

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
KANTOR PDAM PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**ABDUL AZIS HASIBUAN**  
**NPM. 1305160502**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Abdul Azis Hasibuan , NPM 1305160502: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PDAM Provinsi Sumatera Utara, Skripsi, 2017.**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor PDAM Provinsi Sumatera Utara Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan Kantor PDAM Provinsi Sumatera Utara, menggunakan teknik *sampling random* dengan metode sampling random dimana jumlah populasi diambil secara acak yaitu senilai 74 dijadikan sampel. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Dari hasil uji t penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (Y) di PDAM Provinsi Sumatera Utara. karena nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel yaitu senilai  $4,873 > 1,993$  dan nilai probabilitas sig 0,005 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi (X2) dan kepuasan kerja (Y) di PDAM Provinsi Sumatera Utara. karena nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel yaitu senilai  $3,150 > 1,993$  dan probabilitas sig 0,008 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi(X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di PDAM Provinsi Sumatera Utara. dilihat dari nilai F hitung yang lebih tinggi dari F tabel yaitu senilai  $13,081 > 3,12$  dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu senilai 0,000 dan R-squarednya adalah 18 dan sisanya 82% adalah hal yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan penelitian secara parsial. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor PDAM Provinsi Sumatera Utara.

***Kata Kunci : Budaya organisasi, Kompensasi Dan Kepuasan kerja***

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Puji syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufiq, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah SWT supaya disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu mengembangkan ajaran Islam di muka bumi dan memikirkan keselamatan umatnya bahkan sampai ajal menjemputnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafaatnya di akhirat nanti. Aamiin.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berupa dorongan, semangat, bimbingan, petunjuk, nasehat dan kerjasama, kepada :

1. Ayahanda tersayang Syamsul Bahri Hasibuan dan Ibunda tercinta Farida Harahap yang selalu memberikan kasih sayang yang tulus baik secara moral maupun materil, serta memberikan perhatian dan semangat yang besar dalam mendukung kegiatan yang penulis lakukan, dan terima kasih atas doa dan dukungan dari kakak dan adek saya Siti Anggra, Anisa, Rizky, Nabila
2. Bapak Dr. Agussani selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si selaku Sekretariat Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
7. Seluruh Staff Pengajar dan Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kawan – kawan saya Amran, Reza, Yudha, Abror dan Agung , kurniawan yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis.
9. Kepada teman saya Fitri Ansara Chaniago yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini akan membawa manfaat bagi kita semua dan bagi penulis khususnya. Amin.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Medan, Oktober 2017

Penulis ,

ABDUL AZIS HASIBUAN

## DAFTAR ISI

### HALAMAN

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teori .....	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	9
b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja .....	10
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	12
d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja .....	14
2. Budaya Organisasi .....	15
a. Definisi Budaya Organisasi .....	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	16
c. Fungsi Budaya Organisasi.....	17

d. Indikator Budaya Organisasi .....	18
3. Kompensasi .....	19
a. Pengertian Kompensasi .....	19
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kompensasi .....	20
c. Indikator Kompensasi .....	21
d. Tujuan Kompensasi.....	22
B. Kerangka Konseptual.....	23
1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	23
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	25
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	25
C. Hipotesis .....	27

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	28
B. Definisi Operasional Variabel.....	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
1. Kuesioner.....	32
a. Validitas Instrumen .....	33
b. Reliabilitas Instrumen.....	36
F. Teknik Analisis Data .....	38

1. Persamaan Regresi Berganda .....	38
2. Uji Asumsi Klasik.....	38
a. Uji Normalitas.....	39
b. Uji Multikolinearitas .....	39
c. Uji Heteroskedastisitas .....	39
3. Pengujian Hipotesis .....	40
a. Uji t.....	40
b. Uji F.....	42
4. Uji Determinasi (R-Square) .....	43

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.....	44
1. Identitas Responden.....	44
2. Karakteristik Responden .....	45
B. Analisis Data .....	51
1. Uji Asumsi Klasik.....	51
a. Normalitas .....	52
b. Multikolinearitas.....	53
c. Heteroskedastisitas .....	53
2. Pengujian Hipotesis .....	55
a. Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
b. Uji t.....	56
c. Uji f .....	59
d. Uji Determinasi.....	61
C. Pembahasan .....	62

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 66

B. Saran ..... 66

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator kepuasan kerja.....	29
Table III.2 Indikator faktor budaya organisasi .....	29
Tabel III.3 Indikator kompensasi pegawai .....	30
Tabel III.4 Pelaksanaan Waktu Penelitian .....	30
Tabel III.5 Sumber Data Pengelitian .....	32
Tabel III.6 Skala Pengukuran Likert .....	33
Tabel III.7 Hasil Uji Budaya Organisasi .....	34
Tabel III.8 Hasil Uji Kompensasi.....	35
Tabel III.9 Hasil Uji Kepuasan Kerja.....	36
Tabel III.10 Uji Reliabilitas .....	37
Tabel IV.1 usia .....	44
Tabel IV.2 jenis kelamin.....	45
Tabel IV.3 pendidikan .....	45
Tabel IV.4 kriteria jawaban responden.....	46
Tabel IV.5 pernyataan variabel budaya organisasi (X1) .....	46
Tabel IV.6 pernyataan variabel kompensasi (X2).....	48
Tabel IV.7 pernyataan variabel kepuasan kerja (Y).....	50
Tabel IV.8 coefficients .....	53
Tabel IV.9 regresi linier berganda coefficients.....	55
Tabel IV.10 uji t coefficients .....	56
Tabel IV.11 Annova .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Paradigma Penelitian .....	24
Gambar II.2 Paradigma Penelitian .....	25
Gambar II.3 Paradigma Penelitian .....	26
Gambar IV.1 Normalitas.....	52
Gambar IV.2 Scatterplot.....	54
Gambar IV.3 kriteria pengujian budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.....	57
Gambar IV.4 kriteria pengujian kompensasi terhadap kepuasan kerja .....	58
Gambar IV.5 kriteria pengujian budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja .....	60

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penulis jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan kepuasan kerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Setiap Perusahaan pada dasarnya memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai untuk kemajuan perusahaan tersebut. Optimalisasi tanggungjawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Untuk mencapai tujuan perusahaan dapat melakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Tersedianya sumber daya seperti tanah, modal dan keahlian belum dapat menjamin perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan bila karyawan yang dimiliki perusahaan tidak diperhatikan oleh pihak Perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan

kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sebaiknya diperlukan sebaik baiknya, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai.

Pencapaian hasil kerja yang optimal karyawan dapat tercapai apabila karyawan terpenuhi salah satu faktor penting yaitu kepuasan kerja. Seseorang yang menginginkan kepuasan dalam bekerja, maka yang bersangkutan akan berusaha segenap dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas yang pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja perlu dipelihara dan diperhatikan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kepentingan Organisasi.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan kerja yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasi dan sebaliknya.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. (Mangkunegara,2013, hal.117)

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, akan makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong, moral, dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi . Semakin termotivasi dalam bekerja , bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi.

Dimana kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam . Meskipun demikian tetap relevan untuk menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang , baik yang bersifat positif maupun negatif, tentang pekerjaannya.

Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi penting sekali untuk dipahami karena banyak sekali pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi ini tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatan nya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi bisnis. (Kurniawan, 2005, hal.71)

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan “ apa yang dirasakan, diyakini, dan dijalani” oleh sebuah organisasi. budaya organisasi akan sangat berbeda dari satu perusahaan dengan perusahaan lain. Namun, pada intinya apa yang dianut oleh sebuah perusahaan akan menentukan bagaimana kesuksesan dapat mereka raih. Namun demikian, budaya organisasi berbeda tidak saja antarperusahaan, namun juga antar bagian disebuah perusahaan. Oleh karena kecendrungan ini adadi setiap organisasi, maka budaya organisasi merupakan faktor yang akan menentukan bagaimana tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Faktor yang menentukan terbentuknya budaya organisasi adalah pengalaman yang dijalani oleh organisasi itu sendiri. Pengalaman bisa berupa kesuksesan maupun kegagalan. Kesuksesan bisa disebabkan karena adanya konsep bisnis yang tepat, pendekatan manajemen yang terbaik, dan lain-lain. Sebaliknya, kegagalan dapat disebabkan oleh ketidaktepatan konsep bisnis yang dijalankan, pendekatan manajemen yang buruk, atau bahkan mungkin faktor lingkungan eksternal yang tidak sanggup diantisipasi oleh perusahaan.

Disamping budaya organisasi, kompensasi merupakan aspek penting dan krusial bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini disebabkan karena kompensasi memegang faktor sentral dalam keberlangsungan hak hidup bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. hal ini sesuai dengan pendapat Kadarisman (2012, hal 1) adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai alasan dari pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Maka dengan demikian pemberian kompensasi karyawan dapat meningkatkan loyalitas bagi perusahaan dalam melaksanakan aktivitas kerja secara efektif. Bahkan lebih jauh kompensasi dapat memberikan dampak positif bagi terciptanya lingkungan kerja dan kepuasan dalam melaksanakan setiap aktivitas kerja didalam perusahaan.

Kompensasi bukan hanya sekedar materi, namun juga sebagai proses balas jasa antar individu maupun perusahaan dengan karyawan. Akan tetapi kompensasi memiliki fungsi sebagai salah satu cara manusia untuk menghargai suatu bukti terhadap individu lain ataupun antara perusahaan dan karyawannya.

Kompensasi merupakan imbalan atau jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup setiap karyawan yang ada, pemberian kompensasi harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan peraturan perusahaan. Ketika kompensasi sepadan dengan yang di harapkan karyawan maka karyawan kan merasa di hargai dan bersemangat menjalani pekerjaannya sehingga tercipta suatu kepuasan kerja pada perusahaan.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara terdapat masalah - masalah antara lain yaitu kurangnya sifat keagresifan dan rasa kompetitif dalam bekerja di lihat dari masih banyak karyawan yang bersantai, tidak cermat dan kurang bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan serta kurangnya keberanian karyawan dalam pengambilan resiko kerja. Kurangnya insentif yang diberikan seperti tidak meratanya pembagian keuntungan hasil kerja yang diberikan kepada karyawan, masih sedikit karyawan yang mendapatkan pujian atas pencapaian kerja yang sudah dilakukan sehingga karyawan merasa tidak nyaman. Masih sedikitnya

karyawan yang mendapatkan promosi kenaikan jabatan yang menyebabkan turunnya tingkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Bagus (2013) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan tingkat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja lebih besar daripada tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, maka Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum perlu menerapkan kebijakan mengenai sistem kompensasi yang pada dasarnya mengatur pemberian penghargaan atas prestasi kerja pegawai, insentif yang diukur berdasarkan bobot, tingkat kesulitan, tanggung jawab dan resiko pekerjaan, sistem promosi yang terbuka dan lebih mengutamakan kompetensi menciptakan sistem komunikasi yang baik, antara sesama bawahan maupun atasan dengan bawahan sehingga setiap aspirasi penting yang muncul dapat segera mendapatkan perhatian dan mendapatkan solusi yang memuaskan semua pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada diantaranya sebagai berikut:

1. Kurangnya sifat keagresifan dan rasa kompetitif dalam bekerja di lihat dari masih banyak karyawan yang bersantai, tidak cermat dan kurang bekerja



sama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan serta kurangnya keberanian karyawan dalam pengambilan resiko kerja.

2. Kurangnya insentif yang diberikan seperti tidak meratanya pembagian keuntungan hasil kerja yang diberikan kepada karyawan, masih sedikit karyawan yang mendapatkan pujian atas pencapaian kerja yang sudah dilakukan sehingga karyawan merasa tidak nyaman.
3. Masih sedikitnya karyawan yang mendapatkan promosi kenaikan jabatan yang menyebabkan turunnya tingkat kepuasan kerja.

### **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, penulis membatasi masalah pada variabel budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

#### **2. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
- b. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
- c. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis atau mahasiswa dengan mencoba mengetahui sejauh mana ilmu pengetahuan yang penulis pelajari di perkuliahan dan praktek dilapangan.

- b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. (Sutrisno, 2009, hal. 76).

##### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan harapannya terhadap pengalaman masa depan. (Wilson, 2013, hal. 327).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Burhannudin, 2015, hal.279).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang

diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu dan faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan social individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. (Sutrisno, 2009, hal.74).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan dimana seseorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

#### **b. Faktor – faktor Kepuasan Kerja**

Kepuasan yang dirasakan karyawan tentunya dilatarbelakangi beberapa faktor, disini perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-keputusan yang memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Seorang individu melakukan pekerjaan lazimnya untuk mendapatkan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan perubahan kepuasan kerja pada seorang pekerja.

Untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan karyawan, disini penulis mencoba mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai hasil dari beberapa pakar.

Menurut Sutrisno (2013, hal. 78) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan Manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan. Sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja. Termasuk kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

- 9) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

**c. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Hullin (2013, hal. 126) Indikator kepuasan kerja adalah :

1) Kerja

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Pegawai akan merasakan puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dirinya menyokong sebaliknya, jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong pegawai akan merasa tidak puas.

2) Pengawas

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai. Suatu proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan.

### 3) Upah

Hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja/karyawan yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundang-undangan. Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya maka orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntunan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja.

### 4) Promosi

Suatu proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja, dll. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang

memperoleh kesempatan dipromosikan, serta perasaan senang, bahagia, dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

5) *Co-worker*

Dimana pimpinan atau manajer perlu mendefinisikan gaya kepemimpinan manakah yang paling cocok untuk diimplementasikan yang disesuaikan kondisi minimum pekerjaan yang dihadapinya.

**d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja**

Menurut Munandar (2009, hal. 80) Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampak terhadap kesehatan.

1) Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya orang yang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

2) Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan



ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan, dan seterusnya.

### 3) Dampak terhadap kesehatan

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kasualnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri tanda kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

## **2. Budaya Organisasi**

### **a. Definisi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. (Ismail, 2013, hal. 4).

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang di anut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi

tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi penting sekali untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi ini tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatan sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi bisnis. (Kurniawan, 2005, hal. 71).

Budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. (Soedjono, 2005, hal 24).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ialah suatu sistem, nilai-nilai dan norma yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menganut dan menjalankan sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya.

#### **b. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Luthans (2008, hal.75) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

- 1) Observed behavior regularities (aturan-aturan perilaku), yaitu partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka akan menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama yang berhubungan dengan rasa hormat cara bertindak.
- 2) Norms (norma-norma) yaitu standar-standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang berapa banyak pekerjaan yang harus

dilaksanakan dan perbuatan-perbuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

- 3) Dominan values (nila-nilai dominan), yaitu ada sejumlah values utama yang organisasi anjurkan dan mengharapkan kepada para anggota organisasi untuk mengembangkan, misalnya kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah dan efisiensi yang tinggi.
- 4) Filosofi (filosofy), yaitu ada sejumlah kebijakan yang menyatakan keyakinan organisasi tentang bagaimana para karyawan dan para pelanggan diperlukan.
- 5) Rules (peraturan), yaitu ada sejumlah pedoman yang pasti berhubungan dengan kemajuan atau cara berhubungan yang baik dalam organisasi.
- 6) Organizational Climate (iklim organisasi), yaitu ada suatu “feeling” yang menyeluruh yang dibawa oleh fisik lay out, cara para anggota organisasi berinteraksi dan cara para anggota organisasi memperlakukan dirinya menghadapi pihak pelanggan dan pihak luar lainnya.

### **c. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Umam (2010, hal. 135) bahwa fungsi budaya organisasi yaitu :

- 1) Identitas dan menambah komitmen organisasi
- 2) Alat pengorganisasian anggota
- 3) Menguatkan nilai-nilai dalam organisasi
- 4) Mekanisme control perilaku

#### **d. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2006, hal 279 ) bahwa indikator budaya organisasi yaitu:

1) Inovasi dan pengambilan resiko

Inovasi dan pengambilan resiko yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2) Perhatian dalam hal-hal yang rinci

Perhatian dalam hal-hal yang rinci yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian dalam hal-hal yang detail.

3) Orientasi hasil

Orientasi hasil yaitu, sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

4) Orientasi individu

Orientasi individu yaitu, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

5) Orientasi tim

Orientasi tim yaitu, sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

6) Agresivitas

Agresivitas yaitu, sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.

7) Stabilitas

Stabilitas yaitu, kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

### **3. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. (Kadarisman, 2012, hal. 7).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. (Sutrisno, 2009, hal. 181).

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding, dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. (Mangkunegara, 2013, hal. 83).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dimana balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan

baik itu balas jasa finansial maupun non finansial agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

#### **b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Kompensasi yang dirasakan karyawan tentunya dilatarbelakangi beberapa faktor, disini perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-keputusan yang memberikan kompensasi pada karyawan. Seorang individu melakukan pekerjaan lazimnya untuk mendapatkan balas jasa.

Untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi faktor yang dapat menentukan kompensasi karyawan, disini penulis mencoba mengkaji faktor yang mempengaruhi kompensasi.

Menurut Kadarisman (2012, hal. 39) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ialah :

- 1) Tingkat kecukupannya sebagai imbalan dalam memenuhi kebutuhan dasar (kelayakan).
- 2) Bersifat wajar/ adil dilihat dari sudut pasar tenaga kerja (eksternal organisasi/ perusahaan).
- 3) Bersifat adil/ wajar dari sudut kemampuan organisasi (internal organisasi/ perusahaan).
- 4) Memerhatikan perbedaan untuk setiap pegawai organisasi/ perusahaan berdasarkan kebutuhan individu, yang terkait dengan perbedaan posisi/ jabatan, yang berarti perbedaan kewajiban dan tanggung jawab dalam keikutsertaan mewujudkan tujuan organisasi/ perusahaan.

### c. Indikator Kompensasi

Menurut Muflih (2015, hal. 17) terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

1) Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

c) Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

2) Kompensasi non materiil, yang terdiri dari:

a) Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi.

Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

b) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

c) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

**d. Tujuan Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2009, hal. 188) bahwa tujuan kompensasi yaitu :

1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.



3) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi, kompensasi yang baik pula.

## **B. Kerangka Konseptual**

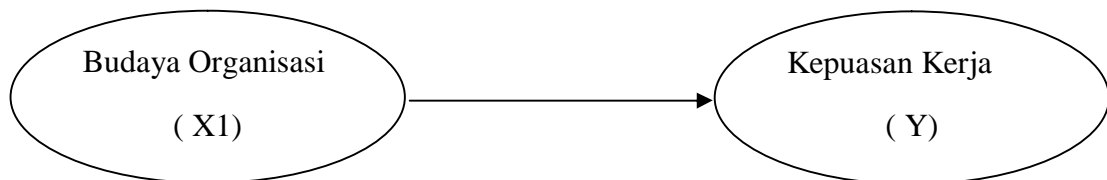
### **1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Ismail (2013, hal. 4) mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah

nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. Semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

Pendapat di atas selarakan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anton (2012) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai STMIK ADI Unggul BHIRAWA (AUB) Surakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.



**Gambar II-1 Paradigma Penelitian**

## 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Dengan tingginya kepuasan kerja karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

Pendapat di atas selerakan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagus (2013) menunjukkan bahwa tingkat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja lebih besar daripada tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.



**Gambar II-2 Paradigma Penelitian**

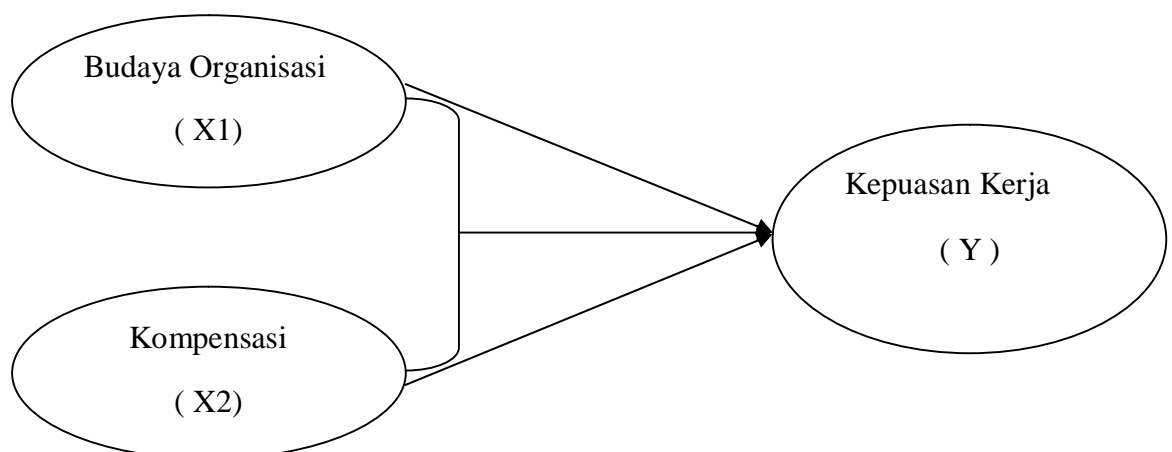
## 3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. Sedangkan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non

finansial, pada periode yang tetap. Dengan tingginya kepuasan kerja karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang di anut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi penting sekali untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi ini tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi bisnis. (Kurniawan, 2005, hal. 71). Semakin baik budaya organisasi dan kompensasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Bagus (2013) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Direktorat Jendral Administrasi Hukum Umum Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.



**Gambar II-3 Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kajian pustaka yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang merupakan suatu pertanyaan penelitian bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2013 hal 55). Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk mmenilai pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2013 hal.13).

#### **B. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional variabel adalah merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi defenisi operasional adalah:

1. Variabel Terikat Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. (Burhanudin, 2015, hal. 279).

**Tabel III-1**  
**Indikator Kepuasan kerja Pegawai**

No	Indikator	No item
1	Kerja	1
2	Pengawasan	2
3	Upah	3
4	Promosi	4,5
5	<i>Co-worker</i>	6,7

Sumber: Hullin (2013, hal. 126)

## 2. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang di anut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatan nya. . (Kurniawan, 2005, hal. 71).

**Tabel III-2**  
**Indikator Budaya Organisasi Pegawai**

No	Indikator	No item
1	Inovasi dan pengambilan resiko	1,2
2	Perhatian terhadap hal-hal yang rinci	3
3	Orientasi hasil	4
4	Orientasi individu	5,6
5	Orientasi tim	7
6	Agresivitas	8
7	Stabilitas	9

Sumber: Robbins (2006, hal. 279)

## 3. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. (Sutrisno, 2009, hal. 181).





## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Kota Medan yang bekerja di perusahaan Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 284 karyawan.

### 2. Sampel

Sugiyono (2012, hal 116). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi teknik pengambilan sampel di lakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang di dalam populasi tersebut.

Menentukan sampel dari sesuatu populasi dapat menggunakan rumusan slovin pada Umar dalam Juliandi (2013, hal 62).

$$n = \frac{n}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Misalnya 10% atau 0,10.

Maka sampel akan dicari dengan menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{284}{1 + 284(10\%)^2} = 74 \text{ Orang}$$

Berdasarkan teori tersebut maka dapat diperoleh sampel sebanyak 74 orang

**Tabel III-5**

**Sumber Data Penelitian**

No.	Unit Kerja	Populasi (orang)	Sampel
1.	Divisi perencanaan	15	15/284x 74=4
2.	Divisi Pengolahan Air Minum	20	20/284x 74=5
3.	Divisi Sistem Informasi Manajemen	20	20/284x 74=5
4.	Divisi keuangan	30	30/284x 74=8
5.	Divisi Umum	20	20/284x 74=5
6.	Divisi Sumber Daya Manusia	30	30/284x 74=8
7.	Divisi Operasi Zona 1	15	15/284x 74=4
8.	Divisi Operasi Zona 2	15	15/284x 74=4
9.	Divisi Peralatan Teknik	30	30/284x 74=8
10.	Divisi Public Relation Division	15	15/284x 74=4
11.	Divisi Litbang	10	10/284x 74=3
12.	Divisi Satuan Pengawasan Intern	19	19/284x 74=4
13.	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	17	15/284x 74=4
14.	Divisi Hubungan Masyarakat	10	10/284x 74=3
15.	Divisi Aset Manajemen	8	8/284x 74=2
16.	Divisi anggaran	10	10/284x 74=3
<b>Total</b>		<b>284</b>	<b>74</b>

Sumber : Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para

karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III-6**  
**Skala Pengukuran Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

**Sumber:** Sugiyono (2006, hal. 107-108)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

**a. Validitas Instrumen**

1. Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2006, hal 276)

Dimana :

- $n$  : banyaknya pengamatan  
 $\sum x$  : jumlah pengamatan variabel x  
 $\sum y$  : jumlah pengamatan y  
 $(\sum x^2)$ : jumlah kuadrat pengamatan variabel x  
 $(\sum y^2)$ : jumlah kuadrat pengamatan variabel y  
 $(\sum x)^2$ : kuadrat jumlah pengamatan variabel x  
 $(\sum y)^2$ : kuadrat jumlah pengamatan variabel y  
 $\sum xy$  : jumlah hasil kali variabel x dan y  
 Kriteria penarikan kesimpulan :

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka pertanyaan-pertanyaan dinyatakan valid. Selanjutnya apabila item-item sudah valid, dapat dilanjutkan untuk diuji reabilitas, Nilai r tabel untuk jumlah responden 74 orang yaitu 0,225

**Tabel III-7 hasil Uji budaya organisasi**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,638	0,225	Valid
2	0,471	0,225	Valid
3	0,457	0,225	Valid
4	0,645	0,225	Valid
5	0,512	0,225	Valid
6	0,500	0,225	Valid
7	0,510	0,225	Valid
8	0,690	0,225	Valid
9	0,671	0,225	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 8 dengan skor total sebesar 0,690 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,225, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,225, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable Budaya Organisasi kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

**Tabel III-8 hasil Uji Kompensasi**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,420	0,225	Valid
2	0,318	0,225	Valid
3	0,450	0,225	Valid
4	0,515	0,225	Valid
5	0,428	0,225	Valid
6	0,572	0,225	Valid
7	0,488	0,225	Valid
8	0,542	0,225	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 dengan skor total sebesar 0,572 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,225, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,225, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable kompensasi adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

**Tabel III-9 hasil Uji Kepuasan kerja**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,533	0,225	Valid
2	0,494	0,225	Valid
3	0,375	0,225	Valid
4	0,490	0,225	Valid
5	0,419	0,225	Valid
6	0,599	0,225	Valid
7	0,317	0,225	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 dengan skor total sebesar 0,599 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,225, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0, 225, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable semangat kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

#### **b. Reliabilitas Instrumen**

##### 1. Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

##### 2. Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Dimana :

$r_i$  = Reliabilitas internal seluruh instrument

$r_b$  = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

### 3. Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghozali (2005, hal.42) adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

**Tabel III-10 uji reliabilitas**

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Budaya Organisasi	0,733	Reliable
Kompensasi	0,625	Reliable
Kepuasan Kerja	0,687	Reliable

Dari tabel diatas terlihat nilai untuk masing masiing uji reabilitas dimana, nilai pengujian realibilitas bernilai lebih tinggi dari 0,60 artinya semua instrument layak untuk diuji.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

### 1. Persamaan Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan rumus

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
$\beta^1 x_1$	= Budaya Organisasi
$\beta^2 x_2$	= Kompensasi
e	= Error

### 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:



### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain:

Analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya: Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawanya, dan *variance inflation faktor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan nilai *VIF*  $> 10$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain dalam aebuah model regresi. Bentuk

pengujian yang digunakan dengan metode informal atau melalui grafik *scatterplot*.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

Rumus umumnya adalah:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = korelasi variabel x dan y yang ditemukan

n = jumlah sampel

ketentuannya :

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

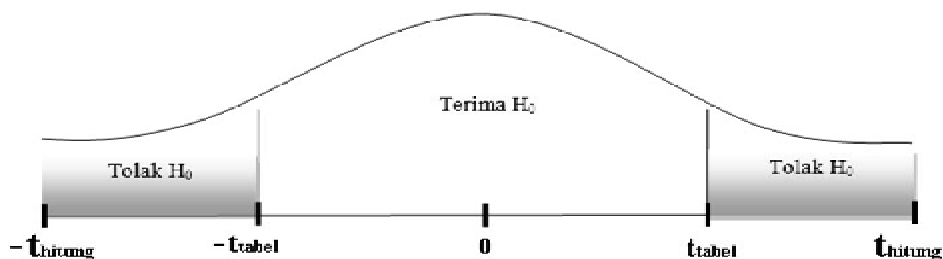
Bentuk pengujian :

- a)  $H_0 : r_s = 0$  artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)
- b)  $H_a : r_s \neq 0$  artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)

Bentuk keputusan:

Tolak  $H_0$  = apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $-T_{hitung} < -T_{tabel}$

Terima  $H_0$  = apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $-T_{hitung} > -T_{tabel}$



### b. Uji F

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

$F_h$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

$R$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah variabel bebas

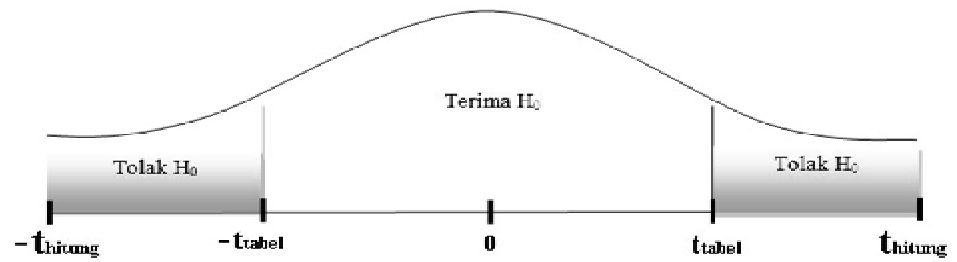
$n$  = Jumlah anggota sampel

Hipotesisnya :

- 1)  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  (tidak ada pengaruh signifikan variabel kualitas produk dan harga terhadap minat beli)
- 2)  $H_1 : \text{Tidak semua } \beta = 0$  (ada pengaruh signifikan variabel kualitas produk dan harga terhadap minat beli)

Kriteria Penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak  $H_0$  jika yang dihitung  $\leq$  probabilitas yang ditetapkan, atau [Sig  $\leq \alpha_{0,05}$ ]
- 2) Terima  $H_0$  jika yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan, atau [Sig  $> \alpha_{0,05}$ ]



#### 4. Uji Determinasi (R-Square)

Untuk menguji koefisien Determinan (D), yaitu bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Uji determinasi dapat diuji dengan rumus:

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentase Kontribusi

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.**

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 74 orang, sampling yang digunakan adalah sampling random , dimana di mana setiap karyawan diambil masing masing divisi diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, lama kerja .Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

**1. Identitas responden**

**a. Usia**

**Tabel IV-1 Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid DIBAWAH 25 TAHUN	15	20.3	20.3	20.3
25 SAMPAI 35 TAHUN	30	40.5	40.5	60.8
DIATAS 35 TAHUN	29	39.2	39.2	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Dari tabel di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara dimana yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 15 orang (20,3), lalu yang berusia diantara 25 sampai 35 tahun berjumlah 30 orang (40,5%) dan yang berusia di diatas 35 tahun berjumlah 29 orang (39,2%).

## b. Jenis kelamin

**Tabel IV-2 Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	47	63.5	63.5	63.5
	PEREMPUAN	27	36.5	36.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Dari tabel IV-2 di atas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki laki berjumlah 47 orang (63,5%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang (36,5%).

## c. Pendidikan

**Tabel IV-3 pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	1	1.4	1.4	1.4
	DIPLOMA	30	40.5	40.5	41.9
	SRATA 1	42	56.8	56.8	98.6
	STRATA2	1	1.4	1.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara dimana yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 1 orang (1,4%), yang berpendidikan diploma berjumlah 30 orang (40,5%), lalu yang berpendidikan S1 berjumlah 42 orang (56,8%) dan yang berpendidikan S2 berjumlah 1 orang (1,4%)

## 2. Karakteristik Respoden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisisioner yang disebar di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.

a. Analisis Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

**Tabel IV-5 Pernyataan Variabel Budaya organisasi (X1)**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	1,4	4	5,4	45	60,8	24	32,4	74	100
2	0	0	0	0	6	8,1	41	55,4	27	36,5	74	100
3	0	0	0	0	6	8,1	37	50	31	41,9	74	100
4	0	0	0	0	4	5,4	45	60,8	25	33,8	74	100
5	0	0	0	0	5	6,8	43	58,1	26	35,1	74	100
6	0	0	0	0	4	5,4	48	64,9	22	29,7	74	100
7	0	0	0	0	15	20,3	40	54,1	19	25,7	74	100
8	0	0	0	0	5	6,8	38	51,4	31	41,9	74	100
9	0	0	1	1,4	5	6,8	47	63,5	21	28,4	74	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan Saya selalu mencari ide untuk melakukan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan saya sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 4 orang (5,4%) menjawab kurang setuju, lalu 45 orang (60,8%) menjawab setuju dan 24 orang (32,4%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, sebanyak 6 orang (8,1%) menjawab kurang setuju, lalu 41 orang (55,4%) menjawab setuju dan 27 orang (36,5%) menjawab sangat setuju.



3. Pada pernyataan Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat dan akurat, sebanyak 6 orang (8,1%) menjawab kurang setuju, 37 orang (50%) menjawab setuju dan 31 orang (41,9%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 4 orang (5,4%) menjawab kurang setuju, 45 orang (60,8%) menjawab setuju dan 25 orang (33,8%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, dilihat maupun tidak di lihat atasan, sebanyak 5 orang (6,8%) menjawab kurang setuju, 43 orang (58,1%) menjawab setuju, 26 orang (35,1%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan Saya selalu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sebanyak 4 orang (5,4%) menjawab kurang setuju, 48 orang (64,9%) menjawab setuju dan 22 orang (29,7%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan Perusahaan tempat saya bekerja menuntut karyawannya untuk saling kerja sama agar tujuan perusahaan tercapai, sebanyak 15 orang (20,3%) menjawab kurang setuju, 40 orang (54,1%) menjawab setuju dan 19 orang (25,7%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan Saya selalu bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya dan selalu berusaha memberikan kritik dan saran, sebanyak 5 orang (6,8%) menjawab kurang setuju, 38 orang (51,4%) menjawab setuju, 31 orang (41,9%) menjawab sangat setuju.

9. Pada pernyataan Saya mampu mengedepankan visi, misi dan tujuan perusahaan daripada kepentingan pribadi dan golongan, sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 5 orang (6,8%) menjawab kurang setuju, lalu 47 orang (63,5%) menjawab setuju dan 21 orang (28,4%) menjawab sangat setuju.

**Tabel IV-6 Pernyataan Variabel Kompensasi (X2)**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	4	5,4	12	16,2	39	52,7	19	25,7	74	100
2	0	0	0	0	3	4,1	49	66,2	22	29,7	74	100
3	0	0	0	0	2	2,7	51	68,9	21	28,4	74	100
4	0	0	0	0	2	2,7	49	66,2	23	31,1	74	100
5	0	0	1	1,4	7	9,5	40	54,1	26	35,1	74	100
6	0	0	2	2,7	25	33,8	35	47,3	12	16,2	74	100
7	2	2,7	7	9,5	20	27	33	44,6	12	16,2	74	100
8	2	2,7	1	1,4	20	27	35	47,3	16	21,6	74	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

1. Padapernyaataan perusahaan tempat saya bekerja selalu membayarkan gaji karyawan pada tepat waktu sebanyak 4 orang (5,4%) menjawab tidak setuju, 12 orang (16,2%) menjawab kurang setuju, lalu 39 orang (52,7%) menjawab setuju dan 19 orang (25,7%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan insentif bagi karyawannya yang bekerja produktif, sebanyak 3 orang (4,1%) menjawab kurang setuju, lalu 49 orang (66,2%) menjawab setuju dan 22 orang (29,7%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan Perusahaan tepat saya bekerja selalu memberikan bonus kepada karyawannya, sebanyak 2 orang (2,7%) menjawab kurang setuju, 51

orang (68,9%) menjawab setuju dan 21 orang (28,4%) menjawab sangat setuju.

4. Pada pernyataan Perusahaan tempat saya bekerja,memberikan kesempatan karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya, sebanyak 2 orang (2,7%) menjawab kurang setuju, 49 orang (66,2%) menjawab setuju dan 23 orang (31,3%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan Semua karyawan memiliki kesempatan mengikuti pelatihan dan kenaikan jabatan ,sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 7 orang (9,5%) menjawab kurang setuju, 40 orang (54,1%) menjawab setuju, 26 orang (35,1%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan karyawan yang berprestasi, sebanyak 2 orang (2,7%) menjawab tidak setuju 25 orang (33,8%) menjawab kurang setuju, 35 orang (47,3%) menjawab setuju dan 12 orang (16,2%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan Perusahaan tempat saya bekerja memberikkan hukuman yang setimpal bagi karyawan yang melanggar peraturan, sebanyak 2 orang (2,7%) menjawab sangat tidak setuju, lalu 7 orang (9,5%) menjawab tidak setuju, kemudian 20 orang (27%) menjawab kurang setuju, 33 orang (44,6%) menjawab setuju dan 12 orang (16,2%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan Perusahaan tempat saya bekerja memiliki prosedur cuti yang mudah dan memberikan kompensasi bagi yang tidak mengambil cuti, sebanyak 2 orang (2,7%) menjawab sangat tidak setuju, lalu 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, kemudian 20 orang (27%) menjawab kurang setuju,

35 orang (47,3%) menjawab setuju, 16 orang (21,6%) menjawab sangat setuju.

**Tabel IV- 7 Pernyataan Variabel Kepuasan kerja (Y)**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	12	16,2	44	59,5	18	24,3	74	100
2	0	0	3	4,1	9	12,2	39	52,7	23	31,1	74	100
3	0	0	2	2,7	10	13,5	42	56,8	20	27	74	100
4	0	0	4	5,4	11	14,9	46	62,2	13	17,6	74	100
5	0	0	0	0	5	6,8	58	78,4	11	14,9	74	100
6	0	0	0	0	6	8,1	47	63,5	21	28,4	74	100
7	0	0	0	0	6	8,1	53	71,6	15	20,3	74	100

Penjelasan tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan Saya merasa senang dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya, sebanyak, 12 orang (16,2%) menjawab kurang setuju, lalu 44 orang (59,5%) menjawab setuju dan 18 orang (24,3%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan Atasan saya selalu memberi dukungan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 3 orang (4,1%) menjawab tidak setuju, lalu 9 orang (66,2%) menjawab kurang setuju, lalu 39 orang (52,7%) menjawab setuju, dan 23 orang (31,1%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan Perusahaan tepat saya bekerja memberikan penghargaan dan kompensasi secara profesional dan proporsional, sebanyak 2 orang (2,7%) menjawab tidak setuju, lalu 10 orang (13,5%) menjawab kurang setuju, kemudian 42 orang (56,8%) menjawab setuju dan 20 orang (27%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan Perusahaan tempat saya bekerja memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi, sebanyak 4 orang (5,4%)

menjawab tidak setuju, 11 orang (14,9%) menjawab kurang setuju, lalu 46 orang (62,2%) menjawab setuju dan 13 orang (17,6%) menjawab sangat setuju.

5. Pada pernyataan Perusahaan tempat saya bekerja menjanjikan jenjang karir yang baik bagi karyawan yang berprestasi, sebanyak 5 orang (6,8%) menjawab kurang setuju, 58 orang (78,4%) menjawab setuju dan 11 orang (14,9%) menjawab sangat setuju.
6. Pada Pimpinan atau atasan saya dapat di jadikan contoh dan teladan dalam bekerja, sebanyak 6 orang (8,1%) menjawab kurang setuju, 47 orang (63,5%) menjawab setuju dan 21 orang (28,4%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan Atasan saya mampu menerima kritik dan sarandar bawahannya, sebanyak 6 orang (8,1%) menjawab kurang setuju, 53 orang (71,6%) menjawab setuju dan 15 orang (20,3%) menjawab sangat setuju.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji asumsi klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

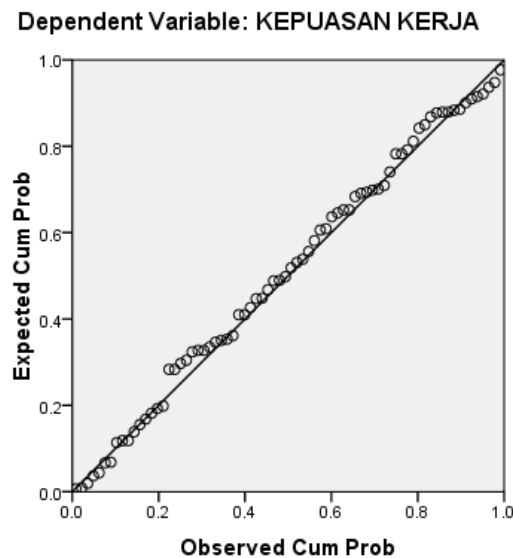
- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas

### 3) Heterokedastistas

#### 1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV-1 Normalitas**

Dari gambar IV-1 titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal

## 2) Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk  $Tolerance > 0,1$ , dan  $VIF < 5$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel IV-8 Coefficients<sup>a</sup>**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	10.050	3.500		
BUDAYA ORGANISASI	.440	.474	.946	1.057
KOMPENSASI	.299	.286	.946	1.057

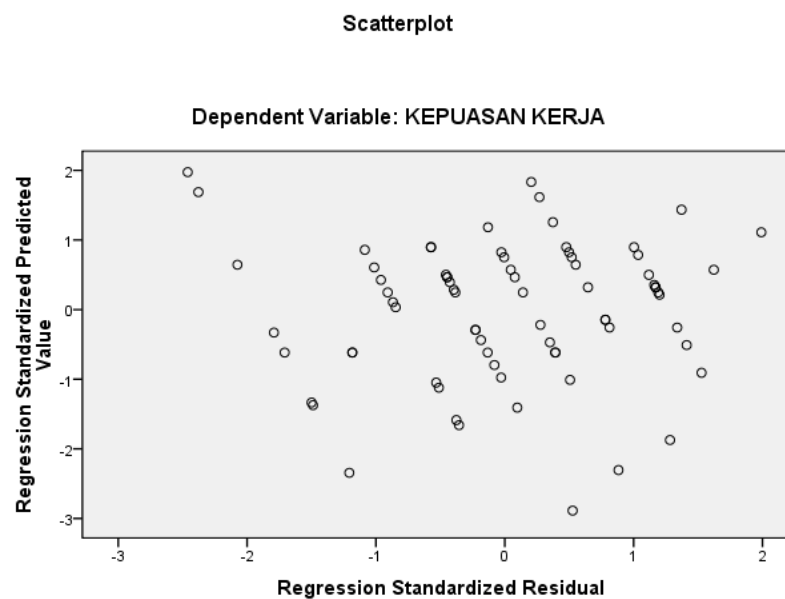
a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni Budaya organisasi dan Kompensasi memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meihat nilai factor inflasi varian ( *Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

## 3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regressi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas



**Gambar IV-2 Scatterplot**

Dari gambar IV-2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas.



## 2. Pengujian Hipotesis

### a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

**TABEL IV-9 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.050	3.500		5.728	.000
BUDAYA ORGANISASI	.440	.474	.219	4.873	.005
KOMPENSASI	.299	.386	.135	3.150	.008

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

$$Y = 10,050 + 0.440 X_1 + 0.299 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- a. Nilai konstanta sebesar = 10,050 menunjukkan variabel independen yaitu Budaya organisasi dan Kompensasi dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 10,050%.
- b. Nilai koefisien regresi Budaya organisasi adalah sebesar 0,440 menunjukkan bahwa jika Budaya organisasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja senilai 4,40%

- c. Nilai koefisien regresi Kompensasi adalah sebesar 0.299 menunjukkan bahwa jika Kompensasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 2,99%.

**b) Uji secara parsial( Uji t)**

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

**TABEL IV-10 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.050	3.500		5.728	.000
BUDAYA ORGANISASI	.440	.474	.219	4.873	.005
KOMPENSASI	.299	.386	.135	3.150	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

**1. Pengujian Budaya organisasi Dengan Kepuasan kerja**

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 4,873 dan signya adalah 0,005

Ho:  $\beta = 0$ , artinya Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.

Ho : $\beta \neq 0$ , artinya Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.

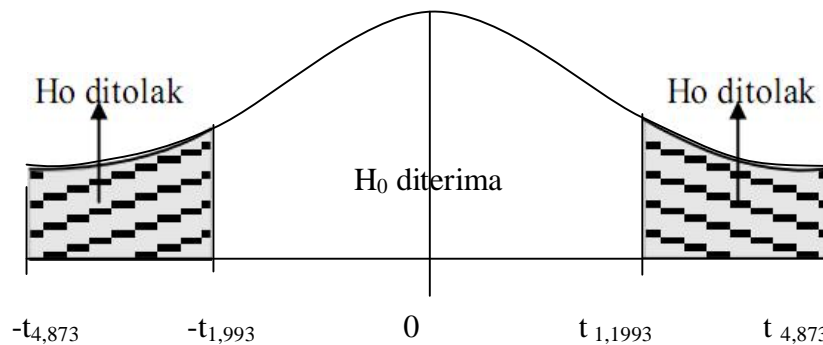
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya Budaya organisasi tidak berpengaruh kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya artinya Budaya organisasi berpengaruh kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsin Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh t hitung untuk variable Budaya organisasi sebesar 4,873 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $74-2=72$ ), di peroleh t tabel 1,993. didalam hal ini  $t_{hitung} = 4,873 > t_{tabel} = 1,993$ . Artinya Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,005 < \alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasidan kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.



**Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja**

## 2. Pengujian Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 3,150 dan signya adalah 0,008

$H_0: \beta = 0$ , artinya Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

$H_0: \beta \neq 0$ , artinya Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Prov. Sumatera Utara.

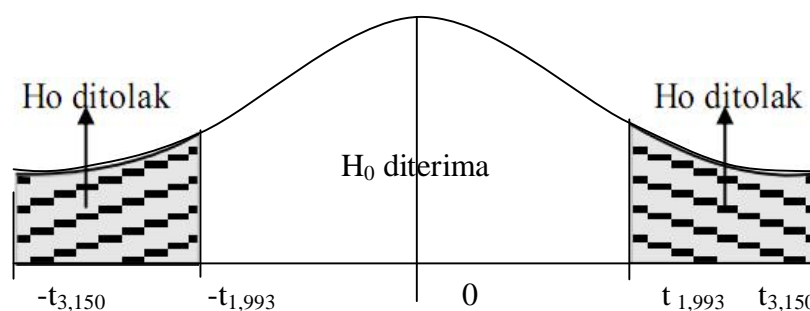
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Prov. Sumatera Utara.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Prov. Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variable Budaya organisasi sebesar 3,150 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $74-2=72$ ), di peroleh  $t_{tabel}$  1,993. didalam hal ini  $t_{hitung} = 3,150 > t_{tabel} = 1,993$ . Artinya Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Prov. Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,008 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,008 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Prov. Sumatera Utara.



**Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Kompensasi terhadap Kepuasan kerja**

### c). Pengujian Secara Simultan Uji F

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama ) dengan variabel terikat. Pengujian Budaya organisasi dan Kompensasi Dengan Kepuasan kerja bisa dilihat dibawah ini.

**TABEL IV 11 ANOVA<sup>b</sup>**

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	122.351	2	11.175	13.081	.000 <sup>a</sup>
<i>Residual</i>	257.487	71	3.627		
<i>Total</i>	279.838	73			

a. *Predictors: (Constant), kompensasi, budaya organisasi*

b. *Dependent Variable: kepuasan kerja*

Dari tabel IV-11 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 13,081 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho:  $\beta = 0$ , artinya Budaya organisasi dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Ho :  $\beta \neq 0$ , artinya Budaya organisasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

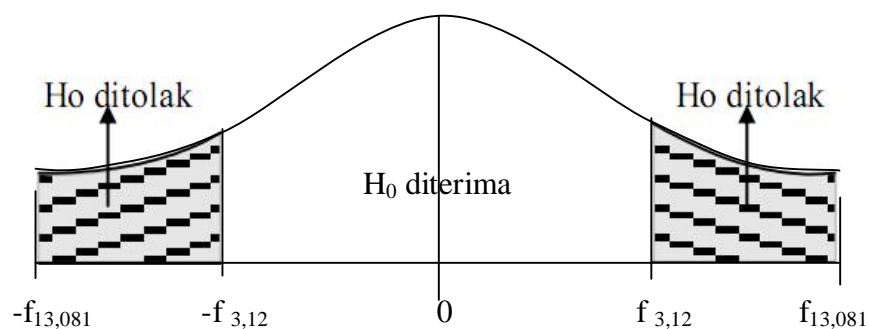
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya Budaya organisasi dan Kompensasi tidak berpengaruh kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Budaya organisasi dan Kompensasi berpengaruh kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh  $f_{hitung}$  untuk variable Budaya organisasi sebesar 13,081 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $74-2=72$ ), di peroleh  $f_{tabel}$  3,12. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $x_1$  dan  $x_2$  terhadap  $y$ , demikian juga sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , didalam hal ini  $f_{hitung} = 13,081 > f_{tabel} = 3,12$ . Artinya Budaya organisasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni  $sig$  adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai  $sig$   $0,000 < \alpha$  0,05 sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Prov. Sumatera Utara.



**Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Budaya organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja**

#### d). Uji Determinasi

Identifikasi determinan ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-12 dibawah ini.

*Model Summary*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.283 <sup>a</sup>	.180	.054	1.90436

a. *Predictors: (Constant), kompensasi, budaya organisasi*

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,180 atau senilai 18% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Budaya organisasi dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) sedangkan sisanya 82% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (Budaya organisasi dan Kompensasi) memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

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

Terdapat pengaruh variable X1 (Budaya Organisasi) terhadap variable Y (kepuasan kerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $t\text{-hitung} = 4,873 > t\text{-tabel} = 1,993$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara Budaya organisasi dengan kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,005 < \alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi dengan kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. Semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. artinya hal yang harus di terapkan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja di perusahaannya adalah dengan memperbaiki sistem manajemennya, kemudian perlunya dilakukan pelatihan atau training dimana karyawan bisa mengedepankan visi dan misi perusahaan, untuk memunculkan inovasinya serta perlunya dilakukan *outing* atau rekreasi



bersama agar hubungan antar karyawan makin kuat sehingga bisa menguatkan kerjasama antar karyawan, karena dengan kerjasama yang baik masalah seperti apapun akan bisa terselesaikan.

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh variable X2 (Kompensasi) terhadap variable Y (kepuasan kerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $t\text{-hitung} = 3,150 > t\text{-tabel} = 1,993$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi dengan kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,008 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,008 < \alpha$  0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dengan kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Dengan tingginya kepuasan kerja karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

Jika berbicara mengenai kompensasi maka kompensasi seperti apa yang diinginkan para pegawai maka hasil yang didapat akan subjektif karena para pegawai, menginginkan konsep kompensasi yang berbeda beda, dilihat dari persentase jawaban responden yang disebar, beberapa karyawan masih mengeluhkan bahwa gaji yang mereka terima belum tepat waktu, artinya disini perusahaan perlu mengkaji ulang sistem penggajiannya agar bisa tepat waktu masuk ke rekening pegawainya, kemudian masih ada beberapa responden yang

menganggap bahwa kebijakan pemberian hukuman belum sesuai dengan permasalahan yang dilakukan oleh pegawai, dalam hal ini bagian SDM perlu mengkaji ulang sistem *punishment* bagaimana yang diinginkan pegawai, jadi tetap tidak menurunkan kepuasan kerja pegawainya,

Lalu yang terakhir yang menjadi masalah yang mengurangi kepuasan kerja di PDAM Sumatera Utara adalah, pemberian cuti masih terdapat beberapa karyawan yang merasa di persulit untuk mendapatkan cuti, dalam hal ini penulis menyarankan jika hal tersebut menyangkut hal yang penting tidak ada salahnya perusahaan memberikan cuti kepada pegawai, karena setiap pegawai pasti memiliki masa jenuh kerjanya masing, masing.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Budaya organisasi dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini terlihat dari nilai uji  $f$ -hitung = 13,081 >  $f$ -tabel = 3,12. Ini berarti terdapat pengaruh antara Budaya organisasi dan Kompensasi dengan PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $f$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 <  $\alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,180 atau senilai 18% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Budaya Organisasi dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) sedangkan sisanya 82% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Seorang karyawan akan lebih meningkatkan kepuasan kerja jika tujuan dari dia bekerja jelas, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun. Dengan memberikan Budaya organisasi perusahaan diharapkan agar karyawan mencapai kepuasan kerja tersebut.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji peneletian terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi dan kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.
2. Dari hasil uji peneletian terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan kepuasan kerja di kantor PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara
3. Dari hasil uji peneletian terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.

#### **B. Saran**

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena menurut hasil penelitian bahwa setiap pegawai menginginkan instansi yang mereka naungi memiliki sistem kerja serta manajemen yang baik, karena dengan sistem kerja yang teratur serta mampu memanaajemen pegawai denga baik maka akan meningkat kepuasan kerja para pegawainya.
2. Kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana ada dengan kompensasi yang sesuai maka, akan menigkatkan kepuasan pegawai bekerja dan tentunya akan meningkatkan loyalitas pegawai juga.

3. Untuk meningkatkan kepuasan kerjadi PDAM TIRTANADI Provinsi Sumatera Utara diperlukan budaya organisasi yang sesuai, karenadengan budaya organisasi yang sesuai maka pegawai akan termotivasi meningkatkan kepuasan kerjanya, demikian juga dengan kompensasi yang sesuai maka akan menigkatkan kepuasan kerja para pegawainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anton, (2012), *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Stmik Adi Unggul Bhirawa (Aub) Surakarta”*.
- Bagus, (2013), *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Ri”*
- Edy, Sutrisno, (2009), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Eko, (2006), *“ Kuisisioner Budaya Organisasi”*
- Ismail, Nawawi, (2013), *“Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi”*, Jakarta: Kencana.
- Kadarisman, (2012), *“Manajemen Kompensasi”*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, Safullah, (2005), *“Pengantar Manajemen”*, Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, (2013), *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muflih, (2015), *“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Aseli Dagadu Djokdja”*.
- Soedjono, (2005), *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”*, VOL. 7, NO. 1, MARET 2005.