

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Perusahaan

Pada awal berdirinya, PT. Cardig Aero Services Tbk (CAS Group) telah melalui perencanaan dan pelaksanaan yang bertujuan untuk menjadi penyedia layanan terbaik industri penerbangan dan memberi landasan yang kokoh untuk berkembang dalam perekonomian yang terus tumbuh di Indonesia. Di CAS Group, mereka percaya bahwa nilai-nilai membentuk suatu keputusan dan tindakan yang signifikan dalam membawa visi CAS Group dengan pendekatan yang paling efektif dan efisien. Dengan mengembangkan nilai-nilai budaya dalam organisasi, maka akan membentuk kepribadian perusahaan dan akan membentuk kepribadian orang didalam organisasi. Berdasarkan filosofi tersebut, kami telah mengadopsi tiga nilai utama yaitu *Customer Centric, Always Achieving dan Serving Sincerely*.

Kami telah berada di garis depan industri penerbangan dan pelayanan makanan sejak berdirinya operasi pertama kami di tahun 1984. Kami kemudian terus berkembang sebagai dicontohkan pendirian atau mengakuisisi merek anak

peusahaan yang telah membantu memperkuat pijakan kami sebagai pelanggan pilihan penyedia solusi sentris dalam penerbangan, makanan dan industri terkait lainnya. CAS Group terdiri dari empat merek anak perusahaan yang berbeda, masing-masing dengan spesialisasi unik sendiri. Merek anak perusahaan yaitu *CAS Destination*, *CAS Food*, *CAS People*, dan tempat peneliti melakukan penelitian yaitu *CAS Facility*.

Di *CAS Destination* terletak mayoritas operasi CAS Group yang bertujuan melayani industry penerbangan dan menyediakan layanan seperti *ground handling*, penganagan kargo, bandara bantuan khusus (ASA) dan pemeliharaan pesawat. Terdiri dari PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk dan PT. JAS Aero Engineering. *CAS Destination* adalah layanan dasar utama dan pemeliharaan jalur penyedia beroperasi di tidak kurang dari 17 bandar udara internasional utama di Indonesia.

Didukung oleh tim manajemen yang berpengalaman dan pemegang saham utama, CAS Group telah berhasil mengamankan hubungan jangka panjang dengan penerbangan dan penyedia lgistik terkemuka di dunia. Pada tahun 2004, dibawah anak perusahaan *CAS Destination*, PT. Jasa Angkasa Semesta (JAS) melanda kemitraan strategis dengan Singapore Airport Terminal Services (SATS) dan JAS Aero Engineering (JAE) menjadi mitra dari SIA Engineering Company. Kita sekarang menjadi penyedia solusi penerbangan dari Indonesia untuk maskapai di dunia.

CAS Food adalah merek anak perusahaan kami yang khusus menyediakan solusi makanan dan catering untuk apa pun dari perusahaan minyak dan pertambangan hingga makanan dalam pesawat. *CAS Food* ini terdiri dari dua anak perusahaan yaitu PT. Anugrah Sarana Catering Cardig (CASC) dan PT. Purantara Mitra Angkasa DUA (PMAD).

CAS Facility adalah anak perusahaan dari CAS group dan tempat peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk menjadi pilihan solusi manajemen fasilitas, dibawah nama PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB). *CAS Facility* melayani pelanggan dari seluruh spectrum sector termasuk kantor perusahaan, hotel, pusat perbelanjaan, bangunan industri, dan apartemen dengan menyalurkan sumber daya manusianya (petugas kebersihan), parking (petugas parkir) dan gardending (tukang kebun). Salah satu pelanggan yang menggunakan *CAS Facility* yaitu Apartemen Gading River View tempat peneliti melakukan penelitian yang terletak di daerah Kelapa Gading yang hanya menggunakan petugas kebersihan.

3.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Pra riset dilakukan selama bulan April 2015 - Juni 2015, pada petugas kebersihan PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB) pada Cabang Apartemen Gading River View. Yang beralamat di Jalan Raya Boulevard Barat, Kelurahan Kelapa Gading Barat, Kelapa Gading, Jakarta Timur. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuisisioner ke

petugas kebersihan PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB) Cabang Apartemen Gading River View.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan dua metode penelitian, yaitu metode penelitian deskriptif dan metode penelitian eksplanatori. Dimana metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang menjelaskan atau memberikan paparan pada variabel yang akan diteliti. Sedangkan menurut Sugiono “statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.”⁴⁵ Metode eksplanatori (*explanatory research*) adalah “penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti.”⁴⁶ Namun secara khusus, penelitian ini menerapkan metode atau desain penelitian kausal yang mencoba menganalisis dan menggambarkan pengaruh variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB) pada Cabang Apartemen Gading River View.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Jakarta: Alfabeta, 2012), h. 29.

⁴⁶ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 33.

Operasionalisasi variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2). Serta variabel dependennya yaitu kepuasan kerja (Y).

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No.	Skala
Kompensasi kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. 1. Veithzal (2010) 2. Setyawan (2012) 3. Mondy dan Noe (2004)	Finansial	1. Gaji 2. Upah 3. Tunjangan 4. Asuransi	1-11	Interval
	Non-finansial	1. Pelatihan 2. Pengakuan Kinerja 3. Penghargaan		
Budaya Organisasi Budaya organisasi merupakan himpunan dari nilai, kepercayaan, sikap dan norma yang telah ditetapkan bersama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan dianut	Nilai	1. Lambang atau simbol perusahaan 2. Visi dan Misi Perusahaan	12-19	Interval
	Kepercayaan	1. Karyawan dianggap bagian dari keluarga 2. Suasana saling mempercayai		
	Sikap	1. Kesungguhan dalam bekerja 2. Sikap terhadap beban kerja		
	Norma	1. Etika Kerja 2. Kepatuhan terhadap		

oleh setiap anggota. 1. Luthan 2. Tika 3. Buchanan dan Huczynski		peraturan		
Kepuasan Kerja Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan, gaji/upah, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja pada suatu perusahaan. 1. James Gibson 2. Robins dan Judge 3. Luthans	Pekerjaan	1. Perasaan bangga terhadap pekerjaan. 2. Perasaan puas terhadap pekerjaan. 3. Adanya tugas menarik 4. Kesempatan belajar 5. Kesesuaian minat dan jenis pekerjaan	20-29	Interval
	Promosi	1. Sistem promosi 2. Pengembangan karir 3. Pengembangan keahlian		
	Pengawasan	1. Penerapan peraturan 2. Kualitas pengawasan 3. Frekuensi pengawasan		
	Rekan kerja	1. Kekeluargaan 2. Kepedulian 3. Dukungan		

3.4.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5. Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.

menginvestigasinya.⁴⁷ Populasi yang diteliti adalah petugas kebersihan PT. CASB berjumlah 112 orang.

Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. Menurut Slovin (dalam Umar), dengan berasumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka rumus yang bisa dipakai untuk menentukan ukuran minimal sampel dari populasi tersebut⁴⁸ ialah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Maka besarnya sampel adalah:

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

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena salah pengambilan sampel yang dapat ditoleransi. Dalam penelitian ini menggunakan 5%

⁴⁷ Uma Sekaran & Roger Bougie, *Research Methods for Business, A Skill Building Approach*, (Fifth Edition. United Kingdom : John Willey & Sons Ltd, 2010) p. 262.

⁴⁸ Umar Husein, *Op Cit* h. 78.

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{112}{1 + 112 (0,05)^2}$$

$$1 + 112 (0,05)^2$$

n = 87.5 dibulatkan menjadi **88**

Dalam rumus perhitungan tersebut, kita mengetahui bahwa ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87.5 yang dibulatkan menjadi 88 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah adalah *Non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan metode sampling yang setiap individu/unit dari populasi tidak memiliki kemungkinan (*non-probability*) yang sama untuk terpilih. Ada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang mendasari pemilihan sampel. Biasanya, pertimbangan-pertimbangan tersebut disesuaikan dengan latar belakang fenomena yang diangkat dari tujuan penelitian.

Metode *Non-probability sampling* dispesifikasikan menjadi tiga teknik yaitu *convenience sampling (accidental sampling)*, *quota sampling* dan *purposeful sampling*. Sedangkan teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling (accidental sampling)*. *Convenience sampling (accidental sampling)* adalah sampel yang tidak direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan, yaitu unit/subjek tersedia bagi peneliti saat pengumpulan data dilakukan. Proses diperolehnya sampel semacam ini disebut sebagai penarikan

sampel secara kebetulan.”⁴⁹ Berdasarkan perhitungan sampel, diketahui bahwa populasi petugas kebersihan PT. CASB cabang Apartemen Gading River View sebanyak 112 orang. Sedangkan untuk sampel penelitian totalnya sebanyak 88 orang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Sekaran dan Bougie “data primer adalah informasi yang didapatkan dengan tujuan tertentu oleh peneliti dari sumber pertama.”⁵⁰ Dalam penelitian ini yang merupakan data primer adalah, data langsung yang diperoleh dari petugas kebersihan PT. CASB cabang Apartemen Gading River View melalui kuisisioner tentang lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Metode pengumpulan data primer yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data serta informasi yang valid yaitu dengan cara:

1. Wawancara

Dalam metode ini, peneliti mengumpulkan data secara langsung berhadapan dengan responden. Dalam hal ini peneliti melakukan sesi tanya jawab kepada para petugas kebersihan PT. CASB cabang Apartemen Gading River View, mengenai permasalahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini. “Wawancara

⁴⁹ Hengky, *Aplikasi Analisis Data Statistik Untuk Ilmu Sosial Sains*, .(Bandung: Alfabeta, 2014), h.23

⁵⁰ Uma Sekaran dan Roger Bougie, *Op Cit* , p. 184

digunakan sebagai teknik pengumpul data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.”⁵¹

2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”⁵² Kuisisioner diberikan kepada objek penelitian yaitu petugas kebersihan PT. CASB cabang Apartemen Gading River View. Kuisisioner yang disebar oleh peneliti diberikan secara pribadi langsung kepada objek penelitian pada semua responden dalam satu waktu. Dengan harapan karyawan lebih terbuka dan jujur dalam menjawab.

3. Observasi

“Observasi sebagai teknik pengumpul data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner.”⁵³ Dalam metode ini, peneliti melakukan penyebaran kuisisioner pra riset yang berisi tujuh belas pertanyaan tertutup dengan lima kategori jawaban. hal ini dilakukan agar peneliti benar-benar dapat menyajikan data kuantitatif bahwa benar di TIKI Kantor Cabang Pemuda terdapat permasalahan yang diangkat.

b. Data sekunder

Data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah jurnal, skripsi dan tesis milik peneliti lain yang berhubungan dengan tiga variabel yang ingin diteliti oleh

⁵¹ Sugiyono, *Op Cit*, h.157.

⁵² Sugiyono, *Op.Cit.*h. 162.

⁵³ *Ibid.*, p. 165.

peneliti, dan dijadikan sebagai dasar penelitian sebelumnya. Selain itu peneliti juga menggunakan buku-buku yang berkaitan langsung dengan tiga variabel yang ingin diteliti untuk mendapatkan teori yang berkaitan.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

“Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur.”⁵⁴ Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner, apakah item-item dalam kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur atau belum. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Kriteria pengujian digunakan untuk menentukan setiap item kuisisioner dinyatakan valid atau tidak adalah jika r hitung yang merupakan nilai dari *Correlated Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel dan nilainya positif. Sebaliknya jika r hitung kurang dari r tabel berarti instrumen pengukuran tersebut tidak valid.⁵⁵

Kriteria pengujian validitas menggunakan korelasi adalah sebagai berikut :

⁵⁴ Luthfi Fadillah, “Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating” *Skripsi*, (Universitas Diponegoro, Semarang, 2010) p. 85.

⁵⁵ *Ibid.*, p.86.

1. Jika r hitung $>$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $<$ r tabel atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabel adalah pengukuran untuk suatu gejala, semakin reliabel suatu alat ukur maka semakin stabil alat ukur tersebut. Menurut Supranto dalam Bianca dan Susihono “alat ukur dikatakan reliabel jika digunakan berulang-ulang data yang dihasilkan akan sama atau sedikit variansi.”⁵⁶ Menurut Ghozali dalam Bianca dan Susihono tingkat reliabilitas suatu variabel dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* jika data tersebut, reliable nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.6. semakin nilai alpha mendekati nilai reliabilitasnya maka data makin terpercaya.⁵⁷

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai korelasi $r <$ 0.6 maka instrumen penelitian tidak reliabel.
2. Jika nilai korelasi $r >$ 0.6 maka instrumen penelitian reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

⁵⁶ Audra Bianca & Wahyu Susiono, “Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” *Jurnal Spektrum Industri* ISSN 1963-6590, vol. 10, No. 2. 2012, p.9.

⁵⁷ Audra Bianca & Wahyu Susiono, *loc. Cit.*

Menurut Ghozali dalam Bianca dan Susihono, “uji asumsi klasik terhadap model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut adalah model regresi yang baik atau tidak.”⁵⁸ Dalam penelitian kali ini uji asumsi klasik yang peneliti gunakan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas.

3.6.2.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna untuk mengetahui apakah faktor bebas tersebut tidak saling berkorelasi antara ada hubungan linier diantara faktor-faktor bebas dimodel regresi yang digunakan. Menurut Kusumaningtyas, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di model regresi digunakan cara melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*inflation factor*) yang diperolehnya. “Jika tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan VIF antara 1 dan 2 maka persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.”⁵⁹ Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan nilai VIF antara 1 dan 2. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa persamaan model penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel independen X1, X2, terhadap variabel dependen Y. “Pengujian homogenitas terhadap variabel penelitian digunakan uji

⁵⁸ Audra Bianca & Wahyu Susiono, *loc. Cit.*

⁵⁹ Amiartuti Kusumaningtyas, “Pengaruh Iklim Organisasi & Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja” *Jurnal Mitra Ekonomi Manajemen Bisnis* ISSN 2087-1090, Vol. 4 No. 1, April 2013, p.8.

heteroskedastisitas.”⁶⁰ “Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap”⁶¹.

3.6.2.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah baik variabel bebas maupun terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Data yang dinyatakan normal apabila signifikansinya > 0.05 . Untuk mendeteksi data tersebut mendekati normal, normal atau tidak dapat dilihat dari penyebaran data pada grafik.

Pengujian normalitas dilakukan dengan cara :

1. Melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.
2. Melihat histogram yang membandingkan data sesungguhnya dengan distribusi normal.⁶²

3.6.2.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan

⁶⁰ Yulita Lubis, “Analisis Pengaruh Stres Kerja & Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja” Tesis, Pascasarjana USU Medan, 2011, p. 15.

⁶¹ Audra Bianca & Wahyu Susiono, *op. cit.*, h. 88.

⁶² Audra Bianca & Wahyu Susiono, *loc. cit.*,

sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS menggunakan test for *linearity* pada taraf signifikansi 0.05. “Dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansinya < 0.05 .”⁶³

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi analisis regresi linear berganda. Karena penelitian ini meneliti pengaruh dua variabel X bersama-sama terhadap variabel Y. Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

b_1b_2 : Koefisien arah regresi

a : Konstanta

X₁ : Kompensasi

X₂ : Budaya Organisasi

3.6.3.2 Uji signifikan individual (Statistik t)

⁶³ Priyatno, *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*, (Yogyakarta, Mediakom, 2011), h. 73.

Hasil uji signifikansi individual (uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5\%$ (ghozali dalam dian wara pingka). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0.05 (α), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0.05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hipotesis 1:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja

Ha : Ada pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja

Ha : Ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Kriteria

1. Ho ditolak jika $t \text{ hitung} > t \alpha/2$ atau $t \text{ hitung} < -t \alpha/2$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

2. H_0 diterima jika $-t_{\alpha/2} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05.

3.6.3.3 Uji signifikansi simultan (statistik F)

Pengujian ini menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analysis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikan simultan. Untuk menjawab masalah, mencapai tujuan dan pembuktian hipotesis serta untuk mengetahui apakah variabel eksplanatori secara parsial berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel terikat, maka perlu dilakukan uji t. sementara uji f dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan signifikansi (α) 0.05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

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

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

n : Jumlah data atau kasus

K : Jumlah variabel independen

Hipotesis 3 :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kriteria :

1. Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.
2. Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05.

3.6.3.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$R^2 = \frac{(ryx1)^2 + (ryx2)^2 - 2.(ryx1).(ryx2).(rx1x2)}{1 - (rx1x2)^2}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi

$ryx1$: Korelasi sederhana antara x_1 dan Y

$ryx2$: Korelasi sederhana antara x_2 dan Y

$rx1x2$: Korelasi sederhana antara x_1 dan x_2

Kriteria:

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel – variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja. Menurut Rivai, “kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan yang sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.”¹

Menurut Robbins dan Judge “kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan individu yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.”² Schermerhorn mengatakan “kepuasan kerja adalah tingkat dimana individu merasakan positif atau negatif tentang suatu pekerjaan.”³ Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap

¹ Veithzal Rivai, *op. cit.*, h. 856.

² Robbins SP dan Judge, *op. cit.*, p. 61.

³ Schermerhorn, “Introduction to Management” (John Wiley, 2011) p. 347

pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Selaras dengan pendapat tersebut, menurut Handoko

Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.⁴

Dari pendapat tersebut menandakan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya yang mereka miliki dapat menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan definisi kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan yang sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya akan berperilaku negatif, untuk menunjukkan bahwa seorang karyawan tersebut tidak senang dan tidak merasa puas dengan apa yang dia dapatkan ditempat kerjanya. Namun, sebaliknya apabila seorang karyawan tersebut, merasa puas dalam pekerjaannya, dia akan berdedikasi atau mengabdikan kepada perusahaan tersebut.

Luthans dalam Setyawan juga menyatakan:

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi pegawai tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap bermanfaat. Karena ini adalah masalah persepsi maka kepuasan kerja yang ditunjukkan

⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h.196

oleh seseorang berbeda dengan orang lain, karena hal yang dianggap penting oleh masing-masing orang adalah berbeda⁵.

Begitu pula pendapat senada diterangkan oleh Gibson “*Job satisfaction is the attitude that workers have about their jobs. It results from their perception of the job*”⁶ yang berarti kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Berdasarkan definisi dari kedua ahli diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang pekerjaan mereka yang mereka anggap bermanfaat.

Selanjutnya, menurut Davis dalam Mangkunegara “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”.⁷ Dapat diartikan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Didalam buku yang sama, menurut Wexley dan Yuki menjelaskan “*Job satisfaction is the way an employee feels about his or her job*”.⁸ Dapat dijelaskan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Sedangkan menurut Porter yang dikutip oleh Sopiah menyatakan “*Job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now.*”⁹ Dapat diartikan kepuasan kerja adalah perbedaan antara

⁵ Donny Setyawan, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya terhadap Komitmen Organisasi”, Thesis, Universitas Diponegoro, 2005, pp.20

⁶ James L. Gibson, dkk, *Organization Behavior, Structure, Processes*. (New York: McGraw Hill, 2012), p. 102

⁷ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Op cit*, h.117.

⁸ *Ibid*

⁹ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), h.170

seberapa banyak sesuatu yang diterima dengan seberapa banyak seseorang yang sebenarnya diterima.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan definisi kepuasan kerja adalah aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa sikap positif jika karyawan tersebut mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Atau sikap negatif jika karyawan itu memiliki kepuasan kerja yang rendah terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat tercerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan juga prestasi kerja seseorang.

2.1.1.1 Dimensi Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung. Banyak pendapat dari para ahli mengenai dimensi apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satunya Gibson, menjelaskan kepuasan kerja dibagi atas lima dimensi yaitu:

1. *Job* (pekerjaan)
2. *Pay* (pembayaran)
3. *Promotion Opportunities* (kesempatan promosi)
4. *Supervisor* (penyelia)
5. *Co-workers* (rekan kerja)¹⁰

Sejauh mana pekerjaan tersebut dipandang menarik disebut dengan pekerjaan itu sendiri. Jumlah yang diterima sesuai dengan haknya disebut dengan pembayaran. Ketersediaan peluang untuk kenaikan jabatan disebut dengan kesempatan promosi. Kemampuan atasan untuk memperhatikan karyawan

¹⁰ James L. Gibson, dkk, *Organization Behavior, Structure, Processes*. (New York: McGraw Hill, 2012),

dimaksud dengan penyelia sedangkan sejauh mana rekan kerja yang bersahabat, berkompetensi dan saling mendukung termasuk dalam rekan kerja.

Hal yang senada juga diterangkan oleh Robbins dan Judge bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja merupakan dimensi dari kepuasan kerja itu sendiri, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja¹¹

Pekerjaan yang relatif menantang dan membangkitkan semangat cenderung disukai oleh karyawan dibandingkan dengan pekerjaan yang membosankan termasuk dalam pekerjaan itu sendiri. Balas jasa dari yang mereka kerjakan atas kesesuaian dengan beban kerja, resiko kerja dan jenis kerja dimaksud dengan pembayaran. Pemberian promosi jenjang karir yang jelas untuk naik jabatan termasuk dalam promosi. Atasan yang memberikan pengawasan selama pekerjaan berlangsung disebut dengan pengawasan serta dukungan dan bantuan yang diberikan sesama karyawan disebut dengan rekan kerja.

Selain pendapat dari Gibson dan Robbins, hal serupa dalam mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja juga dapat menggunakan Job Descriptive Index (JDI) yang menurut Luthans dalam Setiawan ada lima, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran, seperti gaji dan upah

¹¹ Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta. Salemba Empat, 2008), p.110

3. Promosi pekerjaan
4. Kepenyelaaan (supervisi)
5. Rekan sekerja¹²

Sejauh karyawan memandang pekerjaannya sendiri sebagai pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang disukai, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab pekerjaan dimaksud dengan pekerjaan itu sendiri. Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta memiliki jaminan yang pasti disebut dengan gaji. Sedangkan balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarkannya disebut dengan upah.

Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan disebut dengan kesempatan promosi. Kemampuan seseorang dalam mengatur dan membantu karyawan serta memberi dukungan kepada karyawan disebut penyelia (pengawasan) sedangkan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan dan saling membantu satu sama lainnya disebut dengan rekan kerja.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli, maka diketahui terdapat beberapa dimensi dalam menilai kepuasan kerja seperti gaji/upah, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, sikap terhadap pekerjaan, kesempatan promosi, kesempatan untuk berkembang dan kondisi pekerjaan.

¹² Tonny Setiawan, *op.cit*, h.165

2.1.1.2 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Setiap karyawan pada dasarnya selalu mengharapkan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Maka jika kepuasan karyawan tersebut dirasa rendah, karyawan bisa saja mengeluarkan beberapa respon ataupun sikap negatif. Sebaliknya, jika kepuasan karyawan dirasa tinggi maka mereka akan mengeluarkan respon positif terhadap organisasinya. Menurut Robbins dan Judge, ada beberapa respon terhadap ketidakpuasan kerja, yaitu:

1. *Exit*
2. *Voice*
3. *Loyalty*
4. *Neglect*¹³

Menurut pemaparan Robbins, *exit* merupakan bentuk respon karyawan dengan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Hal itu dikarenakan karyawan tersebut menganggap bahwa penghargaan yang dia terima rendah dan akan mencari pekerjaan lain yang diharapkan dapat mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sementara *voice* merupakan ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.

Loyalty adalah dimana ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi. *Neglect* adalah ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan

¹³ Robbins SP and Judge, *op. cit.* p. 117

menjadi lebih buruk, termasuk misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.

Ada beberapa respon yang dilakukan oleh karyawan jika mereka merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya. Karyawan cenderung untuk ingin keluar dan mencari pekerjaan lain, dan juga dengan sikap yang membiarkan keadaan menjadi semakin buruk seperti sering tidak masuk kerja. Menunggu dan membela perusahaan terhadap kritik, dan juga dengan cara mendiskusikan masalah dengan atasannya.

2.1.2 Kompensasi

Pada dasarnya para karyawan bekerja karena ingin mengharapkan imbalan berupa kompensasi yang berbentuk uang untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah suatu perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan mencerminkan jabatan, status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan semakin meningkat.

Dengan demikian kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja

karyawannya. Pendapat senada juga dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya oleh Robbins dalam Lubis mengatakan sebagai berikut

people what they do to satisfy needs. Before they do anything , they look for pay off or rewards. Many of these rewards – salary increases, employee benefits, preffered job assignments are organizationally controlled¹⁴.

Dari pendapat Robbins tersebut disimpulkan pada umumnya manusia mau mengerjakan apa yang menjadi tugas mereka dengan tujuan untuk memuaskan kebutuhannya dan sebelum mengerjakan sesuatu, mereka terlebih dahulu akan melihat bentuk imbalan atau kompensasi yang dapat mereka terima dari pekerjaan tersebut. Apakah kompensasi tersebut dalam bentuk kenaikan gaji, tunjangan karyawan ataupun dalam bentuk pekerjaan yang disukai oleh karyawan yang kesemuanya ini pada dasarnya berada dibawah kontrol perusahaan dalam pendistribusiannya.

Selain pendapat yang dikemukakan oleh Robbins, menurut Dessler “Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”¹⁵.

Selanjutnya menurut Wearther dan Davis mendefinisikan sebagai berikut

compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.¹⁶

¹⁴ Annie Firda Lubis, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Thesis*, Universitas Indonesia, h. 21

¹⁵ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Indeks, 2007), p.46

¹⁶Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen dasar, Pengertian dan Masalah Edisi revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h.119

Dari pendapat diatas dapat diartikan kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang mereka terima dari pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan baik perjam maupun bulanan.

Kemudian menurut Heidjrachman kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.¹⁷

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas kompensasi yaitu imbalan atau balas jasa atas apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Marihot T.E. Hariandja “kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, dan tunjangan-tunjangan lainnya”.¹⁸

Menurut Menurut Malayu S.P Hasibuan menerangkan bahwa

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi meliputi kembalian-kembalian financial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian, kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka terhadap organisasi¹⁹.

¹⁷Ranupandojo, Heidjrachman, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2004) h.138

¹⁸Hariandja, Marihot T.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2007), h. 244

¹⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen dasar, Pengertian dan Masalah Edisi revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.118

Pendapat lain dijelaskan oleh Husein dalam Setiawan menjelaskan bahwa:

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan sebagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.²⁰

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung.

Sedikit mirip dengan pendapat sebelumnya Mangkunegara berpendapat “kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebandingkan. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka²¹.”

Hal ini juga dikemukakan oleh Panggabean “Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi terdiri dari atas pokok dan kesejahteraan karyawan”²².

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai tindak balas jasa terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan.

²⁰ Tonny Setiawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Platinum, 2012), h. 124

²¹ A.A, Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 83

²² Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), p.75

Mirip dengan beberapa definisi kompensasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas Sentot Imam Wahjono (2008: 124), yang mendefinisikan:

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangnya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberi tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati oleh karyawan baik berupa uang maupun bukan uang.²³

Menurut Sikula mengemukakan kompensasi sebagai berikut:

The process compensation involves the weighing or balancing of accounts. In the employment world, financial reward are the compensation resources provided to employees for the return of their services. A remuneration is a reward, payment, or reimbursements on occasion also may be non financial in nature.²⁴

Berdasarkan pendapat di atas Sikula mengemukakan proses kompensasi melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa finansial maupun non finansial.

Sehingga dapat diambil kesimpulan secara keseluruhan berdasarkan teori-teori di atas bahwa setiap karyawan bekerja untuk mendapatkan balas jasa dari pekerjaannya yaitu berupa kompensasi baik dalam bentuk finansial maupun non finansial yang merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawannya yang diberikan per-periodik.

²³ Wahjono, Sentot Imam, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008) h. 124

²⁴ A.A, Anwar Prabu Mangkunegara, *ibid*

2.1.2.1 Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangatlah tergantung kepada kebijaksanaan perusahaan dalam menentukan baik jenis kompensasi maupun jumlah yang layak yang dapat diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan untuk mendistribusikannya. Banyak para ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai perbedaan kompensasi yang dapat didistribusikan oleh perusahaan kepada karyawannya, antara lain oleh Walker dalam Lubis yang mengelompokkan kompensasi berdasarkan kaitannya dengan kinerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang *Non-contingent* terdiri dari:
 - a. Uang (*financial*)
 - b. Bukan uang (*Non-financial*)
2. Kompensasi *Contingent* terdiri dari:
 - a. Uang (*financial*)
 - b. Bukan uang (*Non-financial*)²⁵

Tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan dana pensiun, pemilikan atas saham oleh karyawan, pembagian keuntungan dan gaji pokok termasuk dalam kompensasi *financial non-contingent*. Liburan gratis, keamanan kerja, perlakuan sebagai keluarga dan status termasuk dalam kompensasi *non-financial non-contingent*.

Sedangkan upah berdasar prestasi, bonus dan hadiah prestasi termasuk dalam *financial contingent*. Kemudian promosi, rasa tanggung jawab, penempatan pada pekerjaan yang menantang, pengakuan atas prestasi dan rasa pertumbuhan

²⁵ Annie Firda Lubis, op. cit h. 28-29

diri termasuk dalam *non-financial contingent*. Begitu juga menurut pendapat seperti Rivai bahwa kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Finansial
 - a. Langsung
 - b. Tidak Langsung
2. Non finansial
 - a. Pekerjaan
 - b. Lingkungan²⁶

Pembayaran pokok (gaji dan upah), prestasi, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham dan pembayaran tertanggung (tabungan hari tua serta saham kumulatif) merupakan kompensasi finansial langsung. Tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya merupakan Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung.

Karir juga meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru dan prestasi istimewa. Sedangkan mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif merupakan kompensasi dikarenakan lingkungan kerja.

Menurut Mondy dan Noe kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Kompensasi finansial (*Financial Compensation*)
 - a. Langsung
 - b. Tidak langsung
2. Kompensasi Non Finansial (*Non-Financial Compensation*)
 - a. Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan (*Non financial the job*)
 - b. Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan (*Non-financial job environment*)²⁷

²⁶ Veithzal Rivai dan Ela Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2009) h. 741

²⁷ Mutiara S Panggabean, *op. cit*, h.76

Kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji upah, (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi keuangan tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan disebut sebagai gaji. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi. Imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan yang jumlahnya dapat berubah-ubah disebut dengan upah.

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan disebut sebagai kompensasi tidak langsung. Contohnya: asuransi kesehatan dan asuransi jiwa

Selanjutnya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja disebut kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*), *supervise* kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*) disebut sebagai kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan.

Lalu Setyawan juga membedakan kompensasi dalam dua jenis yaitu:

1. Kompensasi bersifat finansial
2. Kompensasi bersifat non-finansial²⁸

²⁸ Tonny Setiawan, *op.cit*, h.125

Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Kompensasi finansial terdiri atas gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.

Kompensasi yang bersifat non-finansial adalah kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kompensasi non-finansial terdiri atas penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat ibadah ditempat kerja, penyediaan lapangan olahraga dan sebagainya.

Pendapat lain, dijelaskan oleh Dessler menilai bahwa kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*)
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*)
- c. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*)²⁹

Pembayaran dalam bentuk gaji, atau bonus/komisi disebut dengan pembayaran uang secara langsung. Pembayaran dalam bentuk tunjangan dan asuransi disebut pembayaran tidak langsung. Sedangkan seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergensi disebut ganjaran non finansial.

²⁹ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Indeks, 2010), h.235

Berdasarkan definisi jenis kompensasi yang dijelaskan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan berupa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

2.1.3 Budaya Organisasi

Terkadang suatu organisasi gagal bersaing dengan kompetitornya hanya karena tidak memperhatikan faktor budaya seperti halnya nilai-nilai organisasi. Tata nilai organisasi berperan sebagai sumber kekuatan yang diyakini dan dianut secara luas dalam menghadapi tantangan perubahan lingkungan.

Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Budaya organisasi dianggap penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi, yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Terdapat beberapa definisi budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya oleh Schein dalam Koeshartono yang mendefinisikan “budaya organisasi adalah pola asumsi dasar, temuan, atau pengembangan kelompok yang

bekerja cukup baik dalam mengatasi masalah, sehingga perlu diajarkan kepada anggota baru.”³⁰

Definisi mengenai budaya organisasi juga diungkapkan oleh Drucker dalam Tika, budaya organisasi adalah

Pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.³¹

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan asumsi cara mengatasi masalah yang dilakukan secara konsisten dan diwariskan kepada anggota baru.

Selanjutnya budaya organisasi menurut Mangkunegara yaitu

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah eksternal dan internal.³²

Mirip dengan Mangkunegara, Edy Sutrisno menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai

Perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.³³

³⁰ Suwanto, F.X. dan Koeshartono, “*Budaya Organisasi*”, (Yogyakarta: Universitas Atmajaya, 2009) h.2

³¹ Pabundu Tika, *Op Cit* h.4

³² A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Op cit*, h.113

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group) h. 2

Berdasarkan definisi budaya organisasi yang dijelaskan kedua ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan dari nilai norma dan keyakinan yang telah disepakati dan menjadi pedoman untuk mengatasi masalah-maslah dalam organisasi.

Sedangkan menurut Robins dan Judge menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya.”³⁴

Selanjutnya menurut Owens dalam Tika “budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku.”³⁵

Tunstal dalam Wirawan mendefinisikan budaya organisasi adalah

Suatu kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma dan perilaku yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melukiskan pola implisit, perilaku, dan emosi yang muncul yang menjadi karakteristik dalam organisasi.³⁶

Berikutnya hamper mirip dengan Tunstal, Elridge dan Crombie dalam Wirawan mendefinisikan “suatu budaya organisasi menunjukkan konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan, dan cara-cara berperilaku yang memberikan

³⁴ Robbins, Stepehen P. Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2009) p.585

³⁵ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005) h.2

³⁶ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007) h.2

karakteristik cara kelompok dan individu bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya”.³⁷

Berdasarkan keseluruhan definisi yang telah dijelaskan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan himpunan dari sikap, kepercayaan, nilai dan norma yang telah ditetapkan bersama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya yang memberikan karakteristik dan dianut oleh setiap anggota dan dapat berfungsi untuk memecahkan masalah yang timbul pada perusahaan dan dapat diwariskan kepada anggota baru.

2.1.3.1 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi dan pengaruh yang esensial bagi organisasi atau perusahaan. Terdapat beberapa tokoh yang mengemukakan fungsi budaya organisasi, diantaranya Suwanto dan Koeshartono, yang membagi fungsi budaya organisasi menjadi lima, yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu.
4. Budaya mengingatkan sistem sosial.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku para karyawan.³⁸

Berdasarkan fungsi diatas budaya organisasi dapat mempertegas identitas organisasi suatu perusahaan yang membedakan dengan perusahaan lainnya, selain

³⁷ Wirawan, *op. cit* h.3

³⁸ Suwanto, F.X. dan Koeshartono *Op Cit.* h.10

itu akan menimbulkan komitmen antar sesama organisasi yang dapat menjadi panduan dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan pada organisasi tersebut.

Selain Suwanto dan Koeshartono, Kreitner dan Kinicki membagi fungsi budaya organisasi menjadi empat, yaitu:

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya..
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku.³⁹

Berdasarkan fungsi diatas budaya organisasi dapat memperjelas identitas organisasi kepada para anggotanya dan meningkatkan komitmen kolektif serta membentuk sikap dan perilaku anggotanya agar bersikap sesuai dengan nilai yang telah ada pada perusahaan.

Mirip dengan pendapat Kreitner dan Kinicki, Wheelen dan Hunger dalam Ardana juga membagi fungsi budaya organisasi menjadi empat, yaitu:

1. Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja.
2. Mengembangkan kekuatan pribadi dengan perusahaan.
3. Membantu stabilitas perusahaan sebagai sistem sosial.
4. Menjadi pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk.⁴⁰

Dari berbagai pendapat di atas, dapat diketahui bahwa fungsi utama budaya organisasi adalah:

1. Sebagai identitas perusahaan.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi
3. Sebagai panduan dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
4. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.

³⁹ Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) h.13

⁴⁰ Ardana, Mujiati, dan Sriathi, A. *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009) p. 170

2.1.3.2 Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge, ada tujuh dimensi budaya organisasi yang merupakan karakteristik dan elemen yang membentuk budaya organisasi itu sendiri. Berikut adalah tujuh dimensi budaya organisasi menurut Robbins dan Judge:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci .
3. Orientasi hasil.
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim.
6. Keagresifan
7. Stabilitas.⁴¹

Berdasarkan diatas tujuh elemen yang mebuat karakteristik budaya organisasi, dimana terdapat tingkatan karyawan terdorong untuk berinovasi dan mengambil resiko, lalu yang kedua suatu tingkatan dimana para karyawandiharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian, berikutnya yang ketiga tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil yang digunakan. Setelah itu yang keempat suatu tingkatan dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi tersebut. Kemudian yang kelima yaitu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisir disekitar kelompok (grup) bukan individu. Setelah itu yang keenam dimana anggota organisasi memiliki sifat agresif dan kompetitif, yang terakhir yaitu dimana organisasi lebih menekankan pada pemeliharaan berdasarkan kondisi keadaan yang sekarang.

⁴¹ Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge, *Op Cit* p.511

Budaya Organisasi mempunyai sejumlah karakteristik pokok yang disepakati oleh para ahli. Menurut Luthan dalam Rosita, karakteristik budaya yaitu:

1. Perilaku yang bisa diobservasi
2. Norma
3. Nilai-nilai dominan
4. Filosofi
5. Peraturan
6. Iklim organisasi ⁴²

Maksud dari perilaku yang bisa diobservasi adalah perilaku yang bisa dilihat dari proses interaksi yang terjadi diantara para anggota organisasi, seperti mereka menggunakan bahasa yang sama, cara bersikap yang sama berhubungan dengan kegiatan organisasi. Sementara norma merupakan sejumlah standar perilaku yang menjadi batasan, dan harus dipatuhi oleh para anggota organisasi. Lain lagi dengan nilai-nilai dominan nilai-nilai ini merupakan ciri dari organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya, dan organisasi melembagakan nilai-nilai ini dan mengharapkan anggota untuk menjiwainya.

Karakteristik lainnya adalah filosofi yang merupakan seperangkat keyakinan dasar dan kepercayaan yang dipegang kuat oleh organisasi. Keyakinan dasar ini turut mempengaruhi kebijakan dan aturan didalam organisasi. Sementara peraturan merupakan pedoman organisasi. Seperti tentang penegakan disiplin kerja atau larangan-larangan pokok. Iklim organisasi juga merupakan karakteristik penting lain dalam organisasi. Iklim organisasi adalah suasana umum

⁴² Rosita, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia". *Tesis* (Sekolah Pasca Sarjana: Universitas Sumatera Utara: 2005) p. 27

yang dirasakan oleh anggota organisasi, melalui bangunan fisik, setting ruangan kerja, cara anggota berinteraksi, proses komunikasi, dan lain sebagainya.

Hampir mirip dengan Luthan, Buchanan dan Huczynski dalam Koesmono mengemukakan lima dimensi budaya organisasi, yaitu:

1. Nilai.
2. Kepercayaan.
3. Pendapat.
4. Sikap.
5. Norma.⁴³

Selanjutnya menurut Tika mendefinisikan dimensi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Nilai
2. Lingkungan Bisnis
3. Pola Keyakinan
4. Gaya Manajemen
5. Norma-norma
6. Pedoman Perilaku⁴⁴

Nilai dan kepercayaan merupakan dua faktor esensial yang menjadi dimensi budaya organisasi. Nilai adalah suatu hal spesifik yang memiliki arti penting bagi individu maupun kelompok. Kepercayaan adalah ekspektasi positif terhadap beberapa hal yang diyakini benar.

Dimensi lainnya adalah pendapat, sikap dan norma. Sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak tentang satu objek atau peristiwa sedangkan norma adalah nilai standar baku dalam organisasi.

⁴³ Koesmono, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja*, (Jawa Timur: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan: 2005) h. 168

⁴⁴ Pabundu Tika, *Op Cit* h.7

Berdasarkan definisi, fungsi dan dimensi diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil, budaya organisasi merupakan pola-pola dari nilai, kepercayaan, sikap, dan norma yang berkembang dari waktu ke waktu, serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Budaya organisasi juga merupakan sistem makna bersama yang berisi sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

2.1 Review Penelitian Terdahulu

- 1. Joelanda dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Panca Abadi Bersama.” Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Binus, Jakarta.** Penelitian ini dilakukan pada PT.Panca Abadi Bersama merupakan salah satu perusahaan swasta di Indonesia yang bergerak di bidang jasa *reflexology & family massage* tradisional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada 55 responden yang merupakan karyawan PT.Panca Abadi Bersama. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Data yang diolah berdasarkan penilaian karyawan terhadap Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Panca Abadi Bersama. Hasil dalam penelitian ini

menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 12,8% dan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 63,9%. Kompensasi dan Budaya Organisasi juga secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 66,9%.

- 2. Rocky Potale dan Yantje Uhing dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.” Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado.** Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 88 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Utama dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga tujuan utama dari organisasi bisa tercapai.
- 3. Khaidir Anas dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda.”**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Karya Mitra Muda, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 33 responden yang bekerja di PT. Karya Mitra Muda. Teknik pengambilan sampel yaitu: *total sampling*. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, serta uji hipotesis pada $\alpha = 0.05$. Hasil penelitian mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda dengan sig 0.034. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda dengan sig 0.037.

4. **Gita Sugiyarti dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang).” Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. Metode dasar penelitian ini adalah metode deskriptif. Jenis data yang dikumpulkan adalah sekunder diperoleh dari pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, sedangkan data primer diperoleh dari wawancara / kuesioner kepada responden. Populasi adalah jumlah pegawai 74 orang. Teknik pengambilan sampel dengan teknik Slovin sebanyak 45 orang. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi berganda untuk pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja bernilai konstanta 31,172 menyatakan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya persamaan regresi berganda untuk pengaruh lingkungan kerja, kompensasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bernilai 3,143 menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompensasi serta kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

- 5. Ni Kadek Sri Pebriyanti, I Ketut Dunia, Kadek Rai Suwena dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar.” Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha, Bali.**
- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi yang diberikan PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar, kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar, besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dengan pendekatan kausal digunakan sebagai metode analisis data. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh

PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar sebesar 2,31 yang termasuk dalam kategori cukup memuaskan namun masih perlu ditingkatkan, kepuasan kerja pada PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar sebesar 2,32 termasuk dalam kategori kurang sesuai, sehingga masih perlu ditingkatkan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dari signifikansi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan $0,000 < 0,05$ atau nilai t -hitung $> t$ -tabel yaitu $5,073 > 1,6634$ dengan persentase pengaruhnya sebesar 23,7%

- 6. Yurilla Endah Muliatie dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan, Pasuruan.” Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Putra, Surabaya.** Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan upah baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan, Pasuruan. Penelitian ini merupakan penelitian *survey* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan mengandalkan obyek dari penelitian ini adalah karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan, Pasuruan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dan upah (X2) berpengaruh secara signifikan baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya F hitung (8,620) yang lebih besar daripada F table (3,136).

7. **Fitriana Rizal dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Statika Mitra Sarana Padang.” Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomik, Universitas Tamansiswa Padang.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara satu per satu dan secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Statika Mitra Sarana Padang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan studi lapangan. Jumlah sampel penelitian yang digunakan adalah 75 orang. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dalam bentuk uji t dan uji F serta analisis koefisien determinasi. Penelitian yang dilakukan menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Statika Mitra Sarana Padang karena nilai t hitung $>$ t tabel atau $6,057 > 1,993$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Statika Mitra Sarana Padang karena nilai t hitung $>$ t tabel atau $4,825 > 1,993$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Statika Mitra Sarana Padang karena nilai F hitung $>$ F tabel atau $183,918 > 3,12$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,000$ lebih kecil dari level signifikan $0,05$.

8. **Widyanto, Amiartuti dan Hendro Tjahjono dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.” Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya sebanyak 40 orang, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 orang yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel bootstrapping. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Smart PLS (Partial Least Square). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan kepuasan kerja yang juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian dinyatakan terbukti kebenarannya.

- 9. Taufiq, Yuwaldi, M Shabri dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Setdakab Aceh Barat Daya” Magister Manajemen, Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Selain itu juga untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja PNS setdakab Aceh Barat Daya, dengan jumlah responden sebanyak 146 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai setdakab Aceh Barat Daya, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja PNS pada setdakab Aceh Barat Daya, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja PNS pada Setdakab Aceh Barat Daya, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS pada setdakab Aceh Barat Daya.
- 10. H. Teman Koesmono dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur.” Staf**

Pengajar Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya. Tujuan dari penelitian ini untuk menemukan bagaimana besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan khususnya karyawan dibagian produksi. Unit analisisnya adalah karyawan produksi pada subsektor industri pengolahan kayu di Jawa Timur. Secara positif perilaku seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya, disamping itu peneliti menguji hipotesis bahwa motivasi berpengaruh kepada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Kompensasi	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
1	Joelanda (2012) dengan judul "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Panca Abadi Bersama." Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Binus, Jakarta.	√	√	√
2	Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado." Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado.	√	–	√
3	Khaidir Anas (2013) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda." Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, Padang.	√	–	√
4	Gita Sugiyarti (2012) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)." Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.	√	√	√
5	Ni Kadek Sri Pebriyanti ¹ , I Ketut Dunia, Kadek Rai Suwena (2012) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar." Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha, Bali	√	–	√
6	Yurilla Endah Muliatie (2014) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan, Pasuruan." Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Putra, Surabaya.	–	√	√

No.	Judul	Kompensasi	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
7	Fitriana Rizal (2015) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Statika Mitrasarana Padang." Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomim, Universitas Tamansiswa Padang.	√	–	√
8	Widyanto, Amiartuti dan Hendro Tjahjono (2014) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya." Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya	–	√	√
9	Taufiq, Yuwaldi, M Shabri (2014) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Setdakab Aceh Barat Daya" Magister Manajemen, Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.	–	√	√
10	H. Teman Koesmono (2005) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur." Staf Pengajar Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya	–	√	√

Sumber : Data diolah oleh peneliti

2.3 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan yang sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya akan berperilaku negatif, untuk menunjukkan bahwa seorang karyawan tersebut tidak senang dan tidak merasa puas dengan apa yang dia dapatkan ditempat kerjanya. Namun, sebaliknya

apabila seorang karyawan tersebut, merasa puas dalam pekerjaannya, dia akan berdedikasi atau mengabdikan kepada perusahaan tersebut.

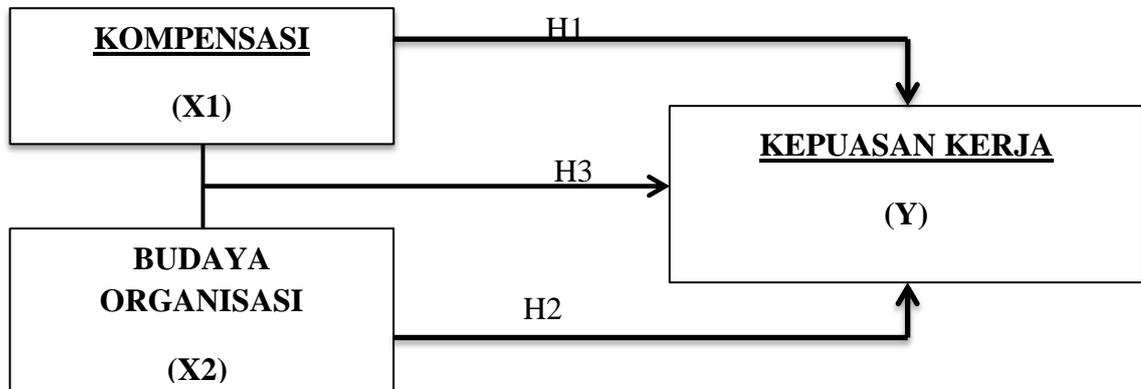
Untuk menentukan kepuasan kerja tidaklah mudah karena kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Oleh karena itu setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka kini disampaikan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah kepuasan kerja (Y). Kompensasi sebagai X_1 dan budaya organisasi sebagai X_2 .

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi merupakan komponen terpenting dalam hubungannya dengan karyawan. Besarnya kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin besar kompensasi, maka semakin karyawan merasa balas jasanya dihargai, sehingga semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Kompensasi terdiri atas finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial terdiri atas gaji, upah, asuransi karyawan, fasilitas dan tunjangan. Dengan kompensasi finansial yang sesuai dengan masa kerja dan beban kerja, karyawan merasa dihargai sehingga dapat membuat semangat kerja karyawan meningkat dan akhirnya karyawan akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Kemudian kompensasi non-finansial seperti pelatihan dan pengakuan kinerja. Pemberian kompensasi non-finansial juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan diberikannya pelatihan, maka

karyawan akan lebih optimal dalam menggunakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki. Pengakuan kinerja juga hal yang penting diberikan karena dengan diakuinya prestasi kerja, kondisi itu bisa menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi karena karyawan merasa diakui dan dihargai dalam melakukan pekerjaan tersebut sehingga motivasi mereka dalam bekerja akan terus meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Joelanda, Rocky Potale, Khaidir Anas, Gita Sugiyarti, Ni Kadek, dan Fitriana Rizal.

Faktor lain yaitu budaya organisasi, budaya organisasi merupakan himpunan dari sikap, kepercayaan, nilai dan norma yang telah ditetapkan bersama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan dianut oleh setiap anggota. Budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan, dimana budaya organisasi memberikan pedoman bagi karyawan bagaimana dia mempersepsikan budaya suatu organisasi, nilai yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, serta perekat sosial baik dengan kelompok maupun atasannya. Sehingga semakin kuat budaya organisasi suatu perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian dari Joelanda, Gita Sugiyarti, Yurilla Endah, Widyanto, Taufiq dan H. Teman Koesmono. Berdasarkan uraian diatas, peneliti menggambarkan model penelitian, sebagai berikut:



Keterangan : Hubungan

Gambar 2.2 Keterkaitan Variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 :

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kebersihan PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB)

Ha : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kebersihan PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB)

Hipotesis 2 :

Ho : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kebersihan PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB)

Ha : Budaya Organisasi berpengaruh Kepuasan Kerja Petugas Kebersihan PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB)

Hipotesis 3 :

Ho : Kompensasi dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kebersihan PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB)

Ha : Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kebersihan PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB)

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Perusahaan

Pada awal berdirinya, PT. Cardig Aero Services Tbk (CAS Group) telah melalui perencanaan dan pelaksanaan yang bertujuan untuk menjadi penyedia layanan terbaik industri penerbangan dan memberi landasan yang kokoh untuk berkembang dalam perekonomian yang terus tumbuh di Indonesia. Di CAS Group, mereka percaya bahwa nilai-nilai membentuk suatu keputusan dan tindakan yang signifikan dalam membawa visi CAS Group dengan pendekatan yang paling efektif dan efisien. Dengan mengembangkan nilai-nilai budaya dalam organisasi, maka akan membentuk kepribadian perusahaan dan akan membentuk kepribadian orang didalam organisasi. Berdasarkan filosofi tersebut, kami telah mengadopsi tiga nilai utama yaitu *Customer Centric, Always Achieving dan Serving Sincerely*.

Kami telah berada di garis depan industri penerbangan dan pelayanan makanan sejak berdirinya operasi pertama kami di tahun 1984. Kami kemudian terus berkembang sebagai dicontohkan pendirian atau mengakuisisi merek anak

peusahaan yang telah membantu memperkuat pijakan kami sebagai pelanggan pilihan penyedia solusi sentris dalam penerbangan, makanan dan industri terkait lainnya. CAS Group terdiri dari empat merek anak perusahaan yang berbeda, masing-masing dengan spesialisasi unik sendiri. Merek anak perusahaan yaitu *CAS Destination*, *CAS Food*, *CAS People*, dan tempat peneliti melakukan penelitian yaitu *CAS Facility*.

Di *CAS Destination* terletak mayoritas operasi CAS Group yang bertujuan melayani industry penerbangan dan menyediakan layanan seperti *ground handling*, penganagan kargo, bandara bantuan khusus (ASA) dan pemeliharaan pesawat. Terdiri dari PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk dan PT. JAS Aero Engineering. *CAS Destination* adalah layanan dasar utama dan pemeliharaan jalur penyedia beroperasi di tidak kurang dari 17 bandar udara internasional utama di Indonesia.

Didukung oleh tim manajemen yang berpengalaman dan pemegang saham utama, CAS Group telah berhasil mengamankan hubungan jangka panjang dengan penerbangan dan penyedia lgistik terkemuka di dunia. Pada tahun 2004, dibawah anak perusahaan *CAS Destination*, PT. Jasa Angkasa Semesta (JAS) melanda kemitraan strategis dengan Singapore Airport Terminal Services (SATS) dan JAS Aero Engineering (JAE) menjadi mitra dari SIA Engineering Company. Kita sekarang menjadi penyedia solusi penerbangan dari Indonesia untuk maskapai di dunia.

CAS Food adalah merek anak perusahaan kami yang khusus menyediakan solusi makanan dan catering untuk apa pun dari perusahaan minyak dan pertambangan hingga makanan dalam pesawat. *CAS Food* ini terdiri dari dua anak perusahaan yaitu PT. Anugrah Sarana Catering Cardig (CASC) dan PT. Purantara Mitra Angkasa DUA (PMAD).

CAS Facility adalah anak perusahaan dari CAS group dan tempat peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk menjadi pilihan solusi manajemen fasilitas, dibawah nama PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB). *CAS Facility* melayani pelanggan dari seluruh spectrum sector termasuk kantor perusahaan, hotel, pusat perbelanjaan, bangunan industri, dan apartemen dengan menyalurkan sumber daya manusianya (petugas kebersihan), parking (petugas parkir) dan gardending (tukang kebun). Salah satu pelanggan yang menggunakan *CAS Facility* yaitu Apartemen Gading River View tempat peneliti melakukan penelitian yang terletak di daerah Kelapa Gading yang hanya menggunakan petugas kebersihan.

3.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Pra riset dilakukan selama bulan April 2015 - Juni 2015, pada petugas kebersihan PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB) pada Cabang Apartemen Gading River View. Yang beralamat di Jalan Raya Boulevard Barat, Kelurahan Kelapa Gading Barat, Kelapa Gading, Jakarta Timur. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuisisioner ke

petugas kebersihan PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB) Cabang Apartemen Gading River View.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan dua metode penelitian, yaitu metode penelitian deskriptif dan metode penelitian eksplanatori. Dimana metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang menjelaskan atau memberikan paparan pada variabel yang akan diteliti. Sedangkan menurut Sugiono “statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.”⁴⁵ Metode eksplanatori (*explanatory research*) adalah “penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti.”⁴⁶ Namun secara khusus, penelitian ini menerapkan metode atau desain penelitian kausal yang mencoba menganalisis dan menggambarkan pengaruh variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB) pada Cabang Apartemen Gading River View.

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Jakarta: Alfabeta, 2012), h. 29.

⁴⁶ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 33.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2). Serta variabel dependennya yaitu kepuasan kerja (Y).

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No.	Skala
Kompensasi kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. 1. Veithzal (2010) 2. Setyawan (2012) 3. Mondy dan Noe (2004)	Finansial	1. Gaji 2. Upah 3. Tunjangan 4. Asuransi	1-11	Interval
	Non-finansial	1. Pelatihan 2. Pengakuan Kinerja 3. Penghargaan		
Budaya Organisasi Budaya organisasi merupakan himpunan dari nilai, kepercayaan, sikap dan norma yang telah ditetapkan bersama yang membedakan satu organisasi	Nilai	1. Lambang atau simbol perusahaan 2. Visi dan Misi Perusahaan	12-19	Interval
	Kepercayaan	1. Karyawan dianggap bagian dari keluarga 2. Suasana saling mempercayai		
	Sikap	1. Kesungguhan dalam bekerja 2. Sikap terhadap beban kerja		

dengan organisasi lainnya dan dianut oleh setiap anggota. 1. Luthan 2. Tika 3. Buchanan dan Huczynski	Norma	1. Etika Kerja 2. Kepatuhan terhadap peraturan		
Kepuasan Kerja Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan, gaji/upah, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja pada suatu perusahaan. 1. James Gibson 2. Robins dan Judge 3. Luthans	Pekerjaan	1. Perasaan bangga terhadap pekerjaan. 2. Perasaan puas terhadap pekerjaan. 3. Adanya tugas menarik 4. Kesempatan belajar 5. Kesesuaian minat dan jenis pekerjaan	20-29	Interval
	Promosi	1. Sistem promosi 2. Pengembangan karir 3. Pengembangan keahlian		
	Pengawasan	1. Penerapan peraturan 2. Kualitas pengawasan 3. Frekuensi pengawasan		
	Rekan kerja	1. Kekeluargaan 2. Kepedulian 3. Dukungan		

3.4.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5. Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.

kejadian, atau benda yang membuat seorang peneliti tertarik untuk menginvestigasinya.⁴⁷ Populasi yang diteliti adalah petugas kebersihan PT. CASB berjumlah 112 orang.

Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. Menurut Slovin (dalam Umar), dengan berasumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka rumus yang bisa dipakai untuk menentukan ukuran minimal sampel dari populasi tersebut⁴⁸ ialah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Maka besarnya sampel adalah:

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

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

⁴⁷ Uma Sekaran & Roger Bougie, *Research Methods for Business, A Skill Building Approach*, (Fifth Edition. United Kingdom : John Willey & Sons Ltd, 2010) p. 262.

⁴⁸ Umar Husein, *Op Cit* h. 78.

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena salah pengambilan sampel yang dapat ditoleransi. Dalam penelitian ini menggunakan 5%

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{112}{0,05}$$

$$1 + 112 (0,05)^2$$

$$n = 87,5 \text{ dibulatkan menjadi } 88$$

Dalam rumus perhitungan tersebut, kita mengetahui bahwa ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87.5 yang dibulatkan menjadi 88 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah adalah *Non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan metode sampling yang setiap individu/unit dari populasi tidak memiliki kemungkinan (*non-probability*) yang sama untuk terpilih. Ada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang mendasari pemilihan sampel. Biasanya, pertimbangan-pertimbangan tersebut disesuaikan dengan latar belakang fenomena yang diangkat dari tujuan penelitian.

Metode *Non-probability sampling* dispesifikasikan menjadi tiga teknik yaitu *convenience sampling (accidental sampling)*, *quota sampling* dan *purposeful sampling*. Sedangkan teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling (accidental sampling)*. *Convenience sampling (accidental sampling)* adalah sampel yang tidak direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan, yaitu unit/subjek tersedia bagi peneliti saat pengumpulan data

dilakukan. Proses diperolehnya sampel semacam ini disebut sebagai penarikan sampel secara kebetulan.”⁴⁹ Berdasarkan perhitungan sampel, diketahui bahwa populasi petugas kebersihan PT. CASB cabang Apartemen Gading River View sebanyak 112 orang. Sedangkan untuk sampel penelitian totalnya sebanyak 88 orang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Sekaran dan Bougie “data primer adalah informasi yang didapatkan dengan tujuan tertentu oleh peneliti dari sumber pertama.”⁵⁰ Dalam penelitian ini yang merupakan data primer adalah, data langsung yang diperoleh dari petugas kebersihan PT. CASB cabang Apartemen Gading River View melalui kuisisioner tentang lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Metode pengumpulan data primer yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data serta informasi yang valid yaitu dengan cara:

1. Wawancara

Dalam metode ini, peneliti mengumpulkan data secara langsung berhadapan dengan responden. Dalam hal ini peneliti melakukan sesi tanya jawab kepada para petugas kebersihan PT. CASB cabang Apartemen Gading River View, mengenai permasalahan yang terjadi dalam

⁴⁹ Hengky, *Aplikasi Analisis Data Staistik Untuk Ilmu Sosial Sains*, .(Bandung: Alfabeta, 2014), h.23

⁵⁰ Uma Sekaran dan Roger Bougie, *Op Cit* , p. 184

perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini. “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpul data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.”⁵¹

2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya⁵² Kuisisioner diberikan kepada objek penelitian yaitu petugas kebersihan PT. CASB cabang Apartemen Gading River View. Kuisisioner yang disebar oleh peneliti diberikan secara pribadi langsung kepada objek penelitian pada semua responden dalam satu waktu. Dengan harapan karyawan lebih terbuka dan jujur dalam menjawab.

3. Observasi

“Observasi sebagai teknik pengumpul data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner.”⁵³ Dalam metode ini, peneliti melakukan penyebaran kuisisioner pra riset yang berisi tujuh belas pertanyaan tertutup dengan lima kategori jawaban. hal ini dilakukan agar peneliti benar-benar dapat menyajikan data

⁵¹ Sugiyono, *Op Cit*, h.157.

⁵² Sugiyono, *Op.Cit*.h. 162.

⁵³ *Ibid.*, p. 165.

kuantitatif bahwa benar di TIKI Kantor Cabang Pemuda terdapat permasalahan yang diangkat.

b. Data sekunder

Data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah jurnal, skripsi dan tesis milik peneliti lain yang berhubungan dengan tiga variabel yang ingin diteliti oleh peneliti, dan dijadikan sebagai dasar penelitian sebelumnya. Selain itu peneliti juga menggunakan buku-buku yang berkaitan langsung dengan tiga variabel yang ingin diteliti untuk mendapatkan teori yang berkaitan.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

“Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur.”⁵⁴ Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner, apakah item-item dalam kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur atau belum. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

⁵⁴ Luthfi Fadillah, “Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating” *Skripsi*, (Universitas Diponegoro, Semarang, 2010) p. 85.

Kriteria pengujian digunakan untuk menentukan setiap item kuisioner dinyatakan valid atau tidak adalah jika r hitung yang merupakan nilai dari Correlated Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel dan nilainya positif. Sebaliknya jika r hitung kurang dari r tabel berarti instrumen pengukuran tersebut tidak valid.⁵⁵

Kriteria pengujian validitas menggunakan korelasi adalah sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $<$ r tabel atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabel adalah pengukuran untuk suatu gejala, semakin reliabel suatu alat ukur maka semakin stabil alat ukur tersebut. Menurut Supranto dalam Bianca dan Susihono “alat ukur dikatakan reliabel jika digunakan berulang-ulang data yang dihasilkan akan sama atau sedikit variansi.”⁵⁶ Menurut Ghozali dalam Bianca dan Susihono tingkat reliabilitas suatu variabel dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* jika data tersebut, reliable nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.6. semakin nilai alpha mendekati nilai reliabilitasnya maka data makin terpercaya.⁵⁷

⁵⁵ *Ibid.*, p.86.

⁵⁶ Audra Bianca & Wahyu Susiono, “Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” *Jurnal Spektrum Industri* ISSN 1963-6590, vol. 10, No. 2. 2012, p.9.

⁵⁷ Audra Bianca & Wahyu Susiono, *loc. Cit.*

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai korelasi $r < 0.6$ maka instrumen penelitian tidak reliabel.
2. Jika nilai korelasi $r > 0.6$ maka instrumen penelitian reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali dalam Bianca dan Susihono, “uji asumsi klasik terhadap model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut adalah model regresi yang baik atau tidak.”⁵⁸ Dalam penelitian kali ini uji asumsi klasik yang peneliti gunakan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas.

3.6.2.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna untuk mengetahui apakah faktor bebas tersebut tidak saling berkorelasi antara ada hubungan linier diantara faktor-faktor bebas dimodel regresi yang digunakan. Menurut Kusumaningtyas, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di model regresi digunakan cara melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*inflation factor*) yang diperolehnya. “Jika tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan VIF antara 1 dan 2 maka persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.”⁵⁹ Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan nilai VIF antara 1 dan 2. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa persamaan model penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

⁵⁸ Audra Bianca & Wahyu Susiono, *loc. Cit.*

⁵⁹ Amiartuti Kusumaningtyas, “Pengaruh Iklim Organisasi & Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja” *Jurnal Mitra Ekonomi Manajemen Bisnis* ISSN 2087-1090, Vol. 4 No. 1, April 2013, p.8.

3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel independen X1, X2, terhadap variabel dependen Y. “Pengujian homogenitas terhadap variabel penelitian digunakan uji heteroskedastisitas.”⁶⁰ “Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap”⁶¹.

3.6.2.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah baik variabel bebas maupun terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Data yang dinyatakan normal apabila signifikansinya > 0.05 . Untuk mendeteksi data tersebut mendekati normal, normal atau tidak dapat dilihat dari penyebaran data pada grafik. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara :

1. Melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.

⁶⁰ Yulita Lubis, “Analisis Pengaruh Stres Kerja & Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja” Tesis, Pascasarjana USU Medan, 2011, p. 15.

⁶¹ Audra Bianca & Wahyu Susiono, *op. cit.*, h. 88.

2. Melihat histogram yang membandingkan data sesungguhnya dengan distribusi normal.⁶²

3.6.2.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS menggunakan test for *linearity* pada taraf signifikansi 0.05. “Dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansinya < 0.05 .”⁶³

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi analisis regresi linear berganda. Karena penelitian ini meneliti pengaruh dua variabel X bersama-sama terhadap variabel Y. Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

b_1b_2 : Koefisien arah regresi

a : Konstanta

⁶² Audra Bianca & Wahyu Susiono, *loc. cit.*,

⁶³ Priyatno, *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*, (Yogyakarta, Mediakom, 2011), h. 73.

X1 : Kompensasi

X2 : Budaya Organisasi

3.6.3.2 Uji signifikan individual (Statistik t)

Hasil uji signifikansi individual (uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5\%$ (ghozali dalam dian wara pingka). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0.05 (α), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0.05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hipotesis 1:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja

Ha : Ada pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja

Ha : Ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Kriteria

1. Ho ditolak jika $t \text{ hitung} > t \alpha/2$ atau $t \text{ hitung} < -t \alpha/2$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Ho diterima jika $-t \alpha/2 \leq t \text{ hitung} \leq t \alpha/2$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05.

3.6.3.3 Uji signifikansi simultan (statistik F)

Pengujian ini menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analysis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikan simultan. Untuk menjawab masalah, mencapai tujuan dan pembuktian hipotesis serta untuk mengetahui apakah variabel eksplanatori secara parsial berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel terikat, maka perlu dilakukan uji t. sementara uji f dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan signifikansi (α) 0.05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

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

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

n : Jumlah data atau kasus

K : Jumlah variabel independen

Hipotesis 3 :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kriteria :

1. Ho ditolak jika F hitung > F tabel atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.
2. Ho diterima jika F hitung < F tabel atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05.

3.6.3.4 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$R^2 = \frac{(ryx1)^2 + (ryx2)^2 - 2.(ryx1).(ryx2).(rx1x2)}{1 - (rx1x2)^2}$$

Keterangan :

R² : Koefisien determinasi

ryx1 : Korelasi sederhana antara x1 dan Y

r_{yx2} : Korelasi sederhana antara x_2 dan Y

r_{x1x2} : Korelasi sederhana antara x_1 dan x_2

Kriteria:

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel – variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.