

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
(Studi Pada Pengemudi Ojek Online Grab Kota Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

MUHAMMAD TAUFIQ ANNAWAWI

NPM. 214.01.08.1100



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

MALANG

2020



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN**

(Studi Pada Pengemudi Ojek Online Grab Kota Malang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

MUHAMMAD TAUFIQ ANNAWAWI

NPM. 246.01.08.1100



Telah disetujui tanggal 7 Agustus 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Abd. Kodir Djaelani, SE.,MM

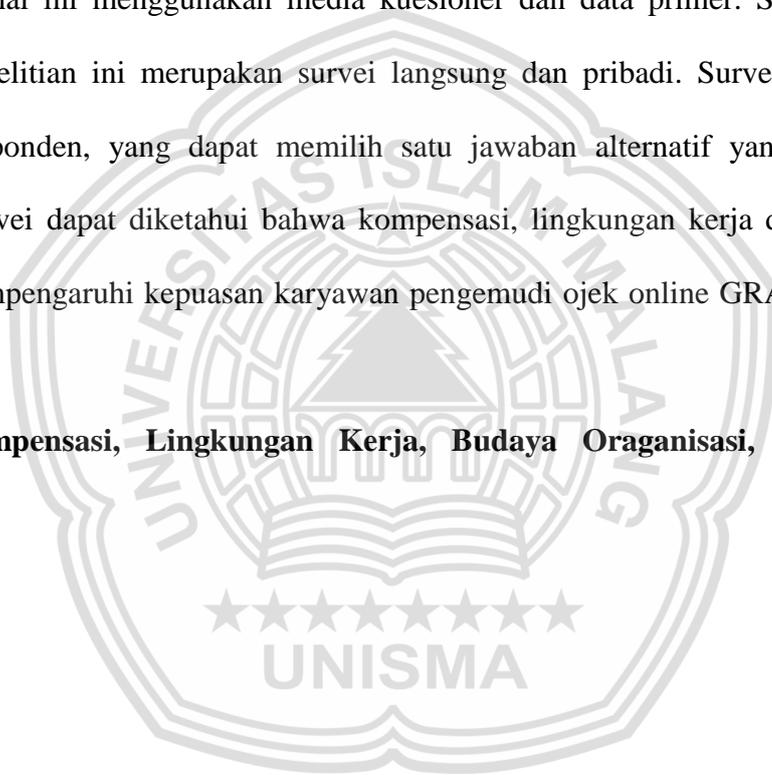
M. Khoirul ABS, SE., MM

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan pengemudi ojek online GRAB di Kota Malang. Populasi yang terkandung dalam penelitian ini berjumlah 15.247 orang dan rumus *Slovin* (1960) digunakan untuk menentukan sampel penelitian dengan tingkat signifikansi 0.1, dan besarnya sampel pada penelitian ini adalah 99 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif.

Peneliti dalam hal ini menggunakan media kuesioner dan data primer. Survei yang digunakan dalam penelitian ini merupakan survei langsung dan pribadi. Survei diberikan langsung kepada responden, yang dapat memilih satu jawaban alternatif yang tersedia. Berdasarkan hasil survei dapat diketahui bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kepuasan karyawan pengemudi ojek online GRAB di Kota Malang.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Karyawan



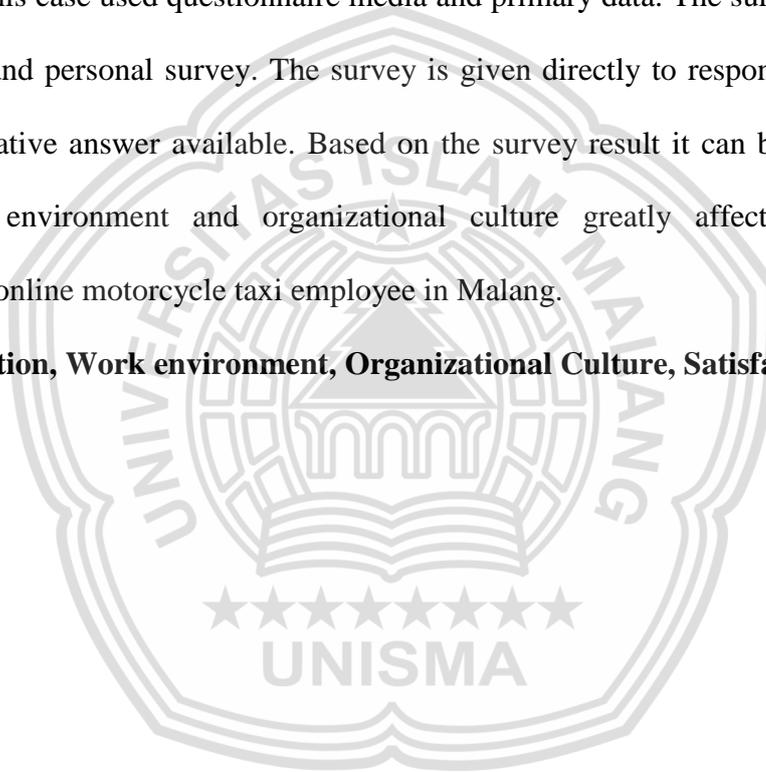


ABSTRACT

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 Slovic (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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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”.

1.2. 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?

1.3. 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.

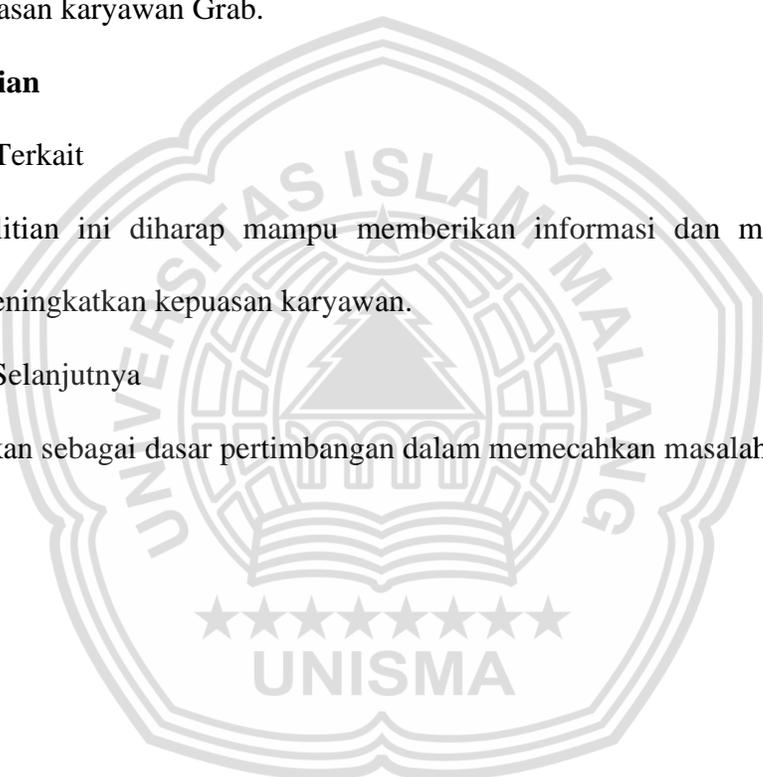
1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Instansi Terkait

Adanya penelitian ini diharap mampu memberikan informasi dan masukan tentang pentingnya meningkatkan kepuasan karyawan.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam memecahkan masalah yang sama.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 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:

a. Kesimpulan Deskriptif

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.

b. Berdasarkan penelitian ini, variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan pengemudi GRAB Kota Malang.

c. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan pengemudi GRAB Kota Malang.

d. Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan pengemudi GRAB Kota Malang.

- e. Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Karyawan pengemudi GRAB Kota Malang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Karyawan dalam penelitian ini hanya dari tiga variabel yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, sedangkan masih banyak lagi faktor lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan terhadap pengemudi GRAB Kota Malang sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan oleh GRAB Kota Malang.
3. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

5.3 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

- Ahyari, Agus, 1999, Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi, Buku 2, Yogyakarta: BPFE.
- Ahyari, Agus, 2002, Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi, Edisi 4, Yogyakarta: BPFE.
- Arifin, 2017, Pengaruh kompetensi lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis, Malang.
- Arikunto, S, 2006, Metode Penelitian Kualitatif, Jakarta: Bumi Aksara.
- Budianto dan Katini, 2015, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta.
- Cahyono, 2015, Pengaruh kompensasi lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Arki Fashion, Pekalongan.
- Denison, & Misra, 2005, *Toward Of Organizational Culturu and Effectiveness, Organization Science.*
- Dessler, Gary, 2009, Manajemen SDM: buku 1, Jakarta: indeks
- Hadinata, 2014, Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik genteng massokka, Kebumen.
- Handoko, Hani T, 2001, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Yogyakarta: diterbitkan Oleh BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP, 2013, Manajemen Sunber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M dkk, 2007, Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jakarta: Erlangga.
- Istijanto, 2005, Aplikasi Praktis Riset Pemasaran, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kamif, 2016, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Gajayana kota Malang.
- Kamif, dkk, 2016, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karywan Hotel Aria Gajayana Malang.
- Kusumawati, Ratna. 2008. Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja

karyawan (studi kasus pada RS. Roemani Semarang). Thesis Universitas Diponegoro.

- Lexy, Moleong, 2002, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV Remaja.
- Makawi, dkk, 2015, Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas Perindustrian dan perdagangan di kota Banjarmasin.
- Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketiga, Bandung, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlia, 2010, Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Alam Prima Komputer, Bandar Lampung.
- Martoyo, Susilo, S.E., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mathis, R.L & J.H. Jackson, 2006, *Human Resource Management*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat.
- Murty, & Hudiwinarsih, 2012, Pengaruh kompensasi motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya.
- Nitisemito, Alex, 1997, *Manajemen Personal*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S, Mutiara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rachmadhani, dkk, 2014, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan perusahaan air minum (PDAM) kota Malang dalam upaya meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia.
- Rivai, Veithzal, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2002, *Perilaku Organisasi*, Edisi kelima, Jakarta: Erlangga.
- Saputra, dkk, 2016, Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa.
- Schein, E, H, 2002, *Organizational Culture and Leadership*, San Fransisco: Jossey-Bass
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Seidel, J.V. 1998, *Qualitative data analysis*, Newbury Park: Sage Publication.
- Sekaran, Uma., 2011, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.

- Sugiyono, 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 manu-sia, Jakarta: Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Untari, 2014, Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Buana Mas Jaya Surabaya.
- Werther, Davis, 1996, *Personel Management and Human Resources*, Univiersitas Michigan
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

