Bersih Yang Bermutu dan Berkualitas”.

2. Misi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang

Melaksanakan tujuan Perusahaan sebagai berikut :

- a. Profesional dalam mengelola Perusahaan
- b. Mensejahterakan Pegawai Perusahaan
- c. Memenuhi Harapan pelanggan dengan pelayanan yang baik
- d. Menghasil Air yang berkualitas dan berkuantitas.

3. Tujuan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang

Berdasarkan tujuan Perusahaan sebagai pedoman operasional yang akan dijalankan sebagai berikut :

- a. Mampu Memenuhi Standar Kesehatan dalam menyediakan Air bersih untuk masyarakat Kota Malang.
- b. Mampu memberikan pelayanan sesuai dengan Standar dan sistem yang berlaku untuk masyarakat Kota Malang.
- c. Mampu memberikan kontribusi kepada Pemerintah Kota Malang dalam Bidang Manajemen.

Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (responden)	Persentase (%)
Laki-laki	48	75
Perempuan	16	25
Total	64	100

Dilihat dari jumlah jenis kelamin responden terbagi menjadi dua macam kelompok dimana sebagian besar responden adalah laki-laki berjumlah 48 responden dengan 75 % dan perempuan berjumlah 16 responden dengan 25 %.

2. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (responden)	Persentase (%)
20 – 25	3	4,6
>25 – 30	16	25
>30 – 35	21	32,8
>35	24	37,5
Total	64	100

Dilihat dari jumlah menurut usia responden terbagi menjadi empat macam kelompok dimana sebagian besar berusia > 35 tahun berjumlah 24 responden dengan 37,5 %, Usia > 30-35 Tahun berjumlah 21 responden dengan 32.8 %, Usia > 25-30 Tahun berjumlah 16 responden dengan 25 % dan responden yang paling sedikit berusia 20-25 tahun berjumlah 3 responden dengan 4,6 %.

3. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama kerja	Jumlah (responden)	Persentase (%)
< 5 Tahun	42	65,6
≥ 5 Tahun	22	34,3
Total	64	100

Dilihat dari jumlah lama kerja responden terbagi menjadi dua macam kelompok dengan jumlah sampelnya 64 responden, < 5 tahun berjumlah 42 responden dengan 65,6 % dan ≥ 5 tahun berjumlah 22 responden dengan 34,3 %.

Analisis Deskriptif

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean
Kompensasi	64	3.00	5.00	4.00
Lingkungan kerja	64	3.00	5.00	4.00
Budaya perusahaan	64	3.00	5.00	4.00
Kepuasan kerja karyawan	64	3.00	5.00	4.00
Valid N (listwise)	64			

1. Variabel Kompensasi (X1) memiliki 3 indikator pertanyaan dengan nilai terendah (minimum) yang dihasilkan adalah 3, nilai tertinggi (maksimum) adalah 5 serta rata-rata sebesar 4.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki 4 indikator pertanyaan dengan nilai terendah (minimum) yang dihasilkan adalah 3, nilai tertinggi (maksimum) adalah 5 serta rata-rata sebesar 4.
3. Variabel Budaya Perusahaan (X3) memiliki 4 indikator pertanyaan dengan nilai terendah (minimum) yang dihasilkan adalah 3, nilai tertinggi (maksimum) adalah 5 serta rata-rata sebesar 4.
4. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki 2 indikator pertanyaan dengan nilai terendah (minimum) yang dihasilkan adalah 3, nilai tertinggi (maksimum) adalah 5 serta rata-rata sebesar 4.

Uji Instrumen

Validitas

Kebenaran antara data yang benar-benar terjadi pada objek penelitian tersebut dengan sumber yang bisa dihasilkan peneliti merupakan uji validitas. Menurut sugiyono (2017:267) beberapa yang dilakukan yaitu dengan membandingkan r-tabel dan r-hitung.

Reliabilitas

Bertepatan pada tingkat stabilitas data, konsisten atau temuan penelitian ini merupakan uji reliabilitas. Menurut sugiyono (2008:268) pada pandangan kuantitatif atau positivistik, suatu data dikatakan reliabel jika lebih atau dua penelitian mendapatkan sama, ataupun pada waktu yang berbeda mendapatkan data sama. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila mempunyai jumlah *Cronbach Alpha* > 0,600.

Uji Normalitas

	Kompensasi.	Lingkungan Kerja.	Budaya Perusahaan	Kepuasan Kerja Karyawan
N	64	64	64	64
Mean	12.0625	16.2812	15.9219	8.1562
Std. Deviation	1.27086	1.66637	1.77554	1.17133
Absolute	.168	.167	.170	.166
Positive	.145	.123	.170	.162
Negative	-.168	-.167	-.130	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z	1.343	1.335	1.360	1.326
Asymp. Sig. (2-tailed)	.054	.057	.051	.060

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* diketahui bahwa pada variabel (X1) diperoleh nilai sig = 0,054, (X2) sig = 0,057, (X3) sig = 0,051 serta (Y) sig = 0,060. Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa data pada penelitian ini sudah memenuhi asumsi kenormalan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Kompensasi	4,812	Tidak ada multikolinieritas
Lingkungan Kerja	5,879	Tidak ada multikolinieritas
Budaya Perusahaan	5,562	Tidak ada multikolinieritas

Hasil output diperoleh VIF variabel bebas < 10. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan kolinieritas.

Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	0,534	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,200	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Perusahaan	0,990	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas diketahui bahwa semua variabel bebas memiliki nilai sig > 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.329	.644		-3.638	.001
1 Kompensasi	.327	.110	.355	2.972	.004
Lingkungan Kerja	.233	.093	.332	2.512	.015
Budaya Perusahaan	.172	.085	.261	2.028	.047

Nilai konstanta bernilai -2,329 memiliki arti semua variabel jika bernilai nol maka variabel Y adalah -2,329. Nilai koefisien regresi X1 adalah 0,327 memiliki arti bahwa jika Kompensasi meningkat maka akan meningkat pula Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,327. Nilai koefisien regresi X2 adalah 0,233 memiliki arti bahwa jika Lingkungan Kerja meningkat maka akan meningkat pula Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,233. Nilai koefisien regresi X3 adalah 0,172 memiliki arti bahwa jika Budaya Perusahaan meningkat maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,172.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.329	.640		-3.638	.001
1 Kompensasi	.327	.110	.355	2.972	.004
Lingkungan Kerja	.233	.093	.332	2.512	.015
Budaya Perusahaan	.172	.085	.261	2.028	.047

Hasil perhitungan uji t pada variabel (X1) diperoleh nilai koefisien regresi = 0,327, nilai t hitung = 2,972 dan sig = 0,004. Nilai t hitung > t tabel (2,000) serta nilai sig < 0,05. Hasil perhitungan uji t pada variabel (X2) diperoleh nilai koefisien regresi = 0,233, nilai t hitung = 2,512 dan sig = 0,015. Nilai t hitung > t tabel (2,000) serta nilai sig < 0,05. Hasil perhitungan uji t variabel (X3) diperoleh nilai koefisien regresi = 0,172, nilai t hitung = 2,028 dan sig = 0,047. Nilai t hitung > t tabel (2,000) serta nilai sig < 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.039	3	23.680	92.267	.000 ^b
	Residual	15.399	60	.257		
	Total	86.438	63			

Berdasarkan hasil perhitungan output diperoleh nilai F hitung = 92,267 dengan sig = 0,000. Nilai F tabel yang dihasilkan pada derajat bebas 1 dan 2 (3,60) adalah 2,758 dimana jika dibandingkan maka F hitung > F tabel. Kemudian nilai sig yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Perusahaan (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang

Hasil uji regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki dampak penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Salah satu indikator untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi, apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan jabatan maka akan timbul semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan indikator yang paling berpengaruh adalah insentif. Hal ini sejalan dengan penelitian Warastra Adhi Ramadya (2016) dan Siti Nur Afiyah (2017) membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang

Hasil uji regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak penting terhadap kepuasan kerja karyawan. salah satu indikator untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat dan indikator yang paling berpengaruh adalah tersedia fasilitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Made Bayu Indra Nugraha, dkk (2016) dan Fauzi (2017) membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang

Hasil uji regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel budaya perusahaan memiliki dampak penting terhadap kepuasan kerja karyawan. salah satu untuk

meningkatkan indikator kepuasan kerja karyawan adalah budaya perusahaan. Apabila budaya perusahaan diterapkan secara baik maka kepuasan kerja akan semakin meningkat dan indikator yang paling berpengaruh adalah pelibatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ayu Rolinda (2017) dan Annisa Budi Utami (2017) membuktikan bahwa variabel budaya perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang

Berdasarkan hasil perhitungan uji f simultan diperoleh nilai F hitung lebih besar dari f tabel. Kemudian nilai sig yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ayu Rolinda (2017) dan Annisa Budi Utami (2017) membuktikan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

- a) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi yang diterima oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.
- b) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.
- c) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.
- d) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pelaksanaan penelitian tersebut, maka peneliti menyadari bahwa penelitian ini mempunyai keterbatasan sebagai berikut :

1. Metode pengumpulan data dalam penelitian tersebut hanya menggunakan kuesioner, sehingga data yang didapatkan hanya secara tertulis karena tidak melakukan wawancara langsung pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.
2. Penelitian yang dilakukan ini hanya sebatas variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

Saran

Berdasarkan keterbatasan seperti yang telah dijelaskan maka peneliti juga memberikan saran teoritis dan saran praktis sebagai berikut :

1. Saran Teoritis

- a. Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat menambah variabel seperti disiplin kerja, budaya organisasi, stres kerja sehingga bukan hanya pada variabel budaya perusahaan, kompensasi, lingkungan kerja saja.
- b. Pada Penelitian berikutnya diharapkan dapat menambah obyek penelitian agar diperoleh hasil kerja yang representatif.

2. Saran Praktis

- a. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat lebih memperhatikan kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan.
- b. Periode penelitian yang digunakan sebaiknya lebih diperpanjang agar hasilnya lebih bagus secara statistika.

Daftar Pustaka

- Afiyah, S. N., Djaelani, A. Q., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang). *Jurnal Riset Manajemen*.
- Ayu, R. (2017). *Pengaruh kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2003). Hasibuan, M., SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar Kunci Keberhasilan. Jakarta: Djamberta. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/a0016737>.
- Ghozali. (2009). *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi. In *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Golung, H. (2013). *Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture, And Employee Performance At Hotel Sedona Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusiadan dan Personalialia. *Pengantar Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta*.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi Cetakan Pertama*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*.

<https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.171-188>.

- Lewa, K., Iip, Idham, Eka, & Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal SINERGI : Kajian Bisnis Dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*.
- Nitisemito Alex S. (1996). *Manajemen Personalia Cetakan Delapan*. Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Poerwanto. (2007). *Budaya Perusahaan*. Jember: Pustaka Pelajar.
- Purnawati. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi perusahaan daerah Air minum Kota Malang. *Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim*.
- Putranto, D. I. (2012). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Ramadanita, Raja Devi, dan K. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *JOM Fisip*, 5(1): 1-14.
- Ratnawati Triningtias. (2015). *Pelaksanaan pelayanan pdam kota malang dalam penyediaan air bersih yang sehat berdasarkan peraturan direksi pdam kota malang nomor u/06 tahun 2010*. Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi. Edisi kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Rose Vasse Joy. (2010). Monetary Motivation, Performance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Bandung, CV Mandar Maju*.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suwatno, Priansa, dan D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- *) Muhammad Zamanudin, Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
- **) Nurhajati, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
- ***) Mohammad Hufron, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.