

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya ini (skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Universitas Negeri Gorontalo maupun Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dan dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah yang disebutkan nama pengarang dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh atau sanksi lain sesuai dengan norma/aturan yang berlaku pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.

Gorontalo, Juli 2016



Lidya K. Gai
NIM. 931 412 080

PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada
Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo**

Oleh

LIDYA K GAI

NIM. 931 412 080

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj Asna Aneta, M.Si

NIP. 19591227 198603 2 003

Pembimbing II



Dr. Irawaty Igrisa, S.Pd, M.Si

NIP. 19710928 200604 2 001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Hais Dama, SE, M.Si

NIP. 19730305 200212 1 003

PENGESAHAN

**Skripsi yang Berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.**

Oleh
Lidya K. Gai

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Hari/Tanggal : Kamis, 27 Oktober 2016

Waktu : 11.00 -13.00 WITA

Penguji:

1. Prof. Dr Asna Aneta, M.Si (.....)
2. Dr Irawaty Igrisa, M.Si (.....)
3. Dr. Arifin Tahir, M.Si (.....)
4. Dr. Hedy Vanni Alam, S.Pd., M.Si (.....)

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Hamzah Yunus, M.Pd
Nip. 19600223 198603 1 004

ABSTRAK

Lidya K Gai. 931 412 080. 2016. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo”*. Skripsi. Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo. Prof. Dr Asna Aneta, M.Si, pembimbing I dan Dr Irawaty Igrisa, M.Si pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap yang berjumlah 40 orang. Adapun jumlah sampel adalah 40 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel X Kompensasi dan variabel Y Kepuasan Kerja Karyawan. Tehnik pengumpulan data yakni menggunakan kuisioner, sedangkan untuk analisis data yakni persamaan regresi sederhana.

Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 7,903. Dari tabel daftar distribusi t diperoleh $t_{(0,95)(38)} = 1,67$. Dengan membandingkan harga t_{hitung} dan t_{tabel} maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,903 > 1,67$. Artinya t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi (variabel X) terhadap kepuasan kerja karyawan (variabel Y). Selanjutnya berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,788. Nilai ini berarti bahwa sebesar 62,2% variabilitas mengenai Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variable bebas seperti Kompensasi. Dengan demikian hipotesis penelitian terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja teruji kebenarannya dan dapat diterima.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Lidya K. Gai. 931 412 080. 2016. "The Influence of Compensation towards Employee Work Satisfaction at Municipal Waterworks Gorontalo City". Skripsi, Bachelor Study Program of Management, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Gorontalo. Principal supervisor is Prof. Dr. Asna Aneta, M.Si, Co-supervisor is Dr. Irawaty Igrisa, M.Si.

This research aims at investigating the extents of influence of compensation towards employee work satisfaction at municipal waterworks Gorontalo City. Population in this research is 40 permanent employees as well as the total sample. This research applies quantitative method with X as compensation variable and Y as employee work satisfaction. Technique of collecting the data uses questionnaire while technique of analyzing the data uses simple regression equation.

Test result towards hypothesis show that t count is 7,903. From distribution list table obtains $t_{(0,99)(38)}=1,67$. By viewing price comparison t_{count} and t_{table} , it gains $t_{count} > t_{table}$ or $7,903 > 1,67$. It means that t_{count} exists at rejection area of H_0 . Thus, H_a is accepted and it can be concluded that there is influence towards compensation (x variable) with employee work satisfaction (Y variable). Furthermore based on determination coefficient calculation obtains value for 0,788, so it means that variability regarding to work satisfaction can be explained by independent variable such as compensations with percentage value is 62,2%. Therefore, research hypothesis; there is influence towards career development towards work motivation is verified and accepted.

Keywords: Compensation, Employee Work Satisfaction.



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Dan Allah akan meninggikan derajat bagihambanya yang
berimandanberilmupengetahuan (QS. Al-Mujadila:11)**

**“Banyakkegagalandalamhidupinidikarenakan orang-orang tidak
menyadaribetapadekatnyamerekadengankeberhasilansaatmereka
menyerah”**

(Thomas Alva Edison)

**“ Memangpahitbilakitamengalamikegagalan,
namunakanlebihpahitbilakitatidaksegerabangkitdanterusberjuang.”**

(Lidya, 2016)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Beliau yang terbaik dalam hidup saya yang telah memberikan nasehat dan doa yang tidak pernah hilang dari fikiran dan hati saya (Almarhum) Karim Gai, Ibunda tercinta Asni Dj Begu yang kini sendiri karena telah berpulang kekasih hatinya dibumi Allah ini.
Kakak dan adikku tersayang, yang telah memberikan dukungan, doa dan kasih sayang.

**FAKULTAS SERTA ALMAMATER TERCINTA
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO**

2016

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada Peneliti, serta memberikan petunjuk dan kemudahan bagi Peneliti dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo “, sebagai persyaratan mengikuti ujian akhir studi Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo.

Peneliti menyadari dalam Penelitian ini masih banyak menemukan berbagai hambatan dan kendala, baik secara internal maupun eksternal. Namun berkat semangat dan ketekunan serta bimbingan dan petunjuk dari dosen pembimbing, serta bantuan semua pihak, maka semua permasalahan yang dihadapi oleh peneliti dapat diatasi dengan baik. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti ucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Qamar Badu, M.Pd selaku Rektor Universitas Negeri Gorontalo,
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Mahludin H. Baruwadi, M.P, Bapak Eduart Wolok,ST, MT, Bapak Dr. Fence Wantu, SH, MH, dan Bapak Prof. Dr. Hasanuddin Fatsah, M.Hum selaku Wakil Rektor Bidang I, II, III dan IV Universitas Negeri Gorontalo,
3. Bapak Dr. Hamzah Yunus, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo,

4. Bapak Prof. Dr. Syarwani Canon, M.Si, Bapak Sahmin Noholo, SE, MM, dan Bapak Drs. Maha Atma Kadji, M.Si, selaku Pembantu Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo,
5. Bapak Hais Dama, SE., M.Si, Ibu Dr. Yanti Aneta, S.Pd, M.Si dan Bapak Rizan Machmud, S.Com, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen, Sekertaris Jurusan Manajemen dan Ketua Program Studi S1 Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo,
6. Prof. Dr Asna Aneta, M.Si selaku sebagai pembimbing 1 dan Dr. Irawaty Igirisa, M.Si selaku Pembimbing 2 terima kasih banyak kepada Bapak dan Ibu yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing, memberikan saran, serta memberikan dorongan selama penyusunan skripsi.
7. Dr. Arifin Tahir, M.Si selaku penguji 1 dan Dr. Hedy Vanni Alam, S.pd., M.Si selaku penguji 2 terima kasih untuk semua saran yang telah diberikan kepada peneliti.
8. Seluruh Dosen Pengajar, serta staf administrasi dan karyawan yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran studi S1 Manajemen Fakultas ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo,
9. Ayah tercinta (Alm. Karim Gai) dan Ibu tercinta (Asni Dj Begu) yang telah bekerja keras memberikan dukungan, doa serta nasehat dalam menyelesaikan studi,
10. Kakak dan adik (Indah, Dewi, Ratna, Mawan, Ulan, dan Adelin) tercinta yang telah memberikan dorongan dan motivasi dalam penyelesaian studi ini,

11. Sahabat-sahabat terbaikku (Meyskawati Mahmud, Masita F Yasin, Stela Singgili, Desi S Hubu, Ria S Ishak, Yulan Napu, Riyani Koniyo, Manajemen angkatan 2012 dan Teman-Teman KKS 2015 yang tidak bisa disebutkan satu per satu) yang telah memberikan bantuan, doa, dukungan, semangat, motivasi dalam penyelesaian studi dan membuat hari-hari semasa kuliah menjadi lebih berarti,

Akhirnya, kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam Penelitian ini, Peneliti ucapkan banyak terima kasih dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, Amin Ya Rabbal Aalamiin.

Akhir kata, semoga penyusunan skripsi ini sedikitnya memberikan kontribusi positif seperti tujuan yang Peneliti harapkan.

Gorontalo, Oktober 2016

Peneliti

Lidya K Gai

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LOGO UNG	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. LatarBelakangMasalah.....	1
1.2. IdentifikasiMasalah	5
1.3. RumusanMasalah	5
1.4. TujuanPenelitian	5
1.5. ManfaatPenelitian	6
1.5.1. Manfaat Teoritis	6
1.5.2. Manfaat Praktis	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	7
2.1.1. PengertianKepuasan Kerja	7
2.1.2. Indikator Kepuasan Kerja.....	9
2.1.3. Teori Kepuasan Kerja.....	10
2.1.4. Pengukuran Kepuasan Kerja	12
2.1.5. Faktor-faktor yang MempengaruhiKepuasan Kerja.....	13

2.1.6. Cara Tenaga Kerja Mengungkapkan Ketidakpuasan	16
2.1.7. Meningkatkan Kepuasan Kerja	16
2.2. Kompensasi	17
2.2.1. Pengertian Kompensasi	17
2.2.2. Jenis-jenis Kompensasi	19
2.2.3 Asas-asas Kompensasi	19
2.2.4 Tujuan Kompensasi.....	20
2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Kompensasi	22
2.3. Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan.....	23
2.4. PenelitianTerdahulu	24
2.5. KerangkaPemikiran.....	26
2.6. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.2. Metode Penelitian dan Desain Penelitian.....	28
3.2.1 Metode Penelitian	28
3.2.2 Desain Penelitian	28
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
3.4. PopulasidanSampel	30
3.4.1 Populasi	30
3.4.2 Sampel	30
3.5. Prosedur Pengumpulan Data	31
3.5.1 Sumber Data.....	31
3.5.2 Tehnik Pengumpulan Data.....	31
3.6 Teknik Analisis Data Penelitian.....	32
3.6.1 Uji Validitas	32
3.6.2 Uji Kehandalan atau Reliablitas.....	33
3.7 Uji Normalitas data	33
3.7.1 Normalitas Data	33
3.7.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	34
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi	34

3.8. Hipotesis Statistik	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum PDAM Kota Gorontalo	36
4.1.1 Gambaran Umum (PDAM) Kota Gorontalo.....	33
4.1.2 Visi dan Misi (PDAM) Kota Gorontalo.....	37
4.1.3 Struktur Organisasi (PDAM) Kota Gorontalo	37
4.2 Karakteristik Umum Responden	39
4.2.1 Deskriptif Variabel Kompensasi	41
4.2.2 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	42
4.3 Hasil Pengujian Instrumen	43
4.3.1 Uji Validitas	43
4.3.2 Uji Reliabilitas	46
4.4 Pengujian Prasyarat Analisis.....	46
4.4.1 Pengujian Normalitas Data	46
4.4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	48
4.4.3 Uji Signifikan Persamaan Regresi	49
4.4.4 Analisis Korelasi (r) dan Determinasi Korelasi (r^2).....	50
4.4.5 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	51
4.4 Pembahasan.....	52
BAB V PENUTUP.....	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN.....	85
CURICULUM VITAE.....

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasionan Variabel.....	29
Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner	39
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3 Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kompensasi	41
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas	46
Tabel 4.9 Uji Persamaan Regresi	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	27
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Validitas.....	60
Lampiran2Uji Reliabilitas.....	70
Lampiran 3 Uji Normalitas Data	75
Lampiran4 AnalisisRegresi Linier Sederhana	78
Lampiran5UjiKoefisienDeterminasi	81
Lampiran6Hipotesis Statistika	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan perusahaan adalah pendayagunaan sumber daya manusia. Hal tersebut dicerminkan dari peran sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan.

Perusahaan tidak dapat berjalan dengan sendirinya tanpa didukung oleh manajemen yang baik dan karyawan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan unsur yang penting bagi suatu perusahaan, maka perlu dikembangkan sumber daya manusia agar dapat berperan aktif. Hal tersebut dianggap penting karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari kualitas dan kemampuan dari karyawan itu sendiri.

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. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap

negatif hendaknya dihindari sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan ini disebut dengan kepuasan kerja. (Hasibuan 2011:202)

Sumber daya manusia memiliki karakteristik yang beraneka ragam, dan butuh penanganan khusus untuk meningkatkan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya di organisasi. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak semangat dalam tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kualitas hasil kerja.

kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. penelitian yang luas terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa faktor pribadi seperti kebutuhan dan aspirasi individu menentukan sikap ini, bersama dengan kelompok dan faktor organisasi seperti hubungan rekan kerja dengan atasan, kondisi kerja, kebijakan kerja, serta kompensasi. Seorang karyawan yang puas cenderung lebih jarang absen, untuk membuat kontribusi yang positif, dan tinggal dengan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas lebih sering absen, mungkin mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan terus mencari pekerjaan lain. Bertentangan dengan apa yang banyak manajer percaya, bagaimanapun, tingginya tingkat kepuasan kerja tidak selalu mengarah ke tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Salah satu survei menunjukkan bahwa, kepuasan juga bertentangan dengan pendapat umum, karyawan Jepang kurang puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan-rekan mereka di Amerika Serikat. (Moorhead and Griffin 2012 : 76)

Oleh karena itu dalam suatu perusahaan, hendaknya seorang pimpinan menyadari akan kebutuhan para karyawannya. Dimana perusahaan tersebut wajib

memberikan kompensasi yang adil dan layak agar karyawan merasa puas serta semangat dalam bekerja dan penuh tanggung jawab karena kebutuhan karyawan terpenuhi. Menurut Simamora (2011:514) kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhan (Bangun, 2012:254).

Melalui pemberian kompensasi yang baik dan benar, maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sebagai salah satu bentuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memberikan pelayanan dalam penyediaan air bersih yang bertugas untuk merespon dan memenuhi tuntutan masyarakat yang

semakin meningkat khususnya di Kota Gorontalo, maka dari itu kepuasan kerja karyawan juga harus ditingkatkan untuk memenuhi tuntutan masyarakat Kota Gorontalo, salah satunya dengan cara memberikan kompensasi.

Dilihat dari jumlah pemberian kompensasi pada karyawan, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) akan tetapi fenomena yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum menunjukkan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian administrasi umum, bahwa gaji yang diberikan tidak berdasarkan beban kerja karyawan, karyawan mengeluh karena bekerja terlalu banyak bahkan sampai lembur namun uang lembur tidak tercantum pada slip gaji akhir bulan.

Penempatan karyawan tidak berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Sebagian dari karyawan pada perusahaan daerah air minum pendidikannya tidak sesuai dengan bidang kerja. Seperti pada bagian administrasi/keuangan karyawan yang dipekerjakan yaitu lulusan sarjana hukum hal ini tidak sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang dia terima dari tempat dia belajar. pada bagian personalia juga karyawan yang dipekerjakan yaitu lulusan sarjana komputer, hal ini akan berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan yang tidak 100% sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Hal ini akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan. Serta kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti ketersediaan fasilitas kantor yang kurang mendukung dan ruangan kerja yang tidak memadai. Dimana dengan adanya lingkungan kerja yang seperti ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Fenomena-fenomena inilah yang

menunjukkan bahwa keinginan dan kebutuhan karyawan harus diperhatikan, agar karyawan merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas-tugasnya.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas, mendorong peneliti mengadakan penelitian yang berjudul : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang pemikiran sebagaimana tersebut peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yaitu :

1. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan.
2. Penempatan karyawan tidak berdasarkan kompetensi yang dimiliki.
3. kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas masalah yang akan dibahas dalam penulisan proposal ini adalah “ Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo”.

1.4 Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Sebagai proses pembelajaran bagi peneliti, dan untuk mendapatkan pengalaman dan pengetahuan dalam melakukan penelitian serta melatih diri dalam menerapkan pengetahuan yang sudah diperoleh, bertujuan sebagai proses pembelajaran bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian.

1.5.2 Manfaat Praktis

Untuk memberikan masukan bagi dunia perusahaan mengenai pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.