PENGARUH FASILITAS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI SUNGGAL

Atharidho Dwi Nugraha[1], Emi Wakhyuni[2], Eli Delvi Yanti[3]
atharidhodwinugraha@gmail.com[1], emiwakhyuni@dosen.pancabudi.ac.id[2], delviyanti@pancabudi.ac.id[3]
Universitas Pembangunan Panca Budi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sunggal. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda menggunakan alat bantu SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, ketiga variabel independen, yaitu Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,05. Uji simultan (uji F) juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel dan signifikansi sebesar 0,621 > 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,037 mengindikasikan bahwa hanya 3,7% variasi dalam Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya sebesar 96,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.
Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, PDAM Tirtanadi Sunggal.

Abstract

This study aims to examine the influence of Work Facilities, Work Motivation, and Compensation on Employee Job Satisfaction at PDAM Tirtanadi Sunggal. The research employed a quantitative method using multiple linear regression analysis with SPSS as the analytical tool. The results show that partially, the independent variables—Work Facilities, Work Motivation, and Compensation—do not have a significant effect on Job Satisfaction. This is indicated by the significance values of each variable being greater than 0.05. The simultaneous test (F-test) also shows that the three variables collectively do not have a significant influence on Job Satisfaction, with the calculated F-value lower than the F-table value and a significance level of 0.621 > 0.05. Furthermore, the coefficient of determination (R Square) of 0.037 indicates that only 3.7% of the variation in Job Satisfaction is explained by these variables, while the remaining 96.3% is influenced by other factors not examined in this study.
Keywords: *Work Facilities, Work Motivation, Compensation, Job Satisfaction, PDAM Tirtanadi Sunggal.*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam menciptakan kinerja organisasi yang optimal. Beberapa faktor yang diyakini memengaruhi kepuasan kerja meliputi fasilitas kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Fasilitas yang memadai mendukung kenyamanan dan produktivitas, motivasi menjadi pendorong semangat kerja, dan kompensasi mencerminkan penghargaan atas kontribusi karyawan.

Menurut Sabri dan Susanti (2021) fasilitas kerja merupakan sarana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian Monde, Pio, dan Rogahang (2022) mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh positif serta pengaruh signifikan antara Fasilitas Kerja

terhadap Kepuasan Kerja. Akan tetapi hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Syarifudin & Parashakti (2023) bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Rulianti dan Nurpribadi (2023) Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja dan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, orang yang kurang tertarik dengan pekerjaannya atau kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan kurang puas dengan pekerjaannya dan hasil yang dihasilkan juga akan kurang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian Narwathi, Trarintya, dan Astawa (2023) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. Akan tetapi hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Hafidz dan Noviyati (2022) hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja,

Menurut Norman, Supriyatna dan Junaedi (2021) Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan dan keberlangsungan sebuah perusahaan. Setiap tahun tanggal 1 Mei diperingati sebagai Hari Buruh. Pada tanggal tersebut karyawan atau pekerja menuntut kenaikan kompensasi/upah sehingga hal ini menjadi permasalahan bagi karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Puspitawati dan Atmaja (2020) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Saputra (2022) Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sinambela (2020) Kepuasan kerja merupakan variabel penting untuk memengaruhi kinerja organisasi. Hal ini karena kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja masing-masing karyawan. Pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja merupakan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Di PDAM Tirtanadi Sunggal, masih ditemukan permasalahan terkait ketiga variabel tersebut, seperti fasilitas kerja yang kurang memadai, rendahnya motivasi karyawan akibat minimnya penghargaan dan pelatihan, serta ketidaksesuaian kompensasi dengan beban kerja. Fenomena ini mengindikasikan potensi ketidakpuasan kerja di lingkungan organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sunggal**.**

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek kajian adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PDAM Tirtanadi Sunggal. Populasi ini mencakup individu-individu yang memiliki keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional perusahaan, dengan karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan data terbaru, jumlah karyawan tetap yang termasuk dalam populasi penelitian ini adalah sebanyak 50 orang, tidak termasuk jajaran pimpinan. Dengan demikian, penelitian ini akan difokuskan pada kelompok karyawan tersebut untuk menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Dalam konteks penelitian ini, jumlah karyawan tetap di PDAM Tirtanadi Sunggal adalah 50 orang, yang terdiri dari berbagai posisi dan jabatan. Karena jumlah populasi

relatif kecil, maka seluruh 50 karyawan tetap akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, penelitian ini merupakan penelitian populasi, di mana seluruh elemen populasi terlibat dalam proses pengumpulan data guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan valid. Adapun daftar posisi karyawan tetap di PDAM Tirtanadi Sunggal dapat dilihat pada Tabel 1. berikut:

Tabel 1. Daftar Posisi Karyawan Tetap di PDAM Tirtanadi Sunggal

No	Jabatan/Posisi	Jumlah Karyawan
1	Kepala Bagian Operasional	1
2	Supervisor Produksi	2
3	Supervisor Distribusi	2
4	Supervisor Administrasi	2
5	Teknisi Pemeliharaan	5
6	Teknisi Instalasi	5
7	Petugas Pengolahan Air	6
8	Petugas Distribusi Air	6
9	Staf Administrasi	6
10	Staf Keuangan	4
11	Staf Pelayanan Pelanggan	5
12	Staf Logistik dan Pengadaan	3
13	Petugas Keamanan	3
Total		50

Sumber: PDAM Tirtanadi Sunggal (2024)

Teknik sampling yang digunakan penelitian ini adalah sensus sampling atau sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	46.0	46.0	46.0
	Perempuan	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Tabel 2. menyajikan data distribusi responden berdasarkan kategori jenis kelamin. Berdasarkan data yang diperoleh dari 50 responden yang berpartisipasi, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang atau setara dengan 46,0% dari total sampel, sementara responden perempuan mencapai 27 orang atau sekitar 54,0%.

Usia

Tabel 3. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	10	20.0	20.0	20.0
	25–35 tahun	15	30.0	30.0	50.0
	36–45 tahun	11	22.0	22.0	72.0
	> 45 tahun	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Tabel 3. menyajikan data distribusi responden berdasarkan kategori usia. Dari total 50 responden, sebanyak 10 orang (20,0%) berada pada rentang usia kurang dari 25 tahun, 15 orang (30,0%) berada pada rentang usia 25–35 tahun, 11 orang (22,0%) berada pada rentang usia 36– 45 tahun, dan 14 orang (28,0%) berusia di atas 45 tahun. Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden berada dalam rentang usia 25–35 tahun, diikuti oleh responden yang berusia di atas 45 tahun.

Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	14	28.0	28.0	28.0
	Diploma	10	20.0	20.0	48.0
	Sarjana	10	20.0	20.0	68.0
	Pascasarjana	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Tabel 4. menggambarkan tingkat pendidikan terakhir dari 50 responden yang terlibat dalam penelitian ini. Responden dengan pendidikan terakhir SMA/sederajat berjumlah 14 orang (28,0%), lulusan Diploma sebanyak 10 orang (20,0%), lulusan Sarjana juga sebanyak 10 orang (20,0%), dan responden dengan pendidikan Pascasarjana sebanyak 16 orang (32,0%).

Lama Bekerja

Tabel 5. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	12	24.0	24.0	24.0
	1–3 tahun	10	20.0	20.0	44.0
	4–6 tahun	20	40.0	40.0	84.0
	> 6 tahun	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Tabel 5. menampilkan distribusi responden berdasarkan lama mereka bekerja di PT PDAM Tirtanadi Sunggal. Dari total 50 responden, sebanyak 12 orang (24,0%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 10 orang (20,0%) telah bekerja selama 1–3 tahun, 20 orang (40,0%) memiliki masa kerja antara 4–6 tahun, dan 8 orang (16,0%) telah bekerja lebih dari 6 tahun. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden,

yaitu 40%, berada pada kelompok dengan masa kerja 4–6 tahun.

Persentase Jawaban Responden

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden, dengan kriteria yang dapat dilihat pada Tabel 6. berikut.

Tabel 6. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
5TS	Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Table 7. Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	**SS**		**S**		**N**		**TS**		**STS**		**Jumlah**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	9	18	12	24	14	28	7	14	8	16	50	100
2	11	22	6	12	11	22	8	16	14	28	50	100
3	12	24	10	20	9	18	12	24	7	14	50	100
4	7	14	9	18	9	18	12	24	13	26	50	100
5	13	26	10	20	8	16	6	12	13	26	50	100
6	9	18	16	32	7	14	9	18	9	18	50	100
7	9	18	12	24	8	16	9	18	12	24	50	100
8	11	22	8	16	10	20	11	22	10	20	50	100
9	8	16	13	26	11	22	11	22	7	14	50	100
10	11	22	9	18	11	22	10	20	9	18	50	100
11	12	24	10	20	12	24	8	16	8	16	50	100
12	14	28	9	18	9	18	8	16	10	20	50	100
13	7	14	8	16	8	16	7	14	20	40	50	100
14	8	16	10	20	16	32	6	12	10	20	50	100
15	9	18	7	14	8	16	13	26	13	26	50	100
16	7	14	11	22	13	26	9	18	10	20	50	100
17	7	14	8	16	11	22	11	22	13	26	50	100
18	8	16	8	16	13	26	13	26	8	16	50	100
19	13	26	10	20	7	14	8	16	12	24	50	100
20	10	20	7	14	10	20	12	24	11	22	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Table 8. Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	**SS**		**S**		**N**		**TS**		**STS**		**Jumlah**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	9	18	14	28	9	18	5	10	13	26	50	100
2	5	10	12	24	13	26	8	16	12	24	50	100

3	5	10	12	24	10	20	7	14	16	32	50	100
4	11	22	8	16	12	24	9	18	10	20	50	100
5	9	18	14	28	7	14	12	24	8	16	50	100
6	15	30	9	18	3	6	14	28	9	18	50	100
7	10	20	9	18	10	20	13	26	8	16	50	100
8	10	20	12	24	10	20	3	6	15	30	50	100
9	14	28	8	16	9	18	12	24	7	14	50	100
10	13	26	14	28	6	12	6	12	11	22	50	100
11	12	24	7	14	8	16	10	20	13	26	50	100
12	12	24	6	12	10	20	13	26	9	18	50	100
13	12	24	8	16	11	22	10	20	9	18	50	100
Alternatif Jawaban												
No	**SS**		**S**		**N**		**TS**		**STS**		**Jumlah**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
14	7	14	8	16	10	20	12	24	13	26	50	100
15	9	18	12	24	11	22	9	18	9	18	50	100
16	12	24	9	18	10	20	8	16	11	22	50	100
17	13	26	7	14	10	20	8	16	12	24	50	100
18	9	18	13	26	11	22	9	18	8	16	50	100
19	7	14	8	16	12	24	8	16	15	30	50	100
20	10	20	7	14	12	24	11	22	10	20	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Table 9. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Jumlah**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	11	22	9	18	8	16	14	28	8	16	50	100
2	11	22	9	18	10	20	11	22	9	18	50	100
3	8	16	7	14	12	24	8	16	15	30	50	100
4	11	22	6	12	10	20	16	32	7	14	50	100
5	13	26	11	22	8	16	6	12	12	24	50	100
6	9	18	4	8	12	24	11	22	14	28	50	100
7	15	30	6	12	13	26	10	20	6	12	50	100
8	9	18	14	28	8	16	11	22	8	16	50	100
9	10	20	10	20	13	26	8	16	9	18	50	100
10	8	16	13	26	7	14	8	16	14	28	50	100
11	7	14	11	22	9	18	14	28	9	18	50	100
12	10	20	13	26	10	20	12	24	5	10	50	100
13	11	22	12	24	7	14	8	16	12	24	50	100
14	12	24	12	24	7	14	11	22	8	16	50	100
15	10	20	5	10	7	14	12	24	16	32	50	100
16	11	22	10	20	11	22	9	18	9	18	50	100

17	12	24	12	24	5	10	13	26	8	16	50	100
18	9	18	8	16	10	20	13	26	10	20	50	100
19	10	20	15	30	8	16	8	16	9	18	50	100
20	8	16	12	24	8	16	12	24	10	20	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Table 10. Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X3)

Alternatif Jawaban												
No	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Jumlah**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	10	20	11	22	9	18	12	24	8	16	50	100
2	19	38	11	22	6	12	8	16	6	12	50	100
3	10	20	12	24	6	12	10	20	12	24	50	100
4	10	20	10	20	10	20	9	18	11	22	50	100
5	12	24	9	18	10	20	10	20	9	18	50	100
6	8	16	10	20	10	20	13	26	9	18	50	100
7	10	20	16	32	9	18	6	12	9	18	50	100
8	12	24	11	22	9	18	8	16	10	20	50	100
9	10	20	10	20	8	16	12	24	10	20	50	100
10	9	18	10	20	6	12	15	30	10	20	50	100
11	6	12	14	28	13	26	8	16	9	18	50	100
12	11	22	13	26	9	18	9	18	8	16	50	100
13	6	12	11	22	14	28	8	16	11	22	50	100
14	7	14	12	24	13	26	3	6	15	30	50	100
15	12	24	14	28	9	18	5	10	10	20	50	100
16	13	26	5	10	11	22	5	10	16	32	50	100
17	10	20	11	22	7	14	12	24	10	20	50	100
18	9	18	12	24	11	22	8	16	10	20	50	100
19	12	24	8	16	14	28	10	20	6	12	50	100
20	14	28	10	20	11	22	7	14	8	16	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini bertujuan untuk meninjau sejauh mana temuan yang diperoleh selaras dengan teori-teori yang relevan, pandangan para ahli, serta hasil-hasil penelitian terdahulu. Selain itu, analisis ini juga menguraikan pola perilaku yang dapat dijadikan dasar dalam merumuskan solusi atas permasalahan yang ditemukan di lapangan. Dalam bab ini, pembahasan difokuskan pada empat (4) aspek utama yang menjadi pokok analisis terhadap hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sunggal.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial (uji t) yang dilakukan terhadap variabel Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh nilai thitung sebesar 0,217 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,829. Sementara itu, nilai ttabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (df) = n – k – 1 = 50 – 3 – 1 = 46 adalah sebesar

2,013. Karena nilai thitung (0,217) < ttabel (2,013) dan nilai signifikansi 0,829 > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sunggal.

Hasil ini menunjukkan bahwa keberadaan fasilitas kerja yang tersedia saat ini belum cukup mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan secara nyata. Hal ini mungkin disebabkan oleh persepsi karyawan bahwa fasilitas kerja yang ada belum sesuai dengan harapan atau kebutuhan kerja mereka. Bisa juga disebabkan karena karyawan lebih mempertimbangkan aspek-aspek lain seperti hubungan kerja, gaya kepemimpinan, atau kondisi psikologis dalam menentukan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Meskipun secara statistik tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan, penting bagi perusahaan untuk tetap memperhatikan dan mengevaluasi kualitas serta ketersediaan fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan efisien, yang pada akhirnya berpotensi mendorong peningkatan kepuasan dan produktivitas karyawan jika disesuaikan dengan kebutuhan operasional di lapangan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syarifudin & Parashakti (2023), yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitiannya, mereka menyimpulkan bahwa meskipun fasilitas kerja merupakan salah satu komponen lingkungan kerja, namun keberadaannya tidak serta merta meningkatkan kepuasan karyawan jika tidak diimbangi dengan faktor-faktor lain yang bersifat lebih personal atau relasional. Kesesuaian hasil antara penelitian ini dengan penelitian Syarifudin & Parashakti memperkuat asumsi bahwa kepuasan kerja tidak semata- mata dipengaruhi oleh aspek fisik seperti fasilitas kerja, melainkan lebih kompleks dan melibatkan aspek emosional, sosial, serta psikologis dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja tidak cukup hanya dengan memperbaiki fasilitas fisik, tetapi juga perlu diiringi dengan perbaikan dalam aspek komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen hubungan kerja secara menyeluruh.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t) pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh nilai thitung sebesar 0,541 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,591. Adapun nilai ttabel pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05) dengan derajat kebebasan (df) = 50 – 3 – 1 = 46 adalah sebesar 2,013. Karena nilai thitung (0,541) < ttabel (2,013) dan nilai signifikansi 0,591 > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sunggal.

Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan belum cukup mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan, misalnya bentuk motivasi yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan personal masing-masing karyawan, atau adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kepuasan kerja, seperti kondisi manajemen, jenjang karir, atau keadilan dalam perlakuan di lingkungan kerja.

Meskipun hasil statistik menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek motivasi karyawan, karena secara teoritis motivasi kerja memiliki peran

penting dalam membentuk perilaku dan kepuasan karyawan. Upaya seperti pemberian penghargaan, pelatihan, pengembangan karir, serta pemberian tantangan yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, yang secara tidak langsung berpotensi meningkatkan kepuasan kerja jika dilakukan secara konsisten dan menyeluruh.

Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafidz dan Noviyati (2022), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Mereka menjelaskan bahwa meskipun motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan, namun hal tersebut tidak selalu berdampak langsung terhadap tingkat kepuasan kerja, khususnya bila motivasi yang diberikan tidak selaras dengan ekspektasi atau kebutuhan aktual karyawan.

Kesesuaian antara hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu memperkuat pemahaman bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensional dan tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor, termasuk aspek manajerial, lingkungan kerja, serta persepsi karyawan terhadap keadilan dan pengakuan. Oleh karena itu, dalam upaya peningkatan kepuasan kerja, organisasi perlu memperhatikan kebutuhan motivasional yang bersifat lebih personal dan kontekstual, serta memastikan bahwa faktor- faktor penunjang lainnya juga terpenuhi secara proporsional.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t) terhadap variabel Kompensasi, diperoleh nilai thitung sebesar 1,200 dengan nilai signifikansi sebesar 0,236. Adapun nilai ttabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) = 46 adalah sebesar 2,013. Karena thitung (1,200) < ttabel (2,013) dan nilai signifikansi 0,236 > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Ini berarti bahwa secara parsial, variabel Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sunggal.

Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya dirasakan sebagai faktor utama yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh persepsi karyawan terhadap keadilan dalam sistem kompensasi yang ada, atau karena kompensasi yang diberikan belum mampu memenuhi ekspektasi karyawan terkait kebutuhan ekonomi maupun penghargaan atas kinerja mereka.

Namun demikian, secara teoritis kompensasi tetap merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Jika perusahaan mampu mengelola sistem kompensasi secara lebih transparan, adil, dan kompetitif, maka hal tersebut tetap berpotensi meningkatkan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, meskipun dalam penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan, manajemen PDAM Tirtanadi Sunggal tetap disarankan untuk mengevaluasi kembali kebijakan kompensasi agar mampu lebih memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Saputra (2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitiannya, Saputra mengemukakan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi sangat dipengaruhi oleh faktor subjektif, seperti keadilan, transparansi, dan relevansi imbalan dengan prestasi kerja, sehingga meskipun kompensasi diberikan dalam jumlah tertentu, dampaknya terhadap kepuasan kerja belum tentu positif apabila tidak disertai dengan persepsi keadilan dan kesesuaian.

Kedua temuan ini memperkuat pandangan bahwa kompensasi bukan satu-satunya indikator penentu kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh

kombinasi dari berbagai aspek lain seperti lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, kesempatan pengembangan karier, serta kepercayaan terhadap sistem manajemen perusahaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja secara optimal, organisasi perlu mengkaji ulang sistem kompensasi secara lebih menyeluruh dan adil, serta melengkapinya dengan upaya lain yang bersifat non-finansial namun berdampak pada kesejahteraan dan pengakuan kerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sunggal, digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS, diperoleh nilai Fhitung sebesar 0,596 dan nilai signifikansi sebesar 0,621. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, maka derajat kebebasan (df) = n – k – 1 = 50 – 3 – 1 = 46. Sementara itu, nilai Ftabel pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05) dan df (3; 46) adalah sekitar 2,80.

Karena Fhitung (0,596) < Ftabel (2,80) dan nilai signifikansi (0,621) > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya, secara simultan variabel Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sunggal.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, ketiga variabel independen tersebut belum mampu secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, atau faktor personal dari karyawan itu sendiri yang mungkin memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja.

Meskipun secara simultan tidak signifikan, penting bagi manajemen PDAM Tirtanadi Sunggal untuk tetap memperhatikan pengelolaan fasilitas kerja, motivasi, dan kompensasi karena faktor-faktor ini secara teoritis tetap berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Diperlukan evaluasi lebih lanjut dan pendekatan yang lebih terarah agar ketiga aspek ini dapat ditingkatkan secara efektif sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sunggal, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sunggal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 0,217 < ttabel 2,013 dan signifikansi sebesar 0,829 > 0,05. Artinya, fasilitas kerja yang tersedia belum mampu memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan secara nyata.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat dari nilai thitung sebesar 0,541 < ttabel 2,013 dan nilai signifikansi sebesar 0,591 > 0,05. Dengan demikian, meskipun motivasi kerja ada, namun secara statistik belum memberikan pengaruh nyata terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Kompensasi juga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai thitung sebesar 1,200 < ttabel 2,013 dengan nilai signifikansi sebesar 0,236 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diberikan belum mampu

meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

4. Secara simultan, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji F yang menghasilkan Fhitung sebesar 0,596 < Ftabel 2,80 dan nilai signifikansi sebesar 0,621 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama belum memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,037 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen hanya mampu menjelaskan 3,7% variasi dari kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 96,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat penulis ajukan, yaitu:

1. PDAM Tirtanadi Sunggal disarankan untuk meningkatkan kualitas dan kelengkapan fasilitas kerja agar mendukung produktivitas karyawan secara optimal. Meskipun fasilitas kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, penyediaan sarana yang nyaman, modern, dan sesuai kebutuhan tetap penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menunjang aktivitas operasional harian.
2. PDAM Tirtanadi Sunggal disarankan untuk menyusun program motivasi yang lebih terstruktur dan relevan dengan kebutuhan karyawan. Langkah ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, pelatihan berkala, pengembangan karier, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan dapat terus ditingkatkan.
3. PDAM Tirtanadi Sunggal disarankan untuk mengevaluasi sistem kompensasi secara menyeluruh guna memastikan kesesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima. Kompensasi tidak hanya berupa gaji, tetapi juga mencakup tunjangan, insentif, serta bentuk penghargaan non-finansial lainnya yang dapat memperkuat kepuasan dan apresiasi terhadap kinerja karyawan.

PDAM Tirtanadi Sunggal disarankan untuk memperluas cakupan variabel dalam penelitian berikutnya guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Penambahan variabel seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau komunikasi internal dapat membantu menjelaskan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator) (Cetakan 2), Bandung: Janava Publishing.

Anggita, P. (2024). Pengaruh fasilitas kerja dan kemampuan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening kantor sekretariat DPRD Sumatera Utara. UMSU.

Aruldoss, A., Kowalski, K. B., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The Relationship Between Work–Life Balance And Job Satisfaction: Moderating Role Of Training And Development And Work Environment. Journal Of Advances In Management Research, 19(2), 311-321.

Astuti, A. R. T. (2024). Islamic Work Ethics, Employee Response, and Job Satisfaction: An Exploration of Indonesian Islamic Banking Employees. Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi, 11(1), 59-72.

Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan

Hukum, 4(1), 46–60.
Azmy, A., & Arifin, A. L. (2025). Employee Retention Factor at IT Startup Company: Job Satisfaction as Mediating Variable. Media Ekonomi dan Manajemen, 40(1), 12-41.
Febiola, B., Mon, M. D., & Setyawan, A. (2024). The influence of discipline and allowances on employee performance through job satisfaction as a mediating variable evidence. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, 17(1), 117-134.
Febrianti, Devi (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nafasindo Aceh Singkil. UMSU.
Hadi, Fadilla Puspita (2020). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. UMSU.
Hafidz, G. P., & Noviyati, M. (2022). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 4(7), 2763-2773.
Hasibuan, D, A, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II. UMSU.
Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 99–110.
Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work Life Balance, Job Engagement And Turnover Intention: Experience From Y Generation Employees. Management Science Letters, 11, 165–170.
Lie, D., Sherly, S., Dharma, E., Wakhyuni, E., & Sudirman, A. (2021). Reflections on Teacher Job Satisfaction: The Role of Principal Supervision, Organizational Culture, Motivation, and Compensation. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 17(2), 234-248.
Lubis, N. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi,Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawaipadapt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. Jurnal Manajemen Bisnis, 112–128.
Manullang, M., & Pakpahan, M. (2020). Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis.
Bandung: Cipta Pustaka Media.
Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. Productivity, 3(2), 187-192.
Narwathi, N. M. D., Trarintya, M. A. P., & Astawa, I. P. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata, 3(6), 1033-1044.
Norman, E., Supriyatna, R. K., & Junaedi, D. (2021). Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 3(1), 103-123.
Prasetyo, A., & Zakik, Z. (2024). Driving Islamic work performance from transactional leadership and the mediation role of job satisfaction in sharia retails. al-Uqud: Journal of Islamic Economics, 8(1), 29-41.
Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks, 9(2).
Rafi, Muhammad. (2024). Pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan reward terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan. UMSU.
Rahman, B, A, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. UMSU.
Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(2), 213–223.
Rozi, Ahmad Afri (2023). Pengaruh Kompetensi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PTPN III. UMSU.
Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan

Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6(1), 849-858.

Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2022). Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel. Medan: USU Press.

Sabri, S. E., Melly Susanti, S. E., & Ak, M. (2021). KEWIRAUSAHAAN: Pemanfaatan Limbah Pelepah Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa. Media Sains Indonesia.

Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Technomedia Journal, 7(1 Juni), 68-77.

Sari, R., Fauzan, A., & Bedi, F. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Guru. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(18), 866-876.

Senjayu, N, C. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening pada TVRI Stasiun Sumatera Utara. UMSU.

Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Baruna Horizon, 3(2), 277-285.

Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 366– 379.

Sujarweni, W. (2021). Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.

Susanti, A, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. UMSU.

Syarifudin, A. A. S., & Parashakti, R. D. (2023). Dampak Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLassindo. AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(03), 93-105.

Wakhyuni, E. (2019). Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga. JUMANT, 11(1), 271-278.

Wakhyuni, E., Setiawan, N., & Setiawan, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance with Employee Engagement as Intervening Variables in PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan. Jurnal Garcombs.

Wakhyuni, E., Setiawan, N., Siregar, N., & Setiawan, A. (2021). Mendorong Perubahan Mindset Dan Motivasi Pelaku Umkm Selama Masa Pandemi Di Wilayah Kota Padangsdimpuan. RAMBATE, 1(1).