

PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN BANTUL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

YUYUN AFIFAH

Alumni Fakultas Ekonomi UST
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
E-mail : yuyunafifahriot@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect (1) Compensation on job satisfaction, (2) Organizational Culture on job satisfaction, (3) Work environment on job satisfaction (4) together Compensation, Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction employees of PT PDAM Kab. Bantul. Based on the relationship between variables on the object under study, this study is causal or called causal relations. the population is the whole of the research subject is Employee PT PDAM Bantul which amounted to 220 employees. 165 employees are outside or in the field and employees who are or work in the office is as many as 55 people, because researchers only need employees who are or work in the office only then 55 employees who work in the office as a sample. Methods of collecting data in the form of questionnaires. While Tekhik data analysis using multiple regression analysis. Supported by hypothesis (T) test and F test. And classical assumption test consist of Normality Test, Multicollinearity Test, and Heterocedasticity Test. The result of data analysis with significance 0,05 show that Competation have positive significant effect to job satisfaction, organizational culture have positive significant effect to job satisfaction, work environment have positive significant effect on job satisfaction. There is simultaneous influence of variable of compensation, culture and work environment to prove there is satisfaction work a significant positive effect.

Keywords: Compensation (X1), Organizational Culture (X2), Working Environment (X3), Job Satisfaction (Y)

Inti Sari

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh (1) Kompensasi terhadap kepuasan kerja, (2) Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja, (3) Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (4) secara bersama – sama Kompensasi ,Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja , terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT PDAM Kab. Bantul. Berdasarkan pada hubungan antar variabel pada obyek yang diteliti maka penelitian ini bersifat sebab akibat atau di sebut hubungan kausal. populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian yaitu Karyawan PT PDAM Bantul yang berjumlah 220 karyawan. 165 karyawan berada di luar atau di lapangan dan karyawan yang berada atau bekerja di dalam kantor adalah sebanyak 55 orang, karena peneliti hanya memerlukan karyawan yang berada atau bekerja didalam kantor saja maka 55 Karyawan yang bekerja di dalam kantor sebagai sampel. Metode pengumpulan data berbentuk kuesioner. Sedangkan Tekhik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Yang didukung dengan uji hipotesis (T) dan uji F. Dan uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas , Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas. Hasil analisis data dengan signifikasi 0,05 menunjukkan bahwa Kompesasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja , budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Ada pengaruh secara simultan variabel kompensasi, budaya dan lingkungan kerja membuktikan terdapat kepuasan kerja pengaruh yang positif signifikan.

Kata Kunci : Kompensasi (X1) ,Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) , Kepuasan Kerja (Y)

PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Bantul bergerak di bidang jasa penyedia air minum. Sebagai Perusahaan pada umumnya, PDAM juga mempunyai modal keuangan dan sumber daya manusia. Modal ini berasal dari APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) dan Sumber Daya Manusia (karyawan) berasal dari proses perekrutan/non PNS. Disamping modal keuangan, karyawan merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Sumber daya manusia atau karyawan ini adalah faktor utama yang harus diperhatikan dalam perusahaan karena nantinya yang akan menjadi penggerak atau pelaksana kebijakan dan kegiatan perusahaan. mempertahankan karyawan yang berkualitas dapat menjadi modal dasar PDAM yang mengedepankan pelayanan terbaik kepada pelanggan sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas dan efektivitas pelayanan suatu organisasi, salah satunya adalah kepuasan kerja. pimpinan harus selalu memperhatikan kepuasan karyawannya. Apabila pimpinan tidak mampu mengkoordinir, mengatur, mengelola atau memberikan rasa puas karyawannya, maka karyawan tidak akan dapat bekerja secara profesional atau bisa dikatakan produktivitas kerja karyawan rendah.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Kompensasi

Menurut Simamora (2004:442) mendefinisikan “Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau imbalan merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan kepada perusahaan, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional.

b. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Jadi, Budaya organisasi adalah suatu system nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

c. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

d. Kepuasan Kerja

Husain Umar (2008 : 213), menyatakan bahwa :

”Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.”

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik didalam maupun diluar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Handoko (2013) menyatakan bahwa suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan tujuannya serta memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan, Serta berpengaruh terhadap kepuasan kerja.. Hal tersebut juga sejalan dengan Penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal Sedhana Yasa dan Mudiarta Utama yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran, menyatakan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut: H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja

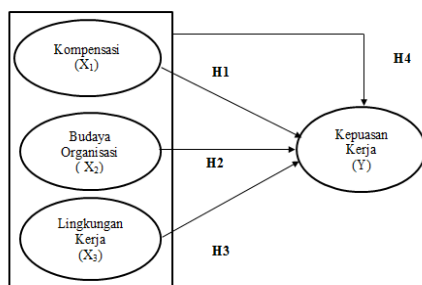
Robbins (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Budaya organisasi adalah suatu system nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik , Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, kepuasan dan komitmen organisasi, kondisi ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Hal tersebut juga sejalan dengan Penelitian terdahulu yang diambil dari Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang (2016) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan *Intention To Leave* (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama), menyatakan bahwa Kesimpulan dari hasil penelitian adalah Budaya Organisasi berpengaruh

signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut: H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja

menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut juga sejalan dengan Penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal Deddy Novie Citra Arta dan Harsono (2014) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta , menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan PDAM Kabupaten Bantul sebesar 0,343. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di dalam Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul dibuat sedemikian rupa sehingga suasana kerja menjadi menyenangkan, maka motivasi karyawan akan meningkat pula. Berdasarkan penelitian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut: H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2.2. Kerangka Pikir Penelitian

Menurut kerangka pikir diatas dapat dijelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan , dan Kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metode Penelitian

Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat sebab akibat atau di sebut hubungan kausal. Hubungan kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat terhadap variabel lainnya (Gendro Wiyono, 2011:20). Artinya ada variabel yang mempengaruhi (disebut variabel bebas atau independen, atau variabel exogen) dan variabel yang

dipengaruhi (disebut variabel terikat atau dependen, atau variabel endogen).

Populasi

Berdasarkan data dari karyawan PDAM Kabupaten Bantul tahun 2017, di PDAM Kabupaten Bantul jumlah keseluruhan karyawannya adalah sebanyak 220 orang. 165 karyawan berada di luar atau di lapangan dan karyawan yang berada atau bekerja di dalam kantor adalah sebanyak 55 orang yang merupakan jumlah populasi dalam penelitian ini.

Sampel

karena peneliti hanya memerlukan karyawan yang berada atau bekerja didalam kantor saja , sesuai (Arikunto ,2008:116) jika subyeknya kurang dari 100 diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian sensus , jadi 55 Karyawan yang bekerja di dalam kantor sebagai sampel.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berupa pertanyaan ataupun pernyataan tertulis tertulis kepada karyawan PDAM kabupaten Bantul, Yogyakarta.

Hasil Penelitian

Analisis Data

Hasil Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel kompensasi

Pertanyaan variabel Kompensasi terdiri dari 10 item pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan *Corrected Item-Total Correlation* bergerak dari 0,278 sampai dengan 0,529, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product Moment $df = n-2$, yaitu $55-2 = 53$ jadi nilai Tabel r Product Moment sebesar 0,2241. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas diperoleh besarnya koefisien reliabilitas Alpha = 0,655. Oleh karena nilai Alpha > 0,60 maka data yang ada dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Pertanyaan variabel Budaya Organisasi terdiri dari 10 item pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan *Corrected Item-Total Correlation* bergerak dari 0,557 sampai dengan 0,290, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product Moment $df = n-2$, yaitu $55-2 = 53$ jadi nilai Tabel r Product Moment sebesar 0,2241. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas diperoleh besarnya koefisien reliabilitas Alpha = 0,669. Oleh karena nilai Alpha > 0,60 maka data yang ada dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan kerja

Pertanyaan variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 12 item pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan *Corrected Item-Total Correlation* bergerak dari 0,636 sampai dengan 0,651, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product Moment $df = n-2$, yaitu $55-2 = 53$ jadi nilai Tabel r Product Moment sebesar 0,2241. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas diperoleh besarnya koefisien reliabilitas Alpha = 0,822. Oleh karena nilai Alpha > 0,60 maka data yang ada dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 9 item pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan *Corrected Item-Total*

Correlation bergerak dari 0,643 sampai dengan 0,683, yang dibandingkan dengan nilai Tabel *r* Product Moment $df = n-2$, yaitu $55-2 = 53$ jadi nilai Tabel *r* Product Moment sebesar 0,2241. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas diperoleh besarnya koefisien reliabilitas $\text{Alpha} = 0,639$. Oleh karena nilai $\text{Alpha} > 0,60$ maka data yang ada dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,720 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,678 yang diperoleh model regresi lebih dari signifikan 0,05, berarti distribusi data dalam penelitian ini normal.

a. Uji Multikolinearitas

Dari hasil diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel lebih kecil dari 10 yaitu (4.711 , 4.038 , 5.643) dan untuk nilai Tolerance ketiga variabel independen $> 0,1$ yaitu (0.212 , 0.248, 0.177) sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,317 , 0,440 , 0,140 , sehingga dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.807	1.951		.000
	Kompensasi	.580	.195	.511	.005
	Budaya	.463	.169	.437	.008
	lingkungan	.664	.147	.849	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

Analisis Data

Tabel 4.15. Hasil Analisis Regresi Berganda

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.807 + 0.511X_1 + 0.437X_2 + 0.849X_3$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel antara (terikat) yaitu prestasi kerja.

Koefisien beta masing-masing variabel bebas bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), yaitu setiap kenaikan variabel bebas (X) akan diikuti kenaikan variabel terikat (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PDAM Kab.Bantul. Artinya semakin baik kompensasi yang di rasakan oleh para kariawan PT.PDAM Kab.Bantul, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hasil ini didukung analisi regresi dengan hasil nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2.969 > 1.675$), dengan nilai probabilitas ($0,005$) lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$, dengan demikian, artinya kompensasi karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan pada PT.PDAM Kab.Bantul sebesar $51,1\%$.

Hal tersebut sejalan dengan Penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal Sedhana Yasa dan Mudiarta Utama yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran, menyatakan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis dua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.PDAM Kab.Bantul, sebesar $43,7\%$ setelah di lakukan uji setatistik dengan hasil nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2,744 > 1.675$), dengan nilai probabilitas ($0,008$) lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$, dengan demikian, artinya semakin baik budaya organisasi yang di miliki oleh PT.PDAM Bantul akan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik dan tinggih budaya organisasi yang di miliki PT.PDAM Bantul maka semakin baik kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan Penelitian terdahulu yang diambil dari Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang (2016) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan *Intention To Leave* (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama), menyatakan bahwa Kesimpulan dari hasil penelitian adalah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan po-sitif terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesin tiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkugan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PDAM Kab.Bantul, sebesar $84,9\%$, setelah di lakukan uji setatistik dengan hasil nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($4506 > 1,6706$), dengan nilai probabilitas ($0,000$), lebih kecil d **BAB IV** ari taraf signifikan $0,05$, dengan demikian, artinya lingkugan kerja yang baik akan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sihinga lingkugan kerja pada PT.PDAM Kab.Bantul yang baik dengan ketersediaan fasilitas keselamatan kerja bagi karyawan sudah cukup memadai sehinga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PDAM Kab.Bantul.

Hal tersebut sejalan dengan Penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal Deddy Novie Citra Arta dan Harsono (2014) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul

Daerah Istimewa Yogyakarta , menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan PDAM Kabupaten Bantul sebesar 0,343. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di dalam Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul dibuat sedemikian rupa sehingga suasana kerja menjadi menyenangkan, maka motivasi karyawan akan meningkat pula. Hal tersebut sejalan dengan Penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal Deddy Novie Citra Arta dan Harsono (2014) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta , menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan PDAM Kabupaten Bantul sebesar 0,343. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di dalam Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul dibuat sedemikian rupa sehingga suasana kerja menjadi menyenangkan, maka motivasi karyawan akan meningkat pula.

Hasil pengujian secara bersama-sama variabel kompensasi, budaya dan lingkungan kerja membuktikan terdapat kepuasan kerja pengaruh yang positif signifikan dengan nilai f hitung 36,007 lebih besar dari f tabel 27,9 dengan hasil nilai signifikan 0,000, sehingga variabel kompensasi, budaya organisasi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PDAM Kab.Bantul.

Kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PDAM Kab.Bantul. Hal ini menunjukkan apabila kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 64,9%, sedangkan sisanya sebesar 35,11% dipengaruhi faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kesimpulan

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PDAM Kab.Bantul, Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2.969 > 1.675$), dengan nilai probabilitas (0,005) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. kompensasi karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan pada PT.PDAM Kab.Bantul sebesar 51,1.
2. Ada berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.PDAM Kab.Bantul, Hasil ini didukung analisis regresi sebesar 43,7 setelah dilakukan uji statistik dengan hasil nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2,744 > 1.675$), dengan nilai probabilitas (0,008) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PDAM Kab.Bantul Bantul, Hasil ini didukung analisis regresi sebesar 84,9, setelah dilakukan uji statistik dengan hasil nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($4506 > 1,6706$), dengan nilai probabilitas (0,000), lebih kecil dari taraf signifikan 0,05
4. Ada pengaruh secara simultan variabel kompensasi, budaya dan lingkungan kerja membuktikan terdapat kepuasan kerja pengaruh yang positif signifikan dengan nilai f hitung 36,007 lebih besar dari f tabel 27,9 dengan hasil nilai signifikan 0,000, sehingga variabel kompensasi, budaya organisasi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PDAM Kab.Bantul.

SARAN

Setelah mengamati dan menganalisis hasil penelitian, peneliti melihat ada beberapa hal yang dapat dijadikan masukan dan untuk perkembangan PDAM Kab.Bantul selanjutnya sebagai berikut :

1. Untuk Kompensasi di PT.PDAM Kab.Bantul Kota Yogyakarta secara umum dinilai baik dan harus dipertahankan. Namun dalam upaya melakukan peningkatan, maka PT.PDAM Kab.Bantul perlu memperhatikan hal-hal atau indikator yang memiliki skor rendah, yang dinilai oleh karyawan belum baik dan mendapat nilai paling kecil diantara indikator lainnya adalah Kompensasi. Hal ini bisa diperbaiki oleh pihak PT.PDAM Kab.Bantul dengan memenuhi harapan pegawai yaitu setiap keputusan yang diambil sudah dipertimbangkan bersama agar tidak ada pihak yang dirugikan.
2. Melihat variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sudah cukup baik PT.PDAM Kab.Bantul, namun tetap perlu memperhatikan hal-hal dan indikator yang memiliki skor rendah, dan variabel-variabel yang lain dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Meskipun lingkungan kerja sangat baik dilihat dari nilai yang paling tinggi, namun masih perlu ditingkatkan karena masih memiliki skor rendah. Hendaknya pimpinan organisasi PT.PDAM Kab.Bantul, untuk kembali melihat kondisi sekitar perusahaan agar lebih baik dan semakin memuaskan karyawan.

Penelitian kedepan :

1. Untuk Penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti dapat mengubah variable independen kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja atau menambahkannya dengan variabel yang lain yang masih membahas tentang kepuasan kerja karyawan PT.PDAM Kab.Bantul, agar dapat melihat hasil variabel lain, berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kepuasan karyawan
2. Diharapkan juga penelitian ini mampu menjadi salah satu referensi untuk penelitian lebih lanjut, terutama bagi peneliti yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang lebih sempurna dan komprehensif.

REFERENSI

Agusri. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Prabumulih.

Aryani, E.R. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Di Puskesmas Kota Yogyakarta "Studi Kasus pada Puskesmas Tersertifikasi ISO 9001-2008". Unpublished Tesis S2, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Bachri, dan Handayani. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura. Jurnal Wawasan Manajemen, 2: pp: 191-192.

Dessler. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Jakarta: PT Indeks

Francichandra. 2010. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perusahaan Daerah Aneka Usaha Nganjuk (online) Available

<https://franchichandra.wordpress.com>

Harlie,M.2010.Pengaruh Disiplin Kerja,Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung

Kalimantan Selatan.Jurnal Manajemen Dan Akuntansi,11:pp:118-119

Harsono.,Deddy.,Novie.,Citra.,dan Arta.2014.Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Vol.5, No.2, Oktober 2014 JBTI

Herawati.2015.Pengaruh Disiplin, Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Di Supermarket Pamella Satu Kota Yogyakarta.Jurnal Manajemen,5:pp:26-27.

I.Ketut.KYA.2015.Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Ud.Terus Di Bali.Jurnal Manajemen Unud, 4:pp:1735-1752.

Ichsan,S Muhammad.2016.Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (persero) Daerah operasi VI Yogyakarta.

Kunartinah.2010.Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan,Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kompetensi Sebagai Mediasi.Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE),17:pp:74-80.

Munparidi.2012.Pengaruh Kepemimpinan,Motivasi,Pelatihan,dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.Jurnal Orasi Bisnis,7:pp:47-48.

Musadieuq,Al.,Iqbal,M.,dan Daniswara,Adin Galang.2016.Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Syngenta Seed Indonesia, Pasuruan Site).Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),37:pp:56-58.

Nirman,Umar.,SSX,Tumbelaka.,dan Taher,A.2016.Pengaruh Budaya Organisasi

Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan *Intention To Leave* (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama).vol.3.,No.1.

Rivai,V.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,dari Teori ke Praktik*.Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Riyanto.2015.Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Sekuriti Pt. Bravo Satria Perkasa Yang Ditugaskan Di Bank BRI Yogyakarta .Unpublised skripsi S1,Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Sariyathi.,Ni Ketut dan Marta,EP IGN.2015.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry Di Kuta, Badung.Vol.4,No.5.,1345-1364

Sari,N Indria.2014.Pengaruh budaya organisasi,lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pt.bank negara indonesia (persero),tbk,di sentra kredit kecil, yogyakarta dengan budaya kerja sebagai variabel intervening.Unpublised Tesis S2,Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Sobirin,Achmad.2007.*Budaya Organisasi,Pengertian makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi*.Unit penerbit dan percetakan YKPN

Sobirin,Achmad.2009.*Budaya Organisasi Pengertian ,makna,dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi*.Unit Penerbit dan Percetakan

Sunarto,W.2014.Pengaruh kepemimpinan,kompetensi,dan kompensasi terhadap kinerja pegawai biro akademik,kemahasiswaan dan informasi universitas

- negeri yogyakarta (baki uny) dengan motivasi sebagai variabel intervening. Unpublished Tesis S2, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- Sutopo., Firmansyah., dan Musriha. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja , Kompensasi , Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. United Indo Surabaya Nissan Jemursari. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, pp:122-123
- Untoro, W. 2015. Pengaruh Stres, Lingkungan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Loading Aircraft Pt Gapura Angkasa Yogyakarta. Unpublished Skripsi S1, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
- Utama, I Wayan Mudiarta, dan I Putu Sedhana Yasa. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran
- Utomo, Agus. 2010. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Wilayah Jawa-Bali. Vol.6., No.2
- Waheru. 2016. Pengaruh program keselamatan kerja , dan pelatihan terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan marketing PT Sarihusada yogyakarta
- Warsito, Bambang. 2008. Pengaruh Imbalan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Pemerintah Kota Malang). Vol.4., No.3
- Weol1, David Harly. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15:pp:139-140.
- Wibowo., M. Phil. 2013. *Budaya Organisasi, Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. PT Raja Grafindo Persada
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *MANAJEMEN PENGEMBANGAN Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar
- Wirawan. 2008. *BUDAYA DAN IKLIM ORGANISASI Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia Indonesia Teori , Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis , Pemerintahan dan Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada Jakarta
- Wiyono. Gendro. 2011. *"Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0"*. unit penerbit dan percetakan STIM YKPN Yogyakarta