



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pengemudi Ojek Online GRAB Kota Malang

Oleh :

Muhammad Taufiq Annawawi *)

Abdul Qodir Jaelani **)

Khoirul ABS *)**

Email : taufiqannawawi666@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, work environment and organizational culture on employee satisfaction of GRAB online motorcycle taxi driver in Malang. The population contained in this study amounted to 15,247 people and the Slovi (1960) was used to determine the research sample with a significance level of 0.1, and the sample size in this study was 99 people. Data analysis method used in this research is quantitative analysis method. Researchers in this case used questionnaire media and primary data. The survey used in this study is a direct and personal survey. The survey is given directly to respondents, who can choose one alternative answer available. Based on the survey result it can be seen that compensation, work environment and organizational culture greatly affect employee satisfaction of GRAB online motorcycle taxi employee in Malang.

Keyword : *Compensation, Work environment, Organizational Culture, Satisfaction*

Pendahuluan

Latar Belakang

Di era globalisasi seperti sekarang ini pelaku bisnis semakin meningkatkan dan menyebabkan terjadinya persaingan yang kompetitif di dunia bisnis. Mereka perlu melakukan perubahan yang dapat menyebabkan keberadaan perusahaan. Perubahan ini akan mengubah cara kita berpikir, berperilaku, dan mengatasi masalah yang ada. Sumber daya manusia dalam organisasi memainkan peran penting dalam perubahan yang terjadi. Pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia (karyawan) yang melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2013:12) "manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai tiga komponen yaitu pengusaha, karyawan, dan pemimpin". Dalam penelitian ini, penulis menggunakan komponen SDM dalam bentuk karyawan. Karyawan adalah aset utama perusahaan. Karena tanpa partisipasi mereka, bisnis tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menyusun rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Secara umum karyawan bekerja di suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan kompensasi, terutama kompensasi finansial / non finansial untuk memenuhi kebutuhan mereka, memenuhi kebutuhan hidup karyawan meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan ketika kerja keras mereka dibayarkan sesuai dengan harapan mereka.

Menurut Dessler (2009:82) “kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan, diperoleh dari pekerjaan mereka, dan memiliki dua komponen; pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan organisasi terhadap karyawan atas kinerja yang dilakukan kepada organisasi tersebut. Mengingat semakin tingginya kebutuhan sehari-hari, kompensasi bisa menjadi suatu motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari faktor internal dan external karyawan. Menurut Wibowo (2007:65) “faktor yang berasal dari diri karyawan adalah faktor internal yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan dari faktor external meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja”. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Menurut Sutrisno (2016:118) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang baik dari perspektif fisik dan non-fisik. Akibatnya, lingkungan kerja yang baik menghasilkan kinerja karyawan yang sangat baik.

Selanjutnya adalah budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja, Menurut Ivancevich (2007:44) “Budaya organisasi merupakan persepsi karyawan untuk menciptakan nilai, harapan, dan kepercayaan. Karena budaya organisasi mencakup harapan, nilai, dan sikap yang sama, ia memiliki pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi. Alasannya adalah nilai-nilai budaya organisasi termasuk (inovasi, birokrasi dan dukungan) agar budaya organisasi meresapi karyawan dan dapat bekerja lebih baik bagi perusahaan, mereka harus dipromosikan menjadi karyawan dalam pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja karyawan dapat membawa perasaan menyenangkan ke pekerjaan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Ini sama dengan Davis dan Newstrom dalam Suwatno dan Priansa (2011) dengan kata lain, kepuasan kerja adalah kegembiraan dan ketidaknyamanan karyawan untuk suatu pekerjaan.

Objek dari penelitian ini adalah pengemudi ojek online GRAB di Kota Malang. GRAB sendiri mulai beroperasi di Indonesia mulai tahun 2012 dan mulai menyebar di beberapa kota di Indonesia termasuk Kota Malang. Hadirnya GRAB di Kota Malang memberi beberapa dampak positif seperti; kemudahan bagi masyarakat dalam beraktifitas, membuat perekonomian semakin meningkat, dan juga mengurangi angka pengangguran di Kota Malang. Tidak hanya dampak

positif, dampak negatif pun timbul pada beberapa transportasi umum seperti ojek konvensional dan angkutan kota yang semakin sepi penumpang.

Kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN”.

Rumusan Masalah

- a. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan Grab?
- b. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan Grab?
- c. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan Grab?
- d. Apakah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan Grab?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan Grab.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan Grab.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan Grab.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan Grab

Manfaat Penelitian

- a. Bagi Instansi Terkait
Adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan masukan tentang pentingnya meningkatkan kepuasan karyawan.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam memecahkan masalah yang sama.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kompensasi

Menurut Werther dan Davis (2000:119) “kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia”.

Menurut Dessler (2009:82) “kompensasi karyawan adalah semua bentuk hadiah atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan, yang dihasilkan dari pekerjaan mereka dan memiliki dua komponen; pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk manfaat finansial seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh perusahaan).

H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan



Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:118) “lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas dan infrastruktur kerja yang ada disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:121) “lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat karyawan bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan

Budaya Organisasi

Menurut Supratikno (2006:33) “Budaya organisasi adalah nilai-nilai informal yang dapat mengendalikan individu dan kelompok dalam suatu organisasi untuk saling bekerja sama dan juga dengan pihak-pihak diluar organisasi.

Menurut Ivancevich (2007:41) “Anda perlu belajar dan berbagi budaya nasional. Budaya mendefinisikan aspek budaya yang berkorelasi dengan batas-batas berbagai. Menurut Ivancevich (2007:44) “Budaya organisasi adalah apa yang karyawan kenali, dan bagaimana hal itu menciptakan pola kepercayaan, nilai dan harapan.

H₃ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan

Kepuasan Karyawan

Menurut Martoyo (2007:156) “kepuasan kerja adalah keadaan dimana kondisi emosional karyawan tidak menemukan titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dengan nilai balas jasa yang di inginkan oleh karyawan terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi”.

Menurut Robbins (2009:178) “kepuasan kerja yaitu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Hubungan Antar Variabel

1. Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Manfaat utama dari kompensasi adalah meningkatkan produktifitas karyawan. kompensasi sendiri merupakan balas jasa yang diterima karyawan, baik secara finansial maupun non finansial. Sedangkan kepuasan karyawan ialah keadaan dimana karyawan tersebut merasakan sesuatu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian kompensasi yang di berikan perusahaan mempengaruhi kepuasan karyawan jika balas jasa yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang diekspektasikan karyawan tersebut. Dessler (2009:82) mengungkapkan bahwa “kompensasi adalah bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan”.

2. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

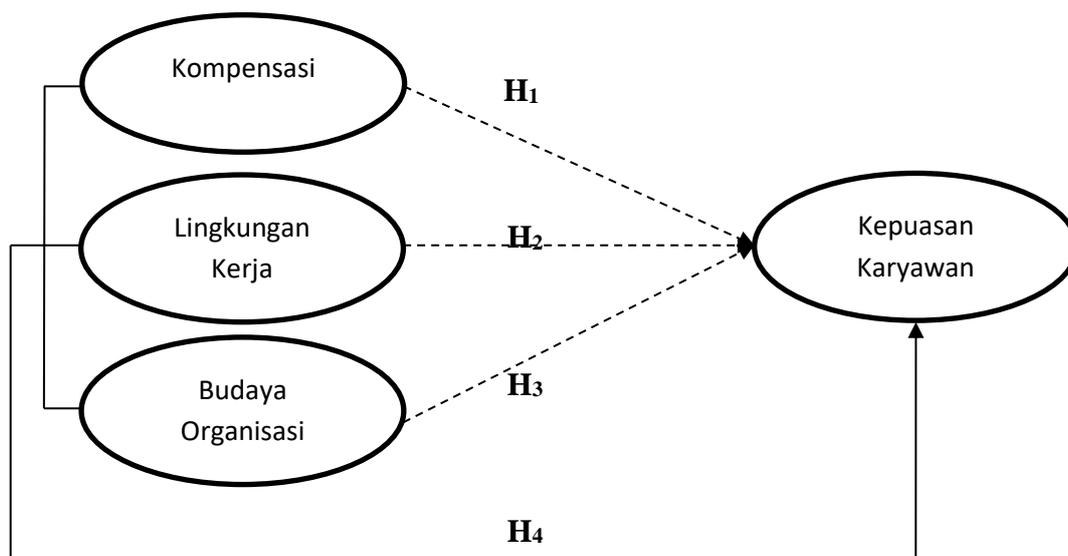
Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, lingkungan kerja ialah tempat dimana seorang karyawan melakukan kegiatan bekerjanya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan tenang akan dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja, sehingga produktifitas dapat ditingkatkan. Mangkunegara (2004:68) “lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kepuasan karyawan, pencapaian prestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditimbulkan dari diri sendiri dan lingkungan kerja”.

3. Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Schein (2002) mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah budaya dasar yang dikembangkan oleh kelompok tertentu, seperti belajar mengulangi tantangan yang dihadapinya baik secara eksternal maupun internal, dan berfungsi dengan baik, diakui secara hukum, sehingga anggota baru harus berfikir sebagai cara yang tepat untuk menyadari, dan rasakan

Model Penelitian

Mengacu pada tinjauan dan penelitian sebelumnya, didapatkan observasi seperti dibawah ini :



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan
- H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan
- H4 : Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan

Metodologi Penelitian

Jenis, lokasi, dan waktu

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory research. Penelitian ini dilakukan pada pengemudi ojek online Grab yang ada di Jl. Laksana Adi Sucipto No 53, Blimbing, Kota Malang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2019 sampai dengan Januari 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 15.247 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1 maka teknik pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling*, maka untuk mendapatkan jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{15.247}{(1 + 15.247 \times 0,1^2)}$$
$$n = 99$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah yang ditetapkan sebanyak 99 responden.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan karyawan.

Kepuasan Karyawan (Y)

Kepuasan karyawan adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. (Handoko, 2001:193)

2. Variabel Independen (X₁, X₂, X₃)

Variabel Bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Kompensasi (X₁)

Dessler (2009:82) mengungkapkan kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen; pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung.

Lingkungan Kerja (X₂)

Sunyoto (2013:110). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan yang lainnya.

Budaya Organisasi (X₃)

Supratikno (2006:33) menyatakan bahwa budaya organisasi yaitu nilai-nilai informal yang bisa mengendalikan suatu individu dan kelompok didalam organisasi untuk saling bekerja sama satu sama lain dan juga dengan pihak luar organisasi.

Metode Analisis Data

Peneliti menggunakan analisis data kuantitatif, dimana dalam teknik ini peneliti gunakan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik. Penelitian ini menggunakan media angket. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket tertutup, dimana angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia.

Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X1.1	0,684	0,164	Valid
	X1.2	0,752	0,164	Valid
	X1.3	0,477	0,164	Valid
	X1.4	0,383	0,164	Valid
	X1.5	0,527	0,164	Valid
	X1.6	0,432	0,164	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,597	0,164	Valid
	X2.2	0,561	0,164	Valid
	X2.3	0,691	0,164	Valid
	X2.4	0,674	0,164	Valid
	X2.5	0,561	0,164	Valid
	X2.6	0,633	0,164	Valid
Budaya Organisasi (X ₃)	X3.1	0,597	0,164	Valid
	X3.2	0,561	0,164	Valid
	X3.3	0,691	0,164	Valid
	X3.4	0,674	0,164	Valid
	X3.5	0,561	0,164	Valid
	X3.6	0,633	0,164	Valid
Kepuasan Karyawan (Y)	Y1	0,802	0,164	Valid
	Y2	0,775	0,164	Valid
	Y3	0,555	0,164	Valid
	Y4	0,791	0,164	Valid
	Y5	0,797	0,164	Valid
	Y6	0,388	0,164	Valid

Sumber: data penelitian, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa semua item penelitian pada setiap variabel memiliki r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Kompensasi	0,525	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,675	Reliabel
Budaya Organisasi	0,473	Reliabel
Kepuasan Karyawan	0,779	Reliabel

Sumber: data penelitian, 2020

Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* sama dengan atau lebih dari 0,164. Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* pada setiap variabel penelitian lebih dari 0,164, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut telah reliabel dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov Z	Nilai Sig	Keterangan
X1, X2, X3, Y (Unstandardized Residual)	0,819	0,514	Berdistribusi Normal

Sumber: data penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,514 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t Hitung	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,192	0,662		-0,290	0,772
Kompensasi	0,143	0,145	0,085	0,938	0,328
Lingkungan Kerja	0,424	0,123	0,322	3,438	0,001
Budaya Organisasi	0,503	0,128	0,355	3,930	0,000

Sumber: data penelitian, 2020

Dari tabel 4.11 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = (-0,192) + (0,143).X_1 + (0,424).X_2 + (0,503).X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan Karyawan
- a : Konstanta / *Inrercept*
- b : Koefisien Regresi variabel X
- e : *Error disturvance*
- X₁ : Kompensasi
- X₂ : Lingkungan Kerja
- X₃ : Budaya Organisasi

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar (-0,192) artinya jika variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya (-0,192).
- b. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan GRAB Malang dengan koefisien regresi sebesar 0,549, artinya jika variabel kompensasi mengalami perubahan maka kepuasan karyawan juga akan berubah dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- c. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan GRAB Malang dengan koefisien regresi sebesar 0,424, artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami perubahan maka kepuasan karyawan juga akan berubah dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- d. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan GRAB Malang dengan koefisien regresi sebesar 0,503, artinya jika variabel budaya organisasi mengalami perubahan maka kepuasan karyawan juga akan berubah dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,900	1,111	Tidak ada Multikolonieritas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,773	1,293	Tidak ada Multikolonieritas
Budaya Organisasi (X ₃)	0,831	1,204	Tidak ada Multikolonieritas

Sumber: data penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 kita dapat melihat bahwa nilai VIF dari variabel independen dalam penelitian ini < 10 yaitu sebesar 1.111 atau nilai tolerance > 0.1 yaitu sebesar 0.900 oleh karena itu dapat dikatakan tidak ada gejala multikolonieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,328	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,001	Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X ₄)	0,000	Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data penelitian, 2020

Pada tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Glejser Test* untuk variabel Kompensasi sebesar 0.328 > 0.05, nilai signifikansi Lingkungan Kerja sebesar 0.001 < 0.05 dan untuk nilai signifikansi Budaya Organisasi sebesar 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa hasil uji pada variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terjadi heteroskedastisitas, sedangkan untuk hasil uji kompensasi tidak.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	Sig.
Kompensasi (X ₁)	0,983	0.772
Lingkungan Kerja (X ₂)	3,438	0.001
Budaya Organisasi (X ₃)	3,930	0,000

Sumber: data penelitian, 2019

1. Variabel Kompensasi

Hipotesis yang diuji:

H₀₁ : Kompensasi (X₁) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

H_{a1} : Kompensasi (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

Hasil uji t mengenai pengaruh Kompensasi (X₁) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 0,983 dengan nilai signifikansi sebesar 0,772. Nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka H₀₁ diterima atau H_{a1} ditolak. Artinya, variabel Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.

2. Variabel Kepuasan Karyawan

Hipotesis yang diuji:

H₀₂ : Lingkungan Kerja (X₂) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

H_{a2} : Lingkungan Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

Hasil uji t mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,438 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H₀₂ ditolak atau H_{a2} diterima. Artinya, variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.

3. Variabel Budaya Organisasi

Hipotesis yang diuji:

H₀₃ : Budaya Organisasi (X₃) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

H_{a3} : Budaya Organisasi (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

Hasil uji t mengenai pengaruh Budaya Organisasi (X₃) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,930 dengan nilai signifikansi

sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_{02} ditolak atau H_{a2} diterima. Artinya, variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.132	3	3.377	17.600	.000 ^a
	Residual	18.231	95	.192		
	Total	28.363	98			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: data penelitian, 2020

H_0 : Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

H_a : Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diperoleh nilai F sebesar 17,600 dan nilai signifikansi F sebesar 0.000. Nilai-nilai signifikansi F (0.000) lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan

Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan pengemudi GRAB

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan. Salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan karyawan adalah Kompensasi. Jika kompensasi yang diberikan sesuai harapan maka kepuasan karyawan juga akan semakin meningkat.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan pengemudi GRAB

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan. Salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan karyawan adalah lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja baik dan nyaman maka kepuasan karyawan juga akan semakin baik.

c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan pengemudi GRAB

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan. Salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan karyawan adalah budaya organisasi. Jika budaya organisasi karyawan baik maka kepuasan karyawan juga akan semakin meningkat.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan pengemudi GRAB Malang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi direfleksikan oleh pernyataan Gaji yang sesuai dengan harapan.
2. Variabel Lingkungan Kerja direfleksikan oleh pernyataan Ruang Kerja yang baik.
3. Variabel Budaya Organisasi direfleksikan oleh pernyataan Disiplin Waktu dan Kejujuran dalam bekerja.
4. Variabel Kepuasan karyawan direfleksikan oleh pernyataan Hubungan Kerja yang baik.
 - a. Berdasarkan penelitian ini, variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan pengemudi GRAB Kota Malang.
 - b. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan pengemudi GRAB Kota Malang.
 - c. Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan pengemudi GRAB Kota Malang.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya:

1. Terkait dengan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif antara Kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan, maka di harapkan kepada manajemen GRAB Kota Malang dapat meningkatkan lagi kompensasi yang sesuai dengan harapan serta kebutuhan pengemudi GRAB Kota Malang.
2. Bagi pengemudi GRAB Kota Malang diharapkan untuk lebih meningkatkan kinerja agar Kompensasi yang akan diberikan oleh manajemen sesuai dengan hasil kinerja yang telah dilakukan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan dengan menambah, mengurangi atau mengganti variabel lain yang berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan.



Daftar Pustaka

- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM*: buku 1, Jakarta: indeks
- Hasibuan, Malayu SP, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M dkk, 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketiga, Bandung, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, S.E., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, 2002, *Perilaku Organisasi*, Edisi kelima, Jakarta: Erlangga.
- Schein, E, H, 2002, *Organizational Culture and Leadership*, San Fransisco: Jossey-Bass
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sunyoto, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Supratikno et al, Hendrawan, 2003, *Advanced Strategic Manajemen*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Supratikno, Hendrawan dkk, 2006, *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E., 2009, *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Taufiq Annawawi ***)Adalah Alumni FEB Unisma
Abdul Qodir Jaelani **)Adalah Dosen Tetap di FEB Unisma
Khoirul ABS ***)Adalah Dosen Tetap di FEB Unisma