

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. PASSIFIC AMI ANTON KLATAKAN KABUPATEN SITUBONDO**

Randika Fandiyanto  
[randika@unars.ac.id](mailto:randika@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Human Resources is one of the important factors in an organization or company. Human Resources must be managed properly to increase the effectiveness and efficiency of the organization. Therefore, it is necessary to have a company function, namely human resource management. The results of the multiple linear regression analysis equation are:  $Y = 1,744 + 0.366 X1 + 0.697 X2 + -0.602 X3 + e$ . show that in the Compensation variable, the value of  $t_{count}$  is  $4.819 > t_{table} 2.032$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . In the Work environment variable, the  $t_{count}$  value is  $10.169 < t_{table} 2.032$  and a significant value is  $0.00 > 0.05$ , so  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected independently (partial). The Organizational culture variable has no significant effect on job satisfaction  $t_{count}$  of  $-1.310 < t_{table} 2.032$  and a significant value of  $0.199 > 0.05$  together (simultaneously) have a significant influence on job satisfaction. The results of the calculation of the dominant test can be concluded that the value of the compensation variable ( $X1$ ) is 4.819 while the value of the work environment variable ( $X2$ ) is 10.169 and organizational culture ( $X3$ ) is -1310, then  $H_3$  states that the work environment variable has the most dominant influence on employee job satisfaction is accepted.*

*Keyword: Compensation, Work Environment, Organizational Culture, Job Satisfaction*

**1. PENDAHULUAN**

Menurut Sunyoto (2013:1) "Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan". Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal

dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2017:10) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Menurut Marwansyah (2010:3) mendefinisikan bahwa

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa pegawai dalam instansi tempat dimana pegawai berkerja. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan, pengembangan dan Lingkungan kerja. Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa komisi insentif dan tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada pegawai merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan instansi/perusahaan. Dengan pemberian komisi, insentif serta tunjangan yang layak dengan yang diinginkan karyawan maka tujuan pun akan tercapai.

Menurut Hasibuan (2017:119) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Handoko (2014:155) “Kompensasi adalah

segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Nitisemito (2013:97) “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Luthans (2011:137) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari”. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi, secara sederhana, Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan (beliefs), dan nilai-nilai yang sama.

Sesuai dengan elemen-elemen diatas CV. Passific Ami Anton sebagai perusahaan dibidang pembibitan udang, CV. Passific Ami Anton yang berlokasi di JL. Raya Klatakan Kecamatan Kendit, Kabupaten Situbondo. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2016 ini awalnya merupakan perusahaan kecil yang terus berkembang dan sekarang mempunyai cabang pusat perusahaan di Banyuwangi. Survei awal dengan melakukan pengamatan langsung di lingkungan organisasi dan dari

wawancara dengan kepala produksi, CV. Passific Ami Anton memiliki 38 Karyawan. Pada umumnya karyawan di CV. Passific Ami Anton adalah orang-orang sekitar pabrik tersebut sehingga pemilik perusahaan mengenal beberapa karyawannya. Namun Kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini tergolong masih rendah dilihat dari kualitas hasil yang mereka kerjakan, masih sering terdapat karyawan kurang fokus dalam bekerja. Hal ini mungkin disebabkan karena karyawan masih kurang puas dengan upah yang diterima dari perusahaan, meskipun upah mereka rata-rata sudah sesuai dengan UMR. Selain itu faktor lingkungan di sekitar perusahaan juga mempengaruhi kinerja mereka karena letaknya yang dekat dengan jalan raya sehingga kebisingan suara-suara kendaraan yang lalu lalang sangat mengganggu, ditambah lagi dengan tempatnya yang panas karena sirkulasi udara di tempat mereka bekerja kurang baik merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada Lingkungan kerja. Masalah lain yang dihadapi oleh CV. Passific Ami Anton adalah mengenai Budaya organisasi tentang tingkah laku karyawan yang kurang sesuai dengan tata tertib atau aturan-aturan yang ada di perusahaan. Permasalahan yang sering muncul yaitu karyawan sering mengabaikan larangan merokok di tempat kerja.

Hal tersebut tentunya sangat mengganggu karyawan lain dan tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka di perusahaan. meski sering mendapat teguran dari kepala produksi namun teguran tersebut

hanya dianggap angin lalu saja bagi karyawan dan bersifat sementara.

## **2. KERANGKA TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan, Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Nawawi (2011) “Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah kepegawai-pegawaian”.

Ada beberapa peranan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2017:34) antara lain (1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation, (2) menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job, (3) menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian, (4) meramalkan

penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang (5) memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya (6) memonitor dengan cermat Undang-Undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis, (7) memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh, (8) melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan, (9) mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal, dan (10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### **Kompensasi**

Kompensasi yang layak sangat diharapkan dari karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarga ataupun pribadi. Bila Kompensasi diberikan secara benar, karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Menurut Kadarisman (2012:1), “Kompensasi merupakan Apa yang karyawan/ pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi”.

Ada beberapa indikator menurut Kadarisman (2012:121) yaitu (1) upah, yaitu balas jasa yang di berikan perusahaan kepada pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak, (2) insentif, yaitu bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan, (3) tunjangan yaitu imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja, (4)

gaji, yaitu bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya didalam perusahaan, (5) pensiun yaitu dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan.

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat atau wilayah karyawan melakukan aktivitas kerja dalam perusahaan. Menurut Afandi (2018:66) berpendapat bahwa “Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas”. Sedangkan Menurut Sedaryamanti (2015: 25) Lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Indikator –indikator Lingkungan kerja Menurut Robbins, Stephen P dan Judge (2013:64) terdapat indikator Lingkungan kerja yaitu (1) suhu udara, suhu adalah Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh, (2) kebisingan, yaitu kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, (3) penerangan. Yaitu bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar

akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya, (4) mutu udara, yaitu udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi, dan (5) keamanan di tempat kerja, yaitu satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### **Budaya organisasi**

Budaya organisasi adalah yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2010:16), yang mengemukakan bahwa “Budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi”. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi”.

Terdapat empat indikator Budaya organisasi menurut Cameron dan Quinn dalam Rangkuti (2011:33) (1) tipe budaya kekeluargaan (*clan culture*) yaitu budaya organisasi dimana perusahaan memiliki karakter kekeluargaan, terdapat lingkungan

yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui team work, dan pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekan, (2) tipe budaya kreatif (*adhocracy culture*), yaitu tipe kultur kreatif (Adhocracy Culture) adalah Budaya organisasi yang menuntut inovasi dan inisiatif serta menciptakan produk baru dan jasa untuk mengantisipasi dan persiapan kebutuhan di masa depan, (3) tipe budaya persaingan (*market culture*), yaitu tipe kultur persaingan (Market Culture) adalah Budaya organisasi yang memiliki asumsi budaya pasar yang tidak ramah, kompetitif, serta dicirikan dengan tempat kerja yang berorientasi pada hasil, dan (4) tipe budaya pengendalian (*Hierarchy Culture*) yaitu tipe kultur pengendalian (*hierarchy culture*) adalah Budaya organisasi yang ditandai dengan bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur.

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap hasil yang mereka kerjakan menyenangkan atau tidak. Menurut Bangun (2012 : 327) menyatakan bahwa “Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan”.

Sedangkan menurut Kaswan (2017:30) bahwa Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut,

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

Menurut Bangun (2012:327) ada beberapa indikator dalam Kepuasan kerja yaitu (1) *value*, yaitu dimana seseorang secara sengaja atau tidak sengaja, menginginkan untuk memperoleh nilai atau manfaat dari pekerjaan itu sendiri, (2) *importance of value*, yaitu manusia dibedakan tidak hanya dari nilai-nilai yang diyakini, tapi juga dari beban atau usaha yang diberikan untuk memenuhi nilai-nilai tersebut. Perbedaan inilah yang mempengaruhi tingkat dari kepuasan seseorang, (3) *perception*, yaitu kepuasan mencerminkan persepsi kita terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai yang kita yakini.

Dalam penelitian ini dapat diambil Hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga variabel Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan pada CV. Passific Ami Anton Klatakan.

H2: Diduga variabel Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan pada CV. Passific Ami Anton Klatakan.

H3: Diduga variabel Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan pada CV. Passific Ami Anton Klatakan.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Populasi**

Menurut Arikunto (2010:173), “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Passific Ami Anton Klatakan yang berjumlah 38 karyawan (selain pemimpin).

#### **Sampel**

Menurut Arikunto (2012:104) “Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya”. Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Berdasarkan jumlah populasi pada CV. Passific Ami Anton Klatakan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:118) ”Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil”.

#### **Identifikasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2016:38) “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”.

### **Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Menurut Kadarisman (2012:121) Kompensasi merupakan “Apa yang karyawan/ pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi”. Menurut Kadarisman (2012:121) ada 5 komponen yang ada dalam Kompensasi yaitu **X<sub>1.1</sub>** Upah yaitu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak. **X<sub>1.2</sub>** Insentif yaitu bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan **X<sub>1.3</sub>** Tunjangan yaitu imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja merupakan *indirect compensation*. **X<sub>1.4</sub>** Gaji yaitu bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi. **X<sub>1.5</sub>** Pensiun yaitu dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan.

### **Lingkungan kerja**

Menurut Sedaryamanti (2015: 25) Lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya bai sebagai perseorangan maupun kelompok”. Menurut Robbins, Stephen P, Judge (2013:64) Indikator Lingkungan kerja yaitu **X<sub>2.1</sub>** Suhu

udara yaitu suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. **X<sub>2.2</sub>** Kebisingan yaitu bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. **X<sub>2.3</sub>** Penerangan yaitu bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. **X<sub>2.4</sub>** Mutu udara yaitu fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. **X<sub>2.5</sub>** Keamanan di tempat kerja yaitu guna menjaga tempat dan kondisi Lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

### **Budaya organisasi**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Cameron dan Quinn dalam Rangkuti (2011:33) membagi empat dimensi menjadi tipologi Budaya organisasi yaitu **X<sub>3.1</sub>** *Clan Culture* yaitu Budaya organisasi dimana perusahaan memiliki karakter kekeluargaan. **X<sub>3.2</sub>** *Adhocracy Culture* yaitu Budaya organisasi yang

menuntut inovasi dan inisiatif serta menciptakan produk baru dan jasa untuk mengantisipasi dan persiapan kebutuhan di masa depan.  $X_{3,3}$  *Market Culture* yaitu Budaya organisasi yang memiliki asumsi budaya pasar yang tidak ramah, kompetitif, serta dicirikan dengan tempat kerja yang berorientasi pada hasil.  $X_{3,4}$  *Hierarchy Culture* yaitu Budaya organisasi yang ditandai dengan bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur.

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu kuesioner menurut Sugiyono (2016:121) adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.
- c) r tabel diperoleh dari  $df = n - 2$  dengan tingkat signifikansi 95% atau  $\alpha : 5\%$ ,
- d) Dimana:
- e) df : degree of freedom
- f) n : jumlah sampel

#### Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas instrumen menggunakan *Cronbach Alpha*, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentang antara 1 sampai 5 dan uji validitas menggunakan item total. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,60$  dan sebaliknya jika nilai  $\alpha < 0,60$  maka

variabel dikatakan tidak reliabel (Santoso, 2011:268).

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji asumsi ini untuk menguji apakah variabel dependen, variabel independen, atau keduanya dari sebuah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2018:161). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

##### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal, variabel ortogonal adalah variabel

bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF >10 dan nilai *tolerance* <0,10 maka terdapat gejala multikolinearitas. Dan sebaliknya, jika nilai FIF <10 dan nilai *tolerance* >0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

#### Uji Heterokedastisitas

Dasar analisis uji Heterokedastisitas Menurut (Ghozali 2018) yaitu melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residual (Yprediksi- Y sesungguhnya). Dasar analisis, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit). Maka, mengidentifikasi terdapat heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang secara jelas secara titik-titik di atas nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.

Passific Ami Anton Klatakan. Menurut Sugiyono (2016:31) Analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya lebih dari satu.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan kerja karyawan  
 X<sub>1</sub> : Kompensasi  
 X<sub>2</sub> : Lingkungan kerja  
 X<sub>3</sub> : Budaya organisasi  
 a : Konstanta  
 b<sub>1</sub>-b<sub>3</sub> : Koefisien regresi  
 e : Toleransi ketidakaktifan

#### Pengujian Secara Parsial (menggunakan Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak, (Sugiyono, 2016:184).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Nilai uji t  
 r : Nilai efisiensi korelasi  
 n : Jumlah Sampel

Kriteria pengujian sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: b<sub>1</sub>=b<sub>2</sub>=b<sub>3</sub>= 0, artinya secara parsial variabel-variabel independen (Kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan).

H<sub>a</sub> : b<sub>1</sub> ≠ b<sub>2</sub> ≠ b<sub>3</sub> ≠ 0, artinya secara parsial variabel-variabel independen

(Kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan Menurut Sanusi (2011:134) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka ditolak atau diterima dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Artinya ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 2) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , maka diterima atau ditolak dengan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 3) Mencari  $t_{tabel}$  :  $df = n - k$  ( /2)  
 Dimana :  $df$  : degree of freedom  
 $N$  : jumlah sampel  $K$  : jumlah variabel bebas dan variabel terikat  
 : 5% (0,05)

**Uji F**

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Rumus uji F yang dikutip dari Sugiyono (2016:192) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

$F_h$  : Nilai  $F_{hitung}$

$R^2$  : Koefisien determinasi

$n$  : Jumlah Sampel

$K$  : Banyaknya Variabel independen dan Variabel independen

Kriteria pengujian sebagai berikut:

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya variabel-variabel independen (Kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja karyawan).

$H_a$  :  $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya variabel-variabel independen (kualitas produk, harga dan lokasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusannya (Sanusi, 2011:143) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , nilai Sig  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya secara simultan berpengaruh signifikan.
- 2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , nilai Sig  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, artinya secara simultan tidak berpengaruh signifikan.
- 3) Nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan taraf signifikansi 95% pada  $= 0,05$  dan taraf derajat kebebasan.

$$df_{N1} = k - 1$$

$$df_{N2} = n - k$$

Dimana :

$df$  : degree of freedom

$n$  : jumlah sampel

$k$  : jumlah variabel (bebas dan terikat).

**Uji Dominan**

Uji dominan dilakukan untuk mencari variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, jika dibandingkan dengan beberapa variabel bebas lainnya.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*good of fit*) koefisien determinasi mengukur presentase total variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen dalam garis regresi. Menurut (Sugiyono, 2016:51).

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

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi

Dimana apabila:

Kd = 0, artinya pengaruh variabel X terhadap Variabel Y, lemah.

Kd = 1, artinya pengaruh variabel X terhadap Variabel Y, kuat

Dalam menjelaskan tinggi rendahnya koefisien determinasi digunakan pedoman sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi**

No	Kategori	Skala
1	Sangat Tidak Baik	1,00-1,80
2	Tidak Baik	1,81-2,60
3	Cukup Baik	2,61-3,40
4	Baik	3,41-4,20
5	Sangat Baik	4,21-5,00

Sumber: Sugiyono (2016:178)

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Hasil Penelitian**

**Uji Validitas**

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket
1	X <sub>1.1</sub>	0,602	0.3202	VALID
2	X <sub>1.2</sub>	0,941	0.3202	VALID
3	X <sub>1.3</sub>	0,832	0.3202	VALID
4	X <sub>1.4</sub>	0,626	0.3202	VALID
5	X <sub>1.5</sub>	0,935	0.3202	VALID
6	X <sub>2.1</sub>	0,681	0.3202	VALID
7	X <sub>2.2</sub>	0,447	0.3202	VALID
8	X <sub>2.3</sub>	0,868	0.3202	VALID
9	X <sub>2.4</sub>	0,794	0.3202	VALID
10	X <sub>2.5</sub>	0,796	0.3202	VALID
11	X <sub>3.1</sub>	0,792	0.3202	VALID
12	X <sub>3.2</sub>	0,857	0.3202	VALID
13	X <sub>3.3</sub>	0,869	0.3202	VALID
14	X <sub>3.4</sub>	0,774	0.3202	VALID
15	Y <sub>1.1</sub>	0,958	0.3202	VALID
16	Y <sub>1.2</sub>	0,949	0.3202	VALID
17	Y <sub>1.3</sub>	0,743	0.3202	VALID

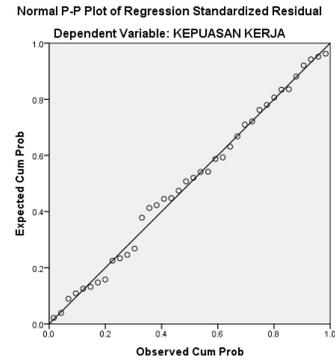
Berdasarkan pada tabel 2 semua nilai r hitung berada pada posisi lebih tinggi dari nilai r Tabel dengan angka 0,3202 yang artinya seluruh variabel adalah “valid”. Sehingga dapat di simpulkan bahwa item-item tersebut dapat di gunakan untuk mengukur variabel Kompensasi, Lingkungan

kerja dan Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

Kategori	Nilai	Nilai <i>Cut Off</i>	Ket
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,909	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	0,859	0,60	Reliabel
Budaya organisasi (X <sub>3</sub> )	0,884	0,60	Reliabel
Kepuasan karyawan (Y <sub>1</sub> )	0,934	0,60	Reliabel



Berdasarkan gambar diatas Grafik *normal plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Asumsi Klasik

Pengujian persyaratan analisis digunakan sebagai persyaratan dalam penggunaan model analisis regresi linier. Suatu model regresi harus dipenuhi syarat-syarat bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Berikut ini hasil pengujian asumsi klasik:

Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar grafik p-p plot berikut ini:

**Gambar 1**  
**Uji Normalitas Data**  
**Secara Grafik**

**Tabel 4**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.744E-16	.164		.000	1.000		
KOMPENSASI	.366	.076	.366	4.819	.000	.426	2.350
LINGKUNGAN KERJA	.697	.068	.697	10.169	.000	.127	7.852
BUDAYA ORGANISASI	-.602	.460	-.602	-1.310	.199	.130	7.680

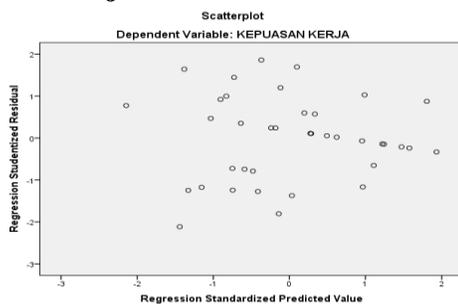
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Tabel di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *VIF*. Nilai *VIF* yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Untuk Kompensasi nilai *VIF* 2.350 < 10 dan nilai *tolerance* 0,426 > 0,10 . Lingkungan kerja nilai *VIF* 7.852 < 10 dan nilai *tolerance* 0,127 > 0,10 . dan Budaya

organisasi nilai VIF  $7.680 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,130 > 0,10$ . Data tabel 15 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Grafik *scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi secara statistik dengan uji *Spearman's*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 22 for Windows 7, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1 (Constant)	1.744E-16	.164		.000	1.000		
KOMPENSASI	.366	.076	.366	4.819	.000	.426	2.350
LINGKUNGAN KERJA	.697	.068	.697	10.169	.000	.127	7.852
BUDAYA ORGANISASI	-.602	.460	-.602	-1.310	.199	.130	7.680

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,744 + 0,366X_1 + 0,697X_2 - 0,602X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat, yaitu Kepuasan kerja.

$X_1$  = Variabel bebas, yaitu Kompensasi.

$X_2$  = Variabel bebas, yaitu Lingkungan kerja.

$X_3$  = Variabel bebas, yaitu Budaya organisasi.

e = Nilai residu/kemungkinan kesalahan.

Uji Statistik Parsial (t-test)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) Variabel X (Kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi) terhadap variabel Y (Kepuasan kerja).

Kompensasi ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi ini sebesar 4,819. Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,032, maka  $t_{hitung} 4,819 > t_{tabel} 2,032$ . Hal ini berarti Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada CV. Passific Ami Anton Klatakan

Situbondo, Kesimpulannya Hipotesa (H1) diterima.

#### Lingkungan kerja

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan kerjanya sebesar 10,169. Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,032, maka  $t_{hitung} 10,169 > t_{tabel} 2,032$ . Hal ini berarti Harga mempunyai pengaruh positif signifikan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada CV. Passific Ami Anton Klatakan Situbondo, Kesimpulannya Hipotesa (H1) diterima.

#### Budaya organisasi

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya organisasi ini sebesar -1,310. Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,032, maka  $t_{hitung} -1,310 < t_{tabel} 2,032$ . Hal ini berarti Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,199 > 0,05$  artinya variabel Budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada CV. Passific Ami Anton Klatakan Situbondo, Kesimpulannya Hipotesa (H1) ditolak.

#### Uji Statistik Simultan (F-test)

Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana tingkat signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H2) yang menyebutkan bahwa Kompensasi, Lingkungan

kerja, dan Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja pada CV. Passific Ami Anton Klatakan Situbondo.

#### Uji Dominan

Kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian di atas adalah menunjukkan nilai pengaruh positif variabel independen terhadap variabel dependen, dengan nilai pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 4,819, Lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 10,169 dan Budaya organisasi ( $X_3$ ) sebesar -1,310 maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Lingkungan kerja tersebut lebih besar dari kedua variabel independen yang lain yaitu sebesar 10,169 dengan demikian, hipotesis penelitian ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap Kepuasan kerja dapat diterima.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil dari analisis pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan Budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan kerja (Y) seperti pada tabel di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,543, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel independen Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi mempunyai kontribusi sebesar 54,3% terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja dengan tingkat ketetapannya cukup, dan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh

faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

### **Pembahasan**

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja**

Menurut Kadarisman (2012:1), “Kompensasi merupakan Apa yang karyawan/ pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi”.

**Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Menurut Afandi (2018:66) berpendapat bahwa “Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas”. Menurut Artana (2012:70) Lingkungan kerja adalah “Keadaan tempat kerja seorang pegawai yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan”.

**Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja**

menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi”.

### **Simpulan Dan Saran**

Diharapkan para karyawan CV. Passific Ami Anton Klatakan Situbondo lebih mematuhi aturan perusahaan seperti tepat waktu dalam

bekerja, misalnya masuk lebih awal, pulang tepat waktu. Diharapkan para karyawan CV. Passific Ami Anton Klatakan Situbondo memiliki sikap dan etika kerja serta saling menghormati antar pegawai lain sehingga terjadi hubungan kerja yang baik dan menunjang Kepuasan kerja. Diharapkan CV. Passific Ami Anton Klatakan Situbondo harus bisa menciptakan rasa aman dan tenang karyawannya selama berada di perusahaan agar karyawan merasakan puas. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakannya yaitu dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan agar dapat lebih berkembang.

### **Daftar Pustaka**

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.
- Cameron & Quinn. 2011. Diagnosing And Changing Organizational Culture. Third Edition. San Fransisco, CA : Jossey - Bass.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25. Edisi 9. BP-UNDIP. Semarang.
- Handoko, T. H. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber

- DayaManusia. BPFE,  
Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers.
- Kaswan. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung:Alfabeta.
- Luthas, F. 2011. Perilaku Organisasi, (AlihBahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi.BahasaIndonesia . Jakarta: PT Indeks.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S.2013. Manajemen Personalia.Cetakan ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V dan Deddy M. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja grafindo Persada.
- Robbins, S P & Judge, T A. 2013.Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sanusi, A. 2011. Metode Penelitian Bisnis, Jakarta: Slemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:

CAPS (Center for Academic Publishing Servis