

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PDAM KOTA SEMARANG

Desi Kurnia putri<sup>1</sup>, Drs. Nawazirul Lubis<sup>2</sup> M.M, Drs. Wahyu Hidayat<sup>3</sup> M.Si  
[desikurniap@gmail.com](mailto:desikurniap@gmail.com)

## ABSTRACT

PDAM is a company who have to proceed drinking water or clean water in order to maintain public welfare. Work environment and compensation is supporting factors to reached an optimal job satisfaction. A company's goal will be achieved as well as job satisfaction get higher.

The purpose of this research is to determine the influence of work environment and compensation on employees job satisfaction at central Office PDAM Semarang. The type of this research is Explanatory Research with data collection techniques by interviewing using questionnaire. Analysis of data using simple linear regression and multiple regression test with SPSS 16.0. While hypothesis testing using the t test, f test, correlation coefficient, and the coefficient of determination.

The results showed that working environment has an influence on job satisfaction with a correlation coefficient of 0.464 and a coefficient of determination of 21.5%, the compensation has an effect on job satisfaction with a correlation coefficient of 0.522 and a coefficient of determination of 27.2%, the working environment and compensation together have influence on job satisfaction with the equation  $Y = 4.150 + 0.107 X1 + 0.237 X2$ . This means a good working environment and compensation, it will get higher work satisfaction.

The conclusion of this research is work environment and compensation has an influence on job satisfaction. Suggestion for the company, needs to improve the working environment in order to give a comfortable workplace and the company needs to review the compensation policy for its employees so that employees feel satisfied, and in the end they will be more motivated to improve their performance. work environment.

Keywords : compensation, job satisfaction, work environment.

## ABSTRAKSI

PDAM merupakan perusahaan yang bertugas untuk menyelenggarakan pengolahan air minum atau air bersih guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Lingkungan kerja dan kompensasi merupakan faktor pendukung tercapainya kepuasan kerja yang tinggi Dengan tercapainya kepuasan kerja maka harapan dan tujuan perusahaan akan tercapai juga.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Kota Semarang. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research* dengan teknik pengumpulan data dengan wawancara menggunakan alat kuesioner. Analisis data menggunakan uji regresi hipotesis menggunakan uji t, uji f, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

---

<sup>1</sup> Desi Kurnia Putri, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [desikurniap@gmail.com](mailto:desikurniap@gmail.com)

<sup>2</sup> Drs. Nawazirul Lubis, M.M, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Drs. Wahyu Hidayat, M.Si, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

---

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi 0,464 dan koefisien determinasi 21,5%, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi 0,522 dan koefisien determinasi 27,2%, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan persamaan  $Y = 4,150 + 0,107X_1 + 0,237X_2$ . Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dan kompensasi maka kepuasan kerjanya akan semakin baik.

Kesimpulan penelitian adalah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Saran yang diajukan adalah perusahaan perlu memperbaiki lingkungan kerja yang ada agar menjadi lebih nyaman dan perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan kompensasi untuk para karyawannya sehingga karyawan merasa puas dan pada akhirnya mereka akan lebih terpacu untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kata kunci : kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi dewasa ini, perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat menyebabkan perubahan lingkungan yang semakin dinamis dan juga mengakibatkan persaingan di dunia usaha semakin ketat. Hal ini menuntut setiap perusahaan untuk lebih meningkatkan sumber daya manusia yang mereka miliki. Setiap perusahaan dalam kegiatannya tidak lepas dari berbagai permasalahan yang berhubungan dengan faktor manusia sebagai salah satu modal dasar tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan itu sendiri terletak pada komponen sumber daya manusianya, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik agar masalah-masalah yang timbul dalam perusahaan dapat teratasi dengan baik. Pada umumnya setiap perusahaan tentu menginginkan para karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, dengan tercapainya kepuasan kerja pada karyawan mendorong tiap individu memberikan yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan langkah-langkah atau upaya-upaya yang bertujuan memenuhi kepuasan kerja karyawan dengan berbagai cara, diantaranya seperti pemberian kompensasi maupun penyediaan lingkungan kerja yang baik.

Dalam hal kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja yang baik maka dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan kompensasi yang sepadan atas kinerja yang telah dilakukan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain lingkungan kerja, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi yang tepat kepada para karyawannya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena besarnya kompensasi yang diberikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kota Semarang merupakan badan usaha milik daerah ( BUMD ) yang bergerak dalam bidang pengelolaan air minum. PDAM memiliki visi dan misi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum.

Beberapa permasalahan yang sering dikeluhkan oleh para karyawan antara lain adanya ketidakpuasan pegawai mengenai kebijakan manajemen terkait dengan keterlibatan pegawai dalam mengikuti pelatihan yang pemilihannya tergantung pada perusahaan. Pelatihan/diklat diberikan pada pegawai teknik dan non teknik untuk meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan. Selain itu, rutinitas pekerjaan yang sama secara terus-menerus menyebabkan

karyawan merasa jenuh dan lalai dengan tugasnya yang ditandai dengan keterlambatan masuk kerja atau bahkan absen.

Begitu pula pada lingkungan kerjanya, beberapa karyawan pada bagian teknik dan litbang masih ada yang mengeluhkan tentang lingkungan fisik yang kurang terawat dari segi fasilitas dan kebersihan di bagian-bagian tertentu seperti ruang penyimpanan dokumen serta gudang peralatan alat berat.

Dalam hal kesejahteraan pegawai sangat diperhatikan oleh perusahaan, gaji disesuaikan dengan masa kerja, tinggi golongan serta jabatan yang ditempati. Gaji di PDAM Kota Semarang mengacu pada pegawai negeri sipil. Seperti halnya gaji, tunjangan juga disesuaikan dengan skala pegawai negeri sipil misalnya seperti tunjangan istri dan anak ( istri sebesar 10% dan anak sebesar 5% ), tunjangan jabatan, tunjangan fungsional dan lain-lain. Namun masih ada yang mengeluhkan pemberian insentif yang tidak sesuai dengan prestasi kerja mereka. Hal ini terjadi karena karyawan merasa segiat apapun mereka berprestasi, insentif yang diberikan sama dengan karyawan lain yang tidak berprestasi.

Indikasi tidak terpenuhinya kepuasan kerja karyawan ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi pada PDAM Kota Semarang yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1  
Frekuensi Kemangkiran Karyawan  
Tahun 2007 - 2011

Tahun	Bidang Litbang	Bidang Umum	Bidang Teknik	Satuan Pengawas Kerja	Total	%
2007	9	12	13	6	40	21,73
2008	7	10	11	4	32	17,39
2009	9	17	15	5	46	25
2010	6	10	7	4	27	14,67
2011	10	13	12	4	39	21,19
Jumlah					184	100

Sumber: *PDAM Kota Semarang, 2012.*

Dari data ketidakhadiran karyawan diatas dari tahun 2007 hingga 2011, dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan mengalami fluktuasi tiap tahunnya. Kenaikan absensi terjadi pada tahun 2009 sebesar 14 angka dari 32 orang menjadi 46 orang. Kemudian pada tahun 2009 hingga 2010, karyawan yang absen mengalami penurunan sebesar 19 angka. Pada tahun 2008 dan 2011 mengalami kenaikan yang signifikan sebesar 12 angka dari tahun sebelumnya.

Dengan melihat begitu pentingnya lingkungan kerja dan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan tujuan perusahaan akan tercapai maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Pada Kantor Pusat PDAM Kota Semarang**”.

## KAJIAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kerangka teori merupakan penjelasan mengenai teori-teori apa saja yang digunakan dalam mendukung proses penelitian. Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, definisi, dan proporsi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep (Singarimbun dan Effendi, 1989).

Alex S. Nitisemito (1992:183) mengemukakan yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan pada dirinya Sedangkan pendapat lain mengenai lingkungan kerja menurut Kartono (1979:129), yang dimaksud lingkungan kerja

---

adalah kondisi-kondisi fisik dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Kondisi material menyangkut ventilasi yang kurang baik, udara yang lembab, kurang cahaya, dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis meliputi hal-hal seperti: kalimat yang salah ucap dari rekan sekerja atau dari atasan, salah interpretasi, salah sugesti karena sugesti dipaksakan, dan sebagainya. Selain lingkungan kerja non fisik, ada pula lingkungan kerja fisik seperti yang dikemukakan Sarwoto (1977:36) yaitu lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Hani Handoko, 2008:155). Sedangkan menurut Susilo Martoyo (126), kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employees” baik secara langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung (nonfinancial). Istilah kompensasi diatas mengandung cakupan yang lebih luas daripada sekedar pemberian upah dan gaji. Konsep upah dan gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat financial saja, sedang kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat financial maupun nonfinancial.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada kompensasi yang telah diberikan perusahaan. (Handoko, 2008:193). Stephen P. Robins (1996:120) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini, seharusnya mereka terima.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2006:51). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Diduga ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *eksplanatory research*. Eksplanatory Research ini digunakan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan tetap PDAM Kota Semarang yang berjumlah 204 orang. Sampel yang diambil 67 orang dengan teknik pengambilan sampelnya adalah *purposive sampling* di mana sampel dilakukan secara tidak acak berdasarkan tujuan pemilihan sampel, yaitu karyawan pada Kantor Pusat PDAM Kota Semarang dan mempunyai masa kerja lebih dari 3 tahun. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Pengumpulan data dengan wawancara menggunakan alat kuesioner dan guiding question. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif (uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi berganda, uji korelasi (r), dan uji determinasi) dengan program SPSS 16.0. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi t dan uji F.

## **HASIL PENELITIAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,464 dan koefisien determinasi sebesar 21,5%. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi

---

sebesar 0,522 dan koefisien determinasi sebesar 27,2%. Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan persamaan  $Y = 4,150 + 0,107X_1 + 0,237X_2$ . Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dan kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin baik.

Secara simultan ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil uji korelasi (R) menunjukkan angka 0,562. Nilai tersebut menunjukkan nilai yang cukup kuat karena perhitungan tersebut terletak pada rentang 0,40–0,599. Hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  (R Square) sebesar 0,316 atau 31,6%. Hal ini berarti 31,6% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 68,4% dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya motivasi, rotasi kerja, pelatihan. Hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 14,772 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,1404 artinya bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis ketiga berbunyi “Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada kantor pusat PDAM Kota Semarang diterima”.

## **PEMBAHASAN**

Lingkungan kerja yang ada pada kantor pusat PDAM Kota Semarang baik dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dengan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel tersebut. Lingkungan kerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap kerja karyawan sebagai salah satu dampak dari keadaan lingkungan kerja tersebut. Sebagaimana pendapat Bambang Kussriyanto (1991:122) “Ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat efisien jika lingkungan fisiknya tidak memadai. Misalnya penggunaan *Air Conditioner* (AC) yang tidak maksimal menyebabkan udara ruangan tidak sejuk”. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang tidak baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi yang ada pada kantor pusat PDAM Kota Semarang cukup sesuai dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan harapan karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Setiap perusahaan menghendaki agar kepuasan kerjanya tinggi agar tujuan perusahaannya tercapai. Adapun yang menimbulkan tingginya kepuasan kerja adalah bila harapan-harapan para karyawan sesuai dengan kenyataan yang dialami baik material maupun non material. Seperti yang dikemukakan T. Hani Handoko (2000:155) bahwa suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta pemberian kompensasi yang sesuai dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Maka dengan lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang cukup sesuai akan dapat memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada hakekatnya merupakan interaksi individu terhadap lingkungannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung dari sistem nilai yang berlaku pada diri masing-masing. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu dapat dikatakan makin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Simpulan dari hasil penelitian menunjukkan :

Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y), yang berarti semakin baik lingkungan kerja pada kantor pusat PDAM Kota

---

Semarang maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan begitu pula sebaliknya.

Variabel kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ), yang berarti semakin sesuai kompensasi yang diberikan oleh Kantor Pusat PDAM Kota Semarang maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan begitu pula sebaliknya. .

Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ), pengaruhnya, yang berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada dan semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka akan mengakibatkan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan begitu pula sebaliknya.

### **Saran**

Secara umum lingkungan kerja sudah baik, yang sekiranya perlu dilakukan perusahaan untuk mempertahankan lingkungan kerja tersebut adalah dengan meningkatkan faktor lingkungan kerja, seperti meningkatkan kebersihan dengan mengadakan kegiatan piket bulanan untuk mengontrol ruangan-ruangan yang jarang dikunjungi, meminimalisir kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja dengan memberi sekat-sekat pada ruangan dan lebih meningkatkan kegiatan bersama para karyawan seperti kegiatan outbound supaya hubungan antar karyawan semakin baik dan harmonis.

Kompensasi merupakan faktor utama karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus memperhatikan masalah kompensasi agar tujuan yang diinginkan perusahaan tercapai. Secara keseluruhan kompensasi yang telah ditetapkan oleh Kantor Pusat PDAM Kota Semarang sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan tepat waktu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dirasa perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Secara umum kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Kota Semarang sudah cukup tinggi. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkannya. Salah satunya yang perlu dikaji ulang adalah bentuk pekerjaan yang menarik untuk dapat meningkatkan kapasitas dan kemampuan karyawan tersebut seperti mengadakan rotasi kerja tiap tahun pada bagian non teknik maupun teknik. Para atasan pada tiap bagian diharapkan selalu melakukan peninjauan secara langsung kepada karyawan secara berkala, agar pihak perusahaan dapat mengetahui secara langsung hal-hal apa saja yang terjadi atau yang dirasakan oleh para karyawan pada saat jam kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Handoko, Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.

Kartono, K. (1979). *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*. Bandung: CV. Rajawali  
Kussriyanto, Bambang. (1996). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia.

Martoyo, Susilo. (1998). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.

Nitisemito, Alex, S. (1992). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: PT Prehallindo.

Sarwoto. (1977). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

---

Singarimbun, Masri & Sofyan Effendi.(1989).*Metode Penelitian Survei*, LP3S, Jakarta.  
Sugiyono. (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV.Alfabet.