

KINERJA PEGAWAI TAMAN WISATA AIR WENDIT: BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA

Limgiani, dan Adi Faradian
Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Wisnuwardhana Malang
Email : limgiani15@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Taman Wisata Air Wendit (Wendit Water Park) Kabupaten Malang. Metode penelitian menggunakan regresi linier berganda, dengan sampel 41 karyawan wisata Mendit Kabupaten Malang. Hasil penelitian menjelaskan budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Taman Wisata Air Wendit (Wendit Water Park) Kabupaten Malang. Budaya organisasi di Taman Wisata Air Wendit (Wendit Water Park) Kabupaten Malang, pimpinan hendaknya mampu melihat lingkungan organisasinya secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di Taman Wisata Air Wendit (Wendit Water Park) Kabupaten Malang. Kepuasan kerja memegang peran peting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana apabila pegawai merasakan kepuasan atas pekerjaannya maka pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang harus diimplementasikan Taman Wisata Air Wendit (Wendit Water Park) Kabupaten Malang.

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

Abstract. The purpose of this study is to analyze and determine the influence of organizational culture, compensation and job satisfaction on the performance of employees of the Wendit Water Park (Wendit Water Park) Malang Regency. The research method uses multiple linear regression, with a sample of 41 employees of Mendit Malang Regency tourism. The results of the study explain that organizational culture, compensation and job satisfaction affect the performance of employees of the Wendit Water Park (Wendit Water Park) Malang Regency. Organizational culture in Wendit Water Park, Malang Regency, leaders should be able to see the organizational environment holistically, so that a broader framework is obtained to understand the difficult problems and complex relationships in Wendit Water Park (Wendit Water Park). Wendit Water Park) Malang Regency. Job satisfaction plays an important role in improving employee performance, where if employees feel satisfaction with their work, employees are motivated to do a good job. Sharpening the values, beliefs and attitudes that must be implemented by the Malang Regency Wendit Water Park.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus

menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006:8). Keunggulan kompetitif suatu organisasi dalam era global saat ini sangat tergantung terutama pada bagaimana sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi

tersebut dikelola. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Prawirosentono (1999:78) menyatakan "*Performance* adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara royal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika". Sedangkan menurut Mangkuprawira (2007:233) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Peningkatan kinerja pegawai akan ditentukan oleh kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi, karena di dalam organisasi, salah satu gejala yang paling menyakinkan dari kurang stabilnya suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja, bentuk yang paling ekstrim seperti pemogokan kerja, pelambanan kerja, mankir dan tingkat keluarnya karyawan yang tinggi. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara

jumlah imbalan/penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah seharusnya mereka dapatkan (Robbins, 2006:162).

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Soegihartono (2012) dalam kajiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Shamji (2008) bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja.

Budaya organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, dimana didalam budaya organisasi terdapat aspek dalam nilai-nilai budaya organisasi yang mampu memenuhi harapan karyawan, sehingga para karyawan termotivasi meningkatkan kinerjanya, aspek tersebut bisa berujung penghargaan akan kesamaan derajat diantara semua karyawan yang dipegang teguh oleh semua anggota perusahaan, atau juga nilai-nilai hubungan antara pimpinan dan bawahan yang tidak diskriminatif. Menurut pandangan Nitisemito (2006) budaya perusahaan adalah sebagai himpunan dari kepercayaan, harapan dan nilai-nilai, yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Pendapat Luthans (2006,145) hampir senada dengan pendapat sebelumnya, bahwa budaya organisasional merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Dessler (2007) menyimpulkan terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, begitu juga Nurwati (2012) menunjukkan

bahwa budaya organisasi yang diwujudkan dengan indikator bekerja secara inovatif, berani mengambil resiko dan berorientasi hasil mampu berperan di dalam memperbaiki kinerja karyawan.

Selain kepuasan dan budaya organisasi, kompensasi yang diterima pegawai mampu meningkatkan kinerja. Hal ini dikarenakan masalah kompensasi akan berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya sehari-hari. Selain itu, masalah kompensasi juga mengindikasikan kebijakan perusahaan atau organisasi dalam memperlakukan para karyawannya secara adil. Perusahaan atau organisasi yang baik adalah perusahaan yang mampu untuk memberikan “imbalan” yang sesuai dengan besarnya kontribusi yang disumbangkan oleh para karyawan terhadap perusahaan tersebut. Kepuasan terhadap keadilan kompensasi yang diterima dari karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Artinya semakin puas seorang karyawan terhadap keadilan kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya. Ketidak puas terhadap keadilan kompensasi akan mengakibatkan penurunan daya tarik pekerjaan, dan hal ini secara tidak langsung sedikit banyak akan mengganggu kinerja karyawan. Kondisi seperti ini tentunya tidak diharapkan semua pihak (Siagian, 2005).

Menurut Handoko (2008:57), kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Para pegawai yang diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diterima, akan memberikan dampak yang bersifat negatif bagi organisasi, dan apabila ketidak puas tersebut tidak terselesaikan, maka menjadi hal yang wajar apabila para anggota organisasi tersebut menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih

besar akan tetapi lebih adil (Siagian:2005:54).

Muljani (2002) dalam kajiannya menyimpulkan bahwa ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas dan kepuas ini yang memicu peningkatan kinerja karyawan tersebut. Begitu juga Samson, L. (2006) mengkaji pengaruh pemenuhan kebutuhan material dan non material terhadap prestasi kerja karyawan pada Pemerintahan Kota Ambon. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, disimpulkan bahwa gaji, insentif, kesempatan diklat dan kesempatan promosi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Pemerintahan Kota Ambon.

Kegiatan-kegiatan kepariwisataan yang menyangkut aspek pembangunan, pengusaha dan kebijakan yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah serta perkembangan yang begitu pesat di bidang kepariwisataan perlu diikuti dengan pengaturan yang sesuai dengan aspirasi masyarakat Kabupaten Malang. Begitu juga pengelolaan usaha pariwisata yang banyak dibangun di berbagai wilayah perlu mendapat pengamanan agar tidak terjadi ketimpangan terhadap masyarakat di sekitarnya, tetapi dapat mewujudkan adanya keserasian dan keseimbangan.

Terkait dengan hal tersebut, dalam rangka mengoptimalkan fungsi, keberadaan dan pengelolaan Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) yang berlokasi di Desa Mangliawan Kecamatan Pakis, perlu dilakukan penataan dan pengelolaan secara profesional, baik administrasi, logistik maupun pemeliharaan, pemasaran serta pengembangannya agar lebih berdaya guna

dan berhasil guna secara maksimal, dimana Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) memiliki ciri-ciri khas tertentu/spesifik yang tidak terdapat pada obyek wisata lainnya, sehingga perlu dipertahankan dan dilestarikan keberadaannya.

Untuk mencapai maksud tersebut, Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap kegiatan kepariwisataan, yaitu dalam bentuk pengaturan, pemberian bimbingan dan pengawasan, hal ini dituntut profesionalitas pegawai dalam mengelola Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*).

Munculnya fenomena seperti rendahnya kemampuan dan kemauan kerja dan menurunnya gairah kerja pegawai mencerminkan bahwa mereka belum termotivasi oleh kondisi kerja yang mereka hadapi. Seperti yang diberitakan Suara Media Nasional (5/7/2012) bahwa sebanyak 20 karyawan wisata wendit water park pada kamis (5/7) yang lalu mendatangi kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab.Malang. Kedatangan mereka kali ini untuk menagih gaji yang belum mereka terima di bulan juni. Saat dikonfirmasi wartawan karyawan menceritakan keterlambatan gaji seperti ini sudah biasa mas ,dan kali tujuan kita semua ke kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata adalah disamping menagih gaji juga menanyakan nasib para karyawan karena di bulan juni ini semua karyawan honorer sudah berakhir masa kontraknya. Melihat kondisi seperti ini tentunya membuat para karyawan khawatir karena belum ada perpanjangan kontrak baru, walaupun dipaksa untuk bekerja teman teman akan melakukan mogok kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu persepsi yang dianut oleh seluruh anggota atau sistim dari makna bersama. Suatu sistim makna bersama itu sendiri merupakan

seperangkat karakteristik utama yang dianut oleh suatu perusahaan (Robbins,2006:286). Menurut Mangkuprawira (2007:77), budaya organisasi mempunyai dua tingkatan, yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Luthans (2006:145) hampir senada dengan pendapat sebelumnya, bahwa budaya organisasional merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Kompensasi

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah menemukan sistem kompensasi para karyawan. Di dalam organisasi modern, dengan beraneka ragam program tunjangan karyawan, program insentif, dan skala gaji yang terstruktur, penentuan kompensasi lebih sulit dan menantang bagi departemen (orang) sumber daya manusia. Hal ini lebih sulit karena kompensasi karyawan dapat mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari tempat (pekerjaan) lain. Imbalan dirasakan penting bagi karyawan selaku individu karena besarnya imbalan mencerminkan ukuran nilai karya diantara para karyawan (Hasibuan, 2006:117).

Kepuasan Kerja

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pekerja. Seorang pekerja yang merasa puas dalam pekerjaannya akan membawa dampak yang positif dalam banyak hal, salah satunya adalah menurunnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Robbins (2006:162) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah

perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitif.

Definisi lain dikemukakan oleh Siagian (2005:105) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh pegawai. Dalam hal ini dimaksud dengan sikap tersebut adalah hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang spesifik seperti pengawasan/supervisi, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang *fair* dan tidak merugikan, hubungan sosial didalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

Kinerja Karyawan

Salah satu definisi tentang kinerja karyawan disampaikan oleh Prawirosentono (2009:54) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Lebih lanjut, Prawirosentono (2009:56) menegaskan berdasarkan pengertian ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*).

METODE

Penelitian ini mengarah pada disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, dimana dalam penelitian ini ingin mencari pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) Kabupaten Malang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) Kabupaten Malang yang berjumlah 41 pegawai. Metode pengambilan sampel yang diuraikan di atas sama halnya dengan apa yang disebut sebagai *sampling jenuh*. Metode ini digunakan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) Kabupaten Malang.

HASIL PENELITIAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel dependen yaitu budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel independen yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS) 17.0 for windows*, terlihat dalam tabel 1.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.005	2.735		-2.927	.006		
	Budaya organisasi	.379	.103	.410	3.685	.001	.531	1.885
	Kompensasi	.666	.156	.450	4.263	.000	.588	1.702
	Kepuasan kerja	.395	.170	.204	2.320	.026	.852	1.174

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Besarnya konstanta -8.005 mempunyai makna apabila nilai konstanta dari budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja tidak ada atau sama dengan nol, maka besarnya kinerja pegawai sebesar -8.005. Besarnya koefisien untuk variabel budaya organisasi sebesar 0.379 dengan arah koefisien positif. Hal ini mempunyai makna bahwa apabila budaya organisasi diterapkan dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 37.9%. Besarnya koefisien untuk variabel kompensasi sebesar 0.666 dengan arah koefisien positif. Hal ini mempunyai makna apabila kebijakan kompensasi diterapkan dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 66.6%. Besarnya koefisien untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,395 dengan arah koefisien positif. Hal ini mempunyai makna bahwa apabila kepuasan kerja pegawai terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 39.5%.

Besarnya nilai t untuk variabel budaya organisasi sebesar 3.685 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini sebesar 5% (0,05). Hal ini mempunyai arti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) Kabupaten Malang.

Besarnya nilai t untuk variabel kompensasi sebesar 4.263 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai

alpha (α) dalam penelitian ini sebesar 5% (0,05). Hal ini mempunyai arti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) Kabupaten Malang.

Besarnya nilai t untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2.320 dengan nilai signifikansi sebesar 0.026 dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini sebesar 5% (0,05). Hal ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) Kabupaten Malang.

Pembahasan

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa membangun budaya organisasi harus selalu berkesinambungan terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2006), budaya perusahaan adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dianut bersama oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Strategi perusahaan tidak akan terlepas dari budaya yang dimiliki perusahaan tersebut.

Upaya untuk mengembangkan budaya organisasi di Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) Kabupaten Malang, pimpinan hendaknya mampu melihat lingkungan organisasinya secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja

yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) Kabupaten Malang. Melalui pendalaman pemahamannya tentang budaya organisasi, maka pimpinan akan lebih baik lagi dalam memberikan penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang penting guna meningkatkan stabilitas dan pemeliharaan lingkungan kerjanya.

Penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang harus diimplementasikan Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) Kabupaten Malang yaitu adanya kebebasan pegawai untuk berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan, proses menyelesaikan pekerjaan yang rinci, berorientasi pada hasil lebih utama dalam menyelesaikan pekerjaan, memperhatikan komunikasi dengan individu-individu dalam institusi, adanya kerjasama kelompok/tim dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya keagresifan kerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan kemampuan kerja. Mengimplementasikan nilai, keyakinan dan sikap secara baik akan memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil temuan ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Koesmono, T. (2005) dan Nurjanah (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) Kabupaten Malang akan memiliki kinerja yang baik jika organisasi memperhatikan masalah kompensasi, dimana kompensasi yang diberikan memperhatikan prinsip keadilan, seperti pembayaran gaji yang dilakukan tepat waktu, besarnya insentif yang diterima mempertimbangkan prestasi

kerja, pelaksanaan promosi jabatan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan perencanaan promosi jabatan dilakukan secara obyektif. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan, (1997:117), salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah menemukan sistem kompensasi para pegawai.

Hasil kajian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adiana (1995), Sutrisno (1996), Suparwati (1999), Kurniawati (2001) dan Amiruddin (2002) yang menemukan bukti bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana apabila pegawai merasakan kepuasan atas pekerjaannya maka pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hasil kajian empiris, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) Kabupaten Malang akan memiliki kinerja yang baik apabila memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Kajian ini dapat diinterpretasikan bahwa tingginya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya karena faktor kepuasan.

Menurut As'ad (1995: 104) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Sedangkan

menurut Armstrong (1998: 97) bahwa seorang pegawai yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya.

Hasil kajian ini mendukung kajian yang dikemukakan oleh Usman, U. (2008) dimana menemukan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu juga, kajian Nurtjahjani dan Masreviastuti (2007) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja secara signifikan dan positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa statistic dan pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Secara simultan variabel budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) Kabupaten Malang. (2) Secara parsial variabel budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) Kabupaten Malang.

Saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut: (1) Instansi dalam hal ini Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) Kabupaten Malang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dimana kepuasan kerja merupakan faktor yang paling kecil memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Beberapa hal yang dapat dilakukan pihak Taman Wisata Air Wendit (*Wendit Water Park*) Kabupaten Malang untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu: pihak atasan (pimpinan) selalu memberikan dukungan kepada pegawainya dan adanya promosi dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. (2) Peneliti yang akan datang diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Contohnya,

variabel motivasi, kepemimpinan, dan kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2006. *Manajemen Prestasi Kerja: Pendekatan Praktis Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi*. Rajawali. Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Ghazanfar, F. Shuai Chuanmin, Muhammad Mahroof Khan and Mohsin Bashir. 2011. A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 1
- Handoko Hani T., 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P., Malayu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jandeska, Kathryn and Maria L Kraimer, 2005, Womens Perceptions of Organizational Culture, Work Attitudes, and Role Modelling Behaviors, *Journal of Managerial Issues*, Vol. XVII, Number 4, Winter, 2005
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Koesmono, T. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri*

- Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, 171-188*
- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Nimran, Umar.,2004. *Perilaku Organisasi: Cetakan Ketiga*. Citra Media
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurtjahjani dan Masreviastuti. 2007. *Analisa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Lembaga Perbankan Syariah Di Malang)*. *Arthavidya, Tahun 8, Nomor 1*
- Prawirosentono., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, PT.Prenhallindo, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Jakarta.
- Rozikin. Z, 2008. *Analisis Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 6, Nomor 1*.
- Sari, E. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, hlm. 18-24
- Siagian, S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. BP STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, Henry.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri, Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Sjamsi, N. 2008. *Pengaruh Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada PDAM di 8 Propinsi, Indonesia)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 6, Nomor 2*.
- Siti Hamidah.,2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil*.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung.
- Thoha. 2003, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Usman, U. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan Industri Rokok Di JawaTimur*. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 7, Nomor 3*.