

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

I Made Yudi Permadi¹
I Wayan Suana²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: permadiyudi96@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial serta untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power Bali. Jumlah responden sebanyak 60 orang karyawan, dengan metode stratifikasi (*Stratified Random Sampling*). Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power Bali. Variabel kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power Bali dengan variabel lingkungan kerja sebagai variabel yang berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power Bali.

Kata Kunci: kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of compensation, organizational culture and work environment on employee job satisfaction either simultaneously or partially and to determine which variables are the dominant influence on job satisfaction of employees at PT Indonesia Power Bali. The respondents of this research as many as 60 employees, with stratification method (Stratified Random Sampling). The data analysis technique used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis. Based on the analysis found that the variable compensation, organizational culture and working environment simultaneously significant effect on job satisfaction of employees at PT Indonesia Power Bali. Variable compensation, organizational culture and work environment is also positive and significant effect partially to the job satisfaction of employees at PT Indonesia Power Bali with the work environment variables as variables that influence greater job satisfaction at PT Indonesia Power Bali.

Keywords: job satisfaction, compensation, organizational culture, work environment

PENDAHULUAN

Pelaku bisnis yang semakin hari semakin meningkat menyebabkan terjadinya persaingan yang kompetitif dalam dunia bisnis. Mereka dituntut melakukan suatu inovasi atau perubahan yang dapat membantu eksistensi perusahaannya. Mereka juga dihadapkan dengan perubahan teknologi yang semakin maju. Perubahan-perubahan tersebut otomatis akan merubah pola pikir, perilaku, dan cara kita dalam menghadapi masalah yang cenderung lebih kompleks. Seseorang harus pintar dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi agar tidak tergerus oleh perubahan itu sendiri. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia yang memegang peran penting dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual (Supatmi dan Nimran, 2014 : 27). Pegawai yang bergabung dalam organisasi akan membawa keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berkaitan dengan pekerjaan yang disediakan sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja yang bersifat dinamik (Sugiyarti, 2013 : 75).

PT Indonesia Power, atau IP, adalah sebuah anak perusahaan PLN menjalankan usaha komersial pada bidang pembangkitan tenaga listrik. Saat ini

Indonesia Power merupakan perusahaan pembangkitan listrik dengan daya mampu terbesar di Indonesia. Berikut dapat dilihat pada Table 1. jumlah karyawan yang ada di PT Indonesia Power Bali.

Tabel 1.
Jumlah Karyawan pada PT Indonesia Power Pada Tahun 2015

No	Bidang	Jumlah Karyawan (orang)
1	General manager	1
2	Ahli Tata Kelola Pembangkit	1
3	Auditor Teknik	1
4	Auditor Keuangan dan Administrasi	1
5	Ahli Tata kelola Jasa Operasi dan Pemeliharaan	1
6	Manajer Enjiniring	1
7	Manajer Prokurmen	1
8	Manajer Operasi dan pemeliharaan	1
9	Manajer Keuangan dan Administrasi	1
10	Manajer Unit	3
11	Supervisor	20
12	Staf	40
13	Operator PLTG	39
14	Operator PLTU	38
	Jumlah	149

Sumber: PT Indonesia Power Bali - Denpasar Pada Tahun 2015

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat jumlah karyawan pada PT Indonesia Power Bali adalah 149 orang. Kondisi ini perlu diperhatikan karena dengan jumlah pegawai 149 untuk perusahaan sebesar PT Indonesia Power terancam adanya indikasi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja (8 jam), maka perusahaan harus mempertahankan kinerja tiap karyawan dan menjaga kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan Ratnawati (2012: 201). Aluko (2013: 4) menyatakan bahwa asset organisasi paling penting yang

harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah asset manusia dari organisasi tersebut

Gatot (2010), Purnomo dan Cholil (2010), Siregar (2012), dan Parwanto (2011) menyatakan kepuasan kerja (*job statification*) adalah wujud dari persepsi karyawan yang tercermin dalam sikap dan fokus pada perilaku pekerjaan. Ini juga merupakan suatu bentuk interaksi antara manusia dengan lingkungan pekerjaannya, Selain itu dalam bekerja ditunjukkan dengan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan perilaku yang efektif sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan beberapa dampak negatif seperti mangkir kerja, mogok kerja, kerja lamban, pindah kerja, dan kerusakan yang disengaja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pekerjaan, sikap kepemimpinan di dalam kepemimpinannya, sikap pekerja yang monoton atau tidak (Supadmi dan Nimran, 2014:29). Widnyono (2013) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondidi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan,

struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Indonesia Power yang sudah bekerja dengan baik dan sudah lama mengabdikan di PT. Indonesia Power pembagian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan masih kurang dan pembagiannya yang tidak merata. Dalam hal pembagian pekerjaan seringkali karyawan harus melakukan pekerjaan di luar bidangnya ataupun merangkap seperti, *supervisor* yang menjadi *operator*, ataupun *operator PLTG* yang menjadi *operator PLTD* yang dikarenakan pekerjaan yang ada melebihi SDM yang tersedia sehingga timbul kesulitan dan kesenjangan kerja di dalam perusahaan. Hal lain yang menjadi keluhan karyawan adalah mereka bekerja melebihi jam kerja (8 jam) akibat dari SDM yang kurang di dalam perusahaan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan (Widnyono, 2013). Berdasarkan Tabel 2 maka dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada PT Indonesia Power Bali pada tahun 2015, dengan presentasi 3,08. Ini diartikan bahwa tingkat absensi karyawan perlu diperhatikan. Menurut Mudiarta, dkk. (2001:93) mengatakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen per bulan dianggap baik, absensi 3 persen ke atas menunjukkan kepuasan yang buruk dan tidak layak di dalam suatu perusahaan.

Dengan rata-rata tingkat absensi 3,08 per bulan, ini menunjukkan bahwa terdapat indikasi masih kurangnya kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2.
Tingkat absensi karyawan PT Indonesia Power UPJP pada tahun 2014

Bulan	Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Seterusnya (Orang)	Absensi (Hari)	Hari Masuk (Hari)	(%)
(1)	(2)	(3)	(4)=(2)x(3)	(5)	(6)=(4-5)	(7)=(5:4)x100
Jan	149	26	3874	135	3739	3.49
Feb	149	24	3576	112	3480	3.13
Mar	149	26	3874	148	3726	3.82
Apr	149	25	3725	135	3590	3.62
Mei	149	26	3874	126	3748	3.25
Juni	149	27	4023	90	3948	2.23
Juli	149	26	3874	105	3769	2.71
Agst	149	26	3874	120	3754	3.09
Sept	149	26	3874	135	3739	3.48
Oktober	149	27	4023	105	3918	2.60
Nov	149	26	3874	100	3784	2.58
Des	149	27	4023	120	3903	2.98
Jumlah		312	46488	1431	45.098	36.98
Rata-rata		26	3874	119.25	3.758.166	3.08

Sumber : PT Indonesia Power Bali – Denpasar tahun 2015

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Dhermawan (2012: 174), menyatakan kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial rewards) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Anas, 2014:2). Kompensasi itu sendiri bagi organisasi dan perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Adapun tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan (Sugiyarti, 2013:30). Imbalan dirasakan penting bagi karyawan selaku individu, besarnya imbalan mencerminkan ukuran nilai karya para karyawan. Imbalan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan

sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan motivasi serta kepuasan karyawan (Kurniawan, 2011:1). Lebih lanjut Nizar (2011) menjelaskan, imbalan atau balas jasa tersebut dapat di bagi atas dua macam, yaitu imbalan yang bersifat finansial (sering disebut kompensasi langsung) dan nonfinansial (sering disebut kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung) yang tidak secara langsung berkait dengan prestasi kerja. Imbalan finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi. Imbalan non finansial, dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, cafetaria, dan tempat beribadah. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan pada PT Indonesia Power, diperoleh temuan bahwa pembagian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan masih kurang dan pembagiannya yang tidak merata.

Secara historis, ada definisi tak terhitung jumlahnya tentang budaya organisasi, yang didefinisikan dalam berbagai cara (Sun, 2011). Budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat keyakinan, nilai-nilai, dan asumsi yang dimiliki oleh anggota organisasi (Gregory et al., 2011). Menurut Koskinen et al. (2010) budaya organisasi adalah dasar, asumsi dan pola dalam makna bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi sering disebut sebagai alasan utama atas kegagalan pelaksanaan program perubahan organisasi (Griffiths, 2010),

Indikator budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya, dimana hal ini merupakan hasil dari penelitian (Setyawati,2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aluko (2013) yang berjudul *The Impact Culture On Organizational Perfomance in Selected Textile Firmsin Nigeria* menjelaskan bahwa budaya adalah sebuah konsep yang berakar dalam Antropologi dan Sosiologi, di mana itu adalah istilah kunci dalam menjelaskan keberadaan dan sifat tatanan sosial. Chandrasekar (2008) dalam penelitiannya yang berjudul *The Impact Of Organizational Learning Culture Abd Proactive Personality On Organizational Commitment And Intrinsic Motivation: The Mediating Role Of Perceived Job Complexity Baek-Kyoo (BRIAN)*. Budaya organisasi mengacu pada organisasi terampil menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan, dan pada memodifikasi perilaku untuk mencerminkan pengetahuan dan wawasan baru. Mengapa budaya organisasi 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 perusahaan dapat terakomodasi (Ratnawati, 2012). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan pada PT Indonesia Power, diperoleh temuan bahwa karyawan di perusahaan ini banyak yang mengeluhkan dalam hal pembagian pekerjaan seringkali karyawan harus melakukan pekerjaan

di luar bidangnya ataupun merangkap seperti, *supervisor* yang menjadi *operator*, ataupun *operator PLTG* yang menjadi *operator PLTD* yang dikarenakan pekerjaan yang ada melebihi SDM yang tersedia sehingga timbul kesulitan dan kesenjangan kerja di dalam perusahaan. Hal lain yang menjadi keluhan karyawan adalah mereka bekerja melebihi jam kerja (8 jam) akibat dari SDM yang kurang di dalam perusahaan.

Plangiten (2013) menjelaskan lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan di dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif atau negatif. Apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang positif, maka pekerja tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik melakukan pekerjaannya, dan ini berarti akan meningkatkan efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan. Sedangkan apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang negatif, maka pekerja tersebut akan mengalami kemerosotan moral dalam bekerja dan akibatnya akan terjadi suatu pemborosan-pemborosan atau pengeluaran biaya yang lebih banyak dibandingkan dengan biaya yang semestinya dikeluarkan.

Sumber daya manusia akan bekerja secara maksimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanthi, 2010:27). Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seorang

karyawan dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik apabila karyawan tersebut menyukai bidang pekerjaannya dan lingkungan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya apabila karyawan kurang disiplin dalam pekerjaannya ini bisa terjadi karena karyawan tersebut kurang menyukai bidang pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Chandrasekar, 2011).

Manajemen yang menentukan bagaimana, tepatnya, untuk memaksimalkan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil observasi pada PT Indonesia Power, ditemukan masalah-masalah terkait lingkungan kerja yaitu penataan meja yang jaraknya terlalu dekat mengganggu kelancaran ruang gerak karyawan sehingga mengakibatkan kecelakaan kerja dan penerangan yang agak redup sehingga karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kesejahteraan para karyawan juga sangat menjadi perhatian khusus oleh pihak manajemen PT Indonesia Power guna menjaga serta meningkatkan produktivitas mereka. Di perusahaan ini, karyawan seluruhnya diikutsertakan dalam program Jamsostek yang terdiri dari 4 program, diantaranya 1) Jaminan Kecelakaan Kerja, 2) Jaminan Kematian, 3) Jaminan Hari Tua dan 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Selain Jamsostek, kesejahteraan karyawan juga dijamin lewat program koperasiguna mendukung kebutuhan ekonomi para karyawan. PT Indonesia Power Bali memiliki persentase sebesar 0,27% dari total produksi kelistrikan di Indonesia. Akan tetapi, ditengah keadaan tersebut masih terdapat adanya indikasi kurangnya kepuasan kerja karyawan di dalam PT Indonesia Power yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan.

Melalui pemaparan masalah yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu 1)) apakah kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power ?, 2) apakah kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power ?, 3) variabel manakah di antara kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power ?

Penelitian ini bertujuan 1) untuk menganalisa pengaruh signifikan dari kompensasi finansial, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Indonesia Power, 2) untuk menganalisa pengaruh signifikan dari kompensasi finansial, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power, 3) untuk menganalisa variabel yang berpengaruh dominan di antara kompensasi finansial, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power.

Hasil dari penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi tambahan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi finansial, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen PT Indonesia Power dalam menerapkan kebijakan

perusahaan yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi finansial, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja para karyawan.

Sejumlah penelitian yang menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan kebijakan yang penting penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan (Supadmi, 2014:441). Kompensasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan dan yang pada akhirnya akan berkaitan dengan efektivitas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Yulan Nuria, 2011:184).

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

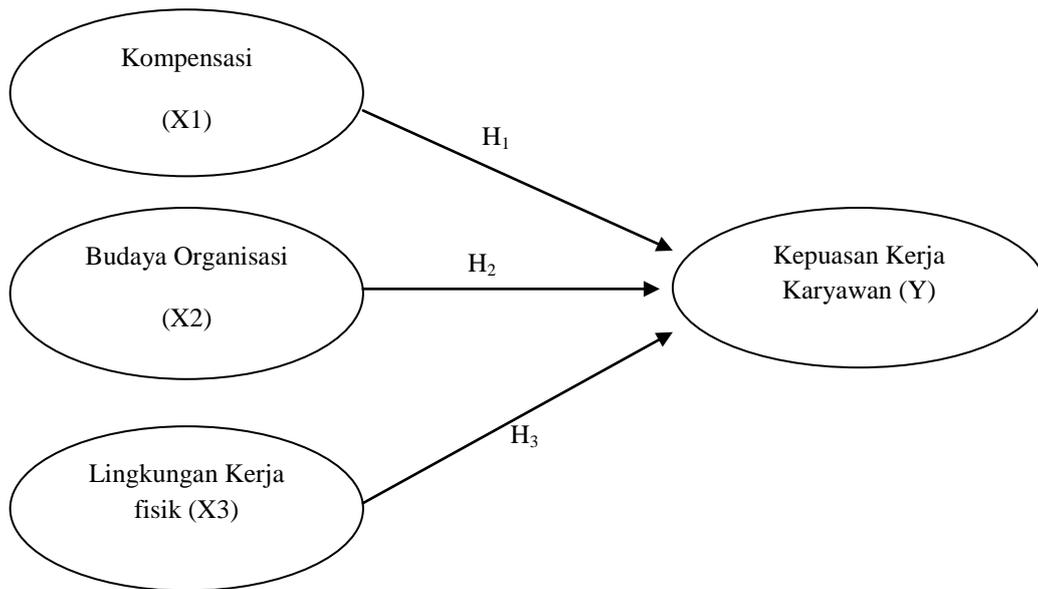
Sejumlah penelitian yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai peran besar dalam upaya mencapai produktivitas (Kurniawan, 2007:35). Penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2014) dan Sugiyarti (2013) yang meneliti tentang hubungan budaya organisasi dengan produktivitas yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik. Demikian pula sebaliknya jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal.

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anas (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dalam suatu perusahaan akan meningkatkan niat kerja karyawan yang pada nantinya akan membangun sikap berdisiplin kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan empiris, maka disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: data diolah

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dengan menggunakan analisis data kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:13). Lokasi penelitian ini adalah pada PT Indonesia Power Bali yang beralamat di jalan by pass I Gst Ngurah Rai – Pesanggaran. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah yang terkait dengan kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indonesia Power – Bali.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Istijanto (2010:38) menyatakan bahwa sumber primer yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus yang didapatkan dengan observasi langsung dan kuesioner yang disebarakan kepada responden pada PT Indonesia Power. Sumber sekunder diperoleh dari data jumlah karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi serta tingkat absensi karyawan.

Kepuasan karyawan (Y) merupakan keadaan emosional dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka (Sutrisno, 2011:75). Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut Rivai (2010:860) adalah 1) isi pekerjaan, merupakan penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, 2) supervisi, merupakan pengarahan dan pengendalian kepada tingkat karyawan yang ada di bawahnya dalam suatu organisasi, 3) organisasi dan manajemen, merupakan suatu alat atau wadah kerjasama untuk mencapai tujuan bersama, 4) kesempatan untuk maju, merupakan keadaan dimana karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir.

Kompensasi (X1) adalah segala bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan atas hasil kerjanya. Menurut Dhermawan (2012:445) indikator-indikator yang terkandung di dalam kompensasi adalah sebagai berikut 1) gaji adalah bentuk pembayaran secara periodik yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya, 2) Insentif adalah suatu sarana yang berbentuk materi untuk memotivasi karyawan, 3) tunjangan adalah setiap *benefit* yang ditawarkan

pada karyawan selain gaji dan insentif, 4) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan karyawan dalam bekerja.

Budaya organisasi (X2) merupakan persepsi yang dianut oleh seluruh anggota didalam organisasi yang digunakan atau dianut sebagai perilaku dan petunjuk pemecahan masalah (Nizar,2011:253). Menurut Mariani (2014), indikator-indikator yang terkandung di dalam budaya organisasi adalah 1) *member identity* adalah budaya dengan mementingkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan diri sendiri, 2) *group emphasis* adalah budaya yang menekankan pada aktivitas kerja kelompok yang terorganisasi, 3) *people focus* adalah budaya organisasi yang bertujuan untuk kepentingan dan kebutuhan orang banyak dan dilakukan secara partisipatif dengan mempertimbangkan kepentingan mayoritas pegawai, 4) *risk tolerance* adalah kesediaan pegawai untuk mengambil prakarsa untuk bertindak inovatif serta mempunyai keberanian menghadapi resiko yang akan terjadi untuk kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja (X3) dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Paripurna, 2013:27). Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah 1) penerangan di tempat kerja adalah cahaya yang menerangi ruang kerja karyawan, 2) keadaan udara di tempat kerja adalah keadaan suhu dan sirkulasi udara di ruang kerja karyawan, 3) tata warna di tempat kerja adalah pengaturan peralatan kantor di ruang kerja karyawan, 4) tata letak di

tempat kerja adalah pengaturan peralatan kantor di ruang kerja karyawan, 5) keamanan di tempat kerja adalah keadaan dimana karyawan bebas dari kekhawatiran.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indonesia Power – Bali. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Rahyuda (2004:45), yaitu sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{149}{1 + 149 \cdot (0.1)^2}$$
$$n = \frac{149}{2.49} = 60$$

Berdasarkan rumus tersebut maka sampel yang digunakan adalah sebanyak 60 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penarikan sampel stratifikasi (*stratified random sampling*), dimana dalam metode ini digunakan kriteria yang jelas yang akan digunakan sebagai dasar penentuan strata (kelas/kelompok/lapisan). Masing-masing strata merupakan sub-populasi yang dalam penelitian ini digunakan bidang atau departemen tempat kerja karyawan.

Model analisis yang dipergunakan untuk menganalisis permasalahan penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk

mengetahui ketergantungan satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga besar dan arah hubungan tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan antar satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Dalam analisis, peneliti akan dibantu dengan program komputer yaitu *Statistical Package of Sosial Science (SPSS) 17.0*. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Wirawan, 2002:293).

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \mu \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

- \hat{Y} = Kepuasan kerja
- α = Bilangan konstanta
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Budaya Organisasi
- X_3 = Lingkungan kerja fisik
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variabel X_1, X_2, X_3
- μ = Variabel Pengganggu yang berpengaruh terhadap Y tetapi tidak dimaksudkan dalam model

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model yang diperoleh benar-benar memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas merupakan suatu uji statistik yang bertujuan untuk mengetahui distribusi data variabel yang akan digunakan dalam penelitian adalah data berdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah dengan melihat hasil statistik *Kolmogorv-Smirnov*.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, yang dapat dilihat dari *tolerance value* dan *Varians Inflation Faktor (VIF)*, apabila *tolerance value* lebih tinggi dari 0,10 atau *VIF*

lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain ke pengamatan lainnya yang dapat dilakukan dengan uji *glejser*.

Uji kelayakan model (Uji F) bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama. Apabila tingkat signifikan lebih dari $\alpha = 0,5$ maka model regresi ini layak untuk digunakan sebagai alat analisis (Ghozali, 2002:98). Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi variabel kompensasi (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah *standardized coefficients beta*. Nilai absolut terbesar dari koefisien beta yang terstandarisasi dari variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas merupakan pengujian instrumen penelitian. Apabila instrumen dikatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu variabel dikatakan valid jika korelasi tiap faktor positif dan besarnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2009:124). Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid dan dapat dipakai untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis

penelitian, karena nilai pada setiap instrumen berada diatas nilai signifikan pada tabel nilai *r product moment* yaitu lebih dari 0,30.

Tabel 3.
Hasil Uji Instrumen Validitas

Variabel	Item pertanyaan	Nilai korelasi	Ket
Kepuasan Kerja	Y1	0,886	Valid
	Y2	0,899	Valid
	Y3	0,870	Valid
	Y4	0,892	Valid
Kompensasi	X1.1	0,929	Valid
	X1.2	0,891	Valid
	X1.3	0,825	Valid
	X1.4	0,873	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,842	Valid
	X2.2	0,783	Valid
	X2.3	0,839	Valid
	X2.4	0,859	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,891	Valid
	X3.2	0,910	Valid
	X3.3	0,915	Valid
	X3.4	0,941	Valid
	X3.5	0,883	Valid

Sumber: data diolah, 2016

Uji reliabilitas adalah mengukur keandalan suatu instrumen, pada penelitian ini digunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2002:33) instrumen dikatakan reliabel jika nilai alphanya $\geq 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Hasil uji instrumen reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Instrumen Reliabilitas

Variabel	r alpha Hitung	R alpha Table	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,908	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,896	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,849	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,949	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa instrumen-instrumen variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan dan variabel bebas yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi dikatakan memenuhi syarat reliabilitas karena masing-masing variabel memiliki nilai $\alpha \geq 0,6$.

Hasil pengujian asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model yang diperoleh benar-benar memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi. Hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov* menemukan hasil bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,777. Hal ini berarti model regresi terdistribusi secara normal. Hasil analisis menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai sig. dari variabel kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan, masing-masing sebesar 0,805, 0,294 dan 0,683. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, untuk menganalisis data digunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan arah serta besarnya pengaruh kompensasi (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independen terhadap Kepuasan kerja karyawan yang berfungsi sebagai variabel dependen (Y). Analisis ini menggunakan bantuan *SPSS Statistics* dalam pengolahan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Undstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kompensasi	0,230	0,108	0,230	2,120	0,038
Budaya Organisasi	0,365	0,101	0,365	3,621	0,001
Lingkungan Kerja	0,410	0,084	0,410	4,893	0,000
Constant	= 0,000				
R	= 0,881				
R Square	= 0,775				
Adjusted R Square	= 0,763				
F _{hitung}	= 65,448				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

Sumber : data diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 5, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,000 + 0,230X_1 + 0,365X_2 + 0,410X_3 \dots \dots \dots (2)$$

Analisis *F-test* bertujuan untuk menguji pengaruh signifikansi secara simultan antara variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power Bali. Hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (64,448) lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,15) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indonesia Power Bali. Nilai R square yang didapat adalah 0,775 yang berarti sebesar 77,5 persen variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variasi variabel kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 22,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan nilai t_{hitung} (2,120) lebih besar dari t_{tabel} (1,671) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power Bali dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,230. Nilai pada koefisien regresi menandakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi yang di terima karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja karyawan. Pimpinan sebaiknya mengevaluasi permasalahan kompensasi yang ada untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Anas (2014) menyatakan jika pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif yang artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Sugiyarti (2013) menjelaskan imbalan atau balas jasa merupakan factor yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan baik itu imbalan yang bersifat finansial maupun non finansial.

Supatmi dan Nimran (2014) berdasarkan penelitiannya yang dilakukan di salah satu SMP swasta di Medan, dapat disimpulkan bahwa kebijakan kompensasi seara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru smp dimana penelitian ini dilakukan. Jadi penelitian ini membuktikan sekaligus memperkuat adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan nilai t_{hitung} (3,621) lebih besar dari t_{tabel} (1,671) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indonesia Power Bali dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,365. Nilai pada koefisien regresi menandakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan menyampaikan dengan baik budaya perusahaan kepada setiap karyawan agar dapat diterapkan dalam pedoman bekerja sehari-hari. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuadi (2014) menyatakan pengaruh positif secara parsial budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Ratnawati (2012) menyatakan kontribusi budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kurniawan (2013) menyatakan faktor budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasankerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyarti (2013) yang meneliti tentang hubungan budaya organisasi dengan kepuasan yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik. Demikian pula sebaliknya jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal. Jadi penelitian ini membuktikan sekaligus memperkuat adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan nilai t_{hitung} (4,893) lebih besar dari t_{tabel} (1,671) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indonesia Power Bali dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,410. Nilai pada koefisien regresi menandakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan memperhatikan lingkungan kerja dengan baik agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paripurna (2013) menyatakan sumber daya manusia akan bekerja secara maksimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai, suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan tersebut menyukai bidang pekerjaannya dan lingkungan pekerjaannya. *Workplace Environment And Its Impact On Organisational Performance In Public Sector Organisations* adalah judul penelitian yang dilakukan Chandrasekar (2011) dimana hubungan antara pekerjaan, tempat kerja, dan alat-alat kerja menjadi bagian integral dari pekerjaan itu sendiri. Jadi penelitian ini membuktikan sekaligus memperkuat adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel bebas yang memiliki nilai koefisien beta absolut terbesar memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel bebas lainnya. Untuk dapat

mengetahui variabel yang dominan, dapat dilihat berdasarkan dari perhitungan analisis *standardized coefficients beta* yang tersaji pada Tabel 6.

Tabel 6.
Nilai *Standardized Coefficients Beta* Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Ranking
Lingkungan Kerja (X3)	0,410	1
Budaya organisasi (X2)	0,365	2
Kompensasi(X1)	0,230	3

Sumber : data diolah, 2016

Berdasarkan perhitungan analisis *standardized coefficients beta* diketahui diantara kedua variabel bebas tersebut, lingkungan kerja memiliki nilai *standardized coefficients beta* terbesar yaitu sebesar 0,410, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power Bali. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja yang bersih dan aman. Dengan pemeliharaan lingkungan sekitar yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja perusahaan yang mendatangkan laba.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power Bali. Secara parsial diketahui bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PT Indonesia Power Bali. Variabel lingkungan kerja berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power Bali.

Saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaturan pewarnaan di tempat kerja diharapkan dapat lebih diperhatikan agar terciptanya suasana kerja yang nyaman. Setiap perusahaan memiliki kebiasaan dan aturan yang berbeda antara satu dengan lainnya bahkan sudah menjadi karakter tersendiri bagi suatu perusahaan. perusahaan disarankan agar memberikan toleransi untuk mengeluarkan inisiatifnya demi kemajuan perusahaan. Perusahaan disarankan memberikan kompensasi sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada karyawan serta memberikan gaji yang cukup agar karyawan merasa dihargai sehingga kepuasan kerja akan meningkat.

REFERENSI

- Anas. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*. 2(1): h: 1-11
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chandraseka, Dr K.2011. Wockplace Environment and Its Impact On Organisational Performance In Public Sector Organisation. *International Journal Of Enterprise Computing and Business Systems*. 1(1): pp:2-20.
- Dhermawan. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 6(2): h: 173-184.

- Dale, Kathleen and L. Fox, Marilyn. 2010. Leadership Style and Organizational Commitment: Mediating Effect of Role Stress. *Jurnal Od Managerial Issues*. 20(1): pp:109-130.
- Gouzali, Syadam. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Gregory, Brian T., Stanley G. Harris & Achilles A. Armenakis. 2011. Organizational Culture and Effectiveness: A Study Of Values, Attitudes, and Organizational Outcomes. *Journal of Business Research*. 62(7): pp: 673-679.
- Griffiths, Andrew .2010 . Corporate Sustainability and Organizational Culture. *Journal Of World Business*. 45(4): pp: 357-366.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Koskinen, Kaj Untamo & Mian M. Ajmal. 2010. Knowledge Transfer in Project-based Organizations: An Organizational Culture Perspective. *Journal of Management*. 10(2): pp: 7-15.
- Kurniawan. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Martoyo, Susilo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Nanda, Ramana. 2012. Entrepreneurship and The Discipline of External Finance. *Jurnal Of Harvard Business School*. 10(1): pp: 8-47.
- Nizar. 2011. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Ogbonna, Emmanuel and C. Harr, Lloyd. 2015. Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies. *Jurnal Of Resource Management*. 11(4): pp: 766-788.
- Ojo, Olu. 2013. Impact Assessment Of Corporate Culture On Employee Job Performance. *Jurnal Of Business and Management*. 2(2): pp: 74-81.

- Paripurna. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal manajemen universitas Udayana*. 2(5): h: 581-585.
- Plangiten. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 2(4): h: 2155-2166.
- PT Indonesia Power UPJP - Denpasar. 2015. *Gambaran Umum PT Indonesia Power UPJP - Denpasar*.
- Rahyuda. I Ketut. 2004. *Metodologi Penelitian*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 19(2): h: 170-187.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephe. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Satyawati. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*. 6(1): h: 17-21.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar Dina Arfianti. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan kebijakan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan hubungannya Dengan Organizational Citizhensgip Behavior. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatra Utara.
- Sugiyarti, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2(3): h:73-80.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sun, Shili. 2011. Organizational Culture and Its Themes. *International Journl of Business and Management*. 3(12): pp: 137-141.

- Supadmi dan Nimran, 2014. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2(3): h: 25-33.
- Surodilogo. 2010. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumber Sehat Semarang. *Thesis*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Suyana Utama, Made. 2007. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Sastra Utama.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Perubahan*, Edisi Kedua 2010. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyono, 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Guru SD di Kecamatan Campurdarat Kabupaten Tulung Agung). *Jurnal Manajemen*. 1(2): h: 1-17.
- Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensial) untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar : Keraras Emas.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi – Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yasa. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3(3): h: 609-617.