

PENGARUH KOMPENSASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN QUALITY ASSURANCE DAN QUALITY CONTROL PADA PT. YASUNAGA INDONESIA KABUPATEN SERANG

Juwandi¹, Daenulhay²

Universitas Muhammadiyah Tangerang

juwandi73@gmail.com@gmail.com,

daenulhaykamsin@gmail.com

Keyword	Abstract
<p><i>Compensation, Job Characteristics, Job Satisfaction, Employee Performance</i></p>	<p><i>The purpose from this research to find out how many effect (1) compensation to employee performance, (2) job characteristics to employee performance (3) job satisfaction to employee performance (4) compensation, job characteristics and job satisfaction together (simultaneous) to employee performance. The research method used is descriptive method and associative method. The population in this research are employees of quality assurance and quality control department as 63 people while sample in this research used jenuh sample which were taken entirely from population as 63 respondents. Based on result of this research obtained, Hypothesis 1. There is an effect between compensation to employee performance, obtained result thitung > ttabel (3,455 > 1,670) with significance level < 0.05. Hypothesis 2. There is an effect between job characteristics to employee performance, obtained result thitung > ttabel (5,223 > 1,670) with significance level <0.05. Hypothesis 3. There is an effect between job satisfaction to employee performance, obtained result thitung > ttabel (3,788 > 1,670) with significance level <0.05). Hypothesis 4. Obtained result Fhitung > Ftabel (18,050 > 3,14) so H0 is rejected and H1 is accepted it means there is an effect together (simultaneous) between compensation, job characteristics and job satisfaction to employee performance of quality assurance and quality control department at PT. Yasunaga Indonesia in Serang district.</i></p>

© 2020 JMB, All right reserved

I.PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis yang sangat pesat serta adanya regulasi pemerintah yang memudahkan para investor untuk menanamkan investasi di Indonesia, ada kekhawatiran dari pemilik saham karena saat ini banyaknya investor dari China dan Korea yang mulai berinvestasi di Indonesia. Hal ini merupakan satu tantangan ke depan bahwa produk yang dihasilkan harus bisa bersaing dengan produk dari perusahaan China dan perusahaan Korea baik dari harga maupun

dari kualitas produk.

Untuk menciptakan daya saing serta dapat berkembang dengan baik, PT. Yasunaga Indonesia sebagai perusahaan manufaktur dalam memproduksi pompa udara dan suku cadang mobil : *Connecting Rod*, menjalankan bisnisnya selalu berpedoman kepada QCDSM (*Quality, Cost, Delivery, Safety dan Morality*) yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan.

Karena salah satu pedoman perusahaan yaitu *Quality* yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan. Kinerja perusahaan sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawannya. Jika satu perusahaan kinerja karyawannya baik, maka kinerja perusahaan

akan baik. Pun begitu pula sebaliknya jika kinerja karyawannya kurang baik maka kinerja perusahaan pun kurang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat ditandai dengan rendahnya tingkat absensi atau mangkir, rendahnya *turn over* karyawan, cepatnya dalam menyelesaikan masalah serta produktivitas karyawan yang tinggi.

Menyikapi hal ini, kondisi kinerja PT.Yasunaga Indonesia di bagian kualitas kurang baik, dan yang bertanggung jawab terhadap kondisi ini adalah departmen quality

assurance dan quality control, dibantu dari department yang lain. Karena departmen *quality assurance* dan *quality control* sebagai departmen yang memastikan dan menjamin mutu produk yang dihasilkan sesuai dengan standar dari pelanggan. Kinerja departmen *quality assurance* dan *quality control* sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah tingkat absensi atau kehadiran dari karyawan. Berikut ini adalah Data absensi / kehadiran departemen *quality assurance* dan *quality control* :

Tabel I
Data Absen karyawan Departemen Quality Assurance Dan Quality Control

Tahun	Jumlah Karyawan	Data Kehadiran Karyawan			
		Target Kehadiran > 97%	%	Kehadiran < 97%	%
2015	60 Orang	54 Orang	90,0 %	6 Orang	10,0 %
2016	63 Orang	45 Orang	71,4 %	18 Orang	28,6 %
2017	63 Orang	39 Orang	61,9 %	24 Orang	38,1 %

Sumber : PT.Yasunaga Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas bahwa jumlah karyawan departemen *quality assurance* dan *quality control* yang angka kehadirannya lebih dari 97% cenderung menurun, hal ini terlihat dari 90,0% ditahun 2015 menjadi 71,4% ditahun 2016 dan kembali mengalami penurunan ditahun 2017 sebanyak 61,9%. Jika kondisi ini terus menerus berlanjut maka hal ini akan berdampak buruk pada kinerja department dan pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Peningkatan keluhan pelanggan /Claim serta penurunan persentase kehadiran karyawan departemen *quality assurance* dan *quality control* dari target >97%, dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : Kompensasi yang diterima karyawan, karakteristik pekerjaan yang ada di lingkungan perusahaan serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berikut ini adalah penjelasan dari beberapa faktor tersebut :

- a. Kompensasi yang diterima karyawan.
Kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat mendorong untuk mengembangkan

dan meningkatkan kemampuan karyawan secara optimal. Untuk mewujudkan suasana tersebut, perusahaan dapat menempuh dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan Imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh Orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung.

- b. Karakteristik pekerjaan yang ada di lingkungan perusahaan

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kinerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan

produk dan jasa yang berkualitas. Karakteristik pekerjaan seorang karyawan jelas terlihat dari desain pekerjaan seorang karyawan. Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, oleh karena itu sangat mempengaruhi perasaan karyawan terhadap sebuah pekerjaan, seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan. Semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti.

c. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan

Kepuasan kerja seorang karyawan dapat pula menjadi salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini tercermin dari suatu respon atau sikap positif yang timbul sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan-kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan ini tidak tampak, namun dapat dirasakan dari hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Jika seorang karyawan merasa ada kepuasan pada kondisi pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memberikan dan mengerjakan pekerjaannya melebihi dari target atau tujuan yang sudah ditetapkan dan akan selalu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance Dan Quality Control Pada PT. Yasunaga Indonesia Di Kabupaten Serang".

Rumusan Masalah

Terkait dengan uraian identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan departemen quality assurance dan quality control pada PT. Yasunaga Indonesia di kabupaten Serang ?
2. Seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan departemen quality assurance dan quality control pada PT. Yasunaga Indonesia di kabupaten Serang?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan departemen quality assurance dan quality control pada

PT.Yasunaga Indonesia di kabupaten Serang?

4. Seberapa besar pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan departemen quality assurance dan quality control pada PT. Yasunaga Indonesia di kabupaten Serang?

Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan departemen *quality assurance* dan *quality control* pada PT. Yasunaga Indonesia di kabupaten Serang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan departemen *quality assurance* dan *quality control* pada PT.Yasunaga Indonesia di kabupaten Serang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan departemen *quality assurance* dan *quality control* pada PT.Yasunaga Indonesia di kabupaten Serang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan departemen *quality assurance* dan *quality control* pada PT.Yasunaga Indonesia di kabupaten Serang.

II TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Simamora (2004), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Rivai (2005), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa yang telah diberikan oleh karyawan.

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), model karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan yang lebih mutakhir dari merancang pekerjaan. Model ini adalah suatu perkembangan yang luar biasa terhadap pengayaan pekerjaan.

Robbin yang dialih bahasakan oleh

Pujaatmaka (2006), menjelaskan bahwa: “Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan”. Dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah perbedaan antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lain, yang berisikan tugas dan tanggung jawab berdasarkan ruang lingkupnya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu respon atau sikap positif yang timbul sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan-kepuasan ini tidak tampak, namun dapat dirasakan dari hasil pekerjaannya. Mengenai kepuasan kerja, terdapat beberapa pendapat dari peneliti, antara lain :

Menurut Hasibuan (2005), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan kinerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia, jabatan dan besar kecilnya organisasi. Kepuasan kerja berhubungan dengan Variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Kinerja

Menurut Simanjuntak.P (2005), Kinerja memiliki pengertian yang beragam dari berbagai pakar, tetapi tetap memiliki kesamaan secara umum. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Tika, P (2006:27), Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Evaluasi Kinerja

Penilaian Kinerja dikenal dengan istilah performance rating, performance appraisal,

personnel assesment, *employ evaluation*, *merit rating*, *efficiency rating* dan *service rating*. Penilaian kinerja adalah suatu proses dimana seseorang atasan mengevaluasi/menilai dan membuat laporan tentang kinerja, tingkat pencapaian, kemauan dan potensi untuk pengembangan lebih lanjut.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2009:14), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel ataupun lebih, tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis, sehingga menghasilkan kesimpulan. Metode deskriptif digunakan untuk menjawab tanggapan responden atas kompensasi, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

Penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk menguji teori dan penelitian yang akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesa, yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesa diterima atau ditolak (Sugiyono: 2009:11). Metode asosiatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu seberapa besar pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan dan dilakukan analisis asosiatif.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif, yaitu pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. pengujian selanjutnya yaitu asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji Heterokedastisitas. Untuk Analisis Data dan Uji Hipotesa menggunakan Analisis Regresi, Uji t (t test), Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Linier berganda dan Uji f (f Test).

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $3,455 > 1,670$. Dan nilai signifikansi $<$ $0,05$. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Yasunaga Indonesia.

Penelitian ini mengembangkan hasil penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh : Usaman Fauzi (2014), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yusuf Agung Trilaksono (2016), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Catherine Nathania (2016), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saputri (2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, bahkan ditambahkan bahwa variabel kompensasi dapat dijadikan prediktor untuk memprediksi kinerja karyawan. Murty dan Hudiwinarsih (2012), menyatakan bahwa menyatakan bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen dapat meningkatkan kinerja. ung (2015), menyatakan bahwa hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja Karyawan.

Kesimpulan penelitian-penelitian yang telah dilakukan ini memberikan bukti bahwa aplikasi dari bentuk kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, untuk itu kompensasi menjadi sangat penting sebagai upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jika kompensasi terpenuhi dan diberikan secara layak dan adil maka akan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan, sehingga akan mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Bagi karyawan sebagai individu besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi dan didukung dari hasil deskripsi pada persepsi menunjukkan bahwa skor rata-rata variabel kompensasi adalah sebesar 4,65 dan sebesar 3,95 dapat dikategorikan memiliki tanggapan yang baik terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pada indikator gaji pokok sesuai dengan pekerjaan memiliki skor 4,32 dan skor 3,95. Indikator bonus yang diterima akhir tahun memiliki skor tertinggi yaitu 4,59 dan skor 4,17. Indikator komisi dalam pencapaian target memiliki skor 4,11. Indikator insentif sesuai dengan loyalitas memiliki skor 4,27. Indikator pembagian keuntungan yang diberikan kepada karyawan memiliki skor 4,46 dan skor 4,16. Indikator tunjangan karyawan dengan hak istimewa memiliki skor 4,65 dan Indikator tunjangan jabatan diberikan kepada karyawan memiliki skor 4,35. Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa indikator tunjangan karyawan dengan hak istimewa dengan skor 4,65 telah dengan baik mendukung terbentuknya kompensasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda perusahaan jika diberikan secara proporsional sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Fungsi-fungsi kompensasi adalah (a) penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Dan sebagai bagian dari tujuan manajemen SDM, pemberian kompensasi bertujuan untuk (a) memperoleh karyawan berkualitas. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi kinerja yang tinggi. (b) mempertahankan karyawan yang ada. (c) menjamin keadilan. (d) menghargai perilaku yang diinginkan. (e) mengendalikan biaya-biaya melalui sistem kompensasi yang rasional.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $5,223 > 1,670$. Dan nilai signifikansi $<$ $0,05$. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT.Yasunaga Indonesia.

Penelitian ini mengembangkan hasil penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh: Gade. M (2014), menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jesnu Kusri Maha dewi (2008), menyatakan bahwa karakteristik

pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mahrani, Firda Nur (2015), menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Chandra Dkk (2017), menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Heriyawan (2018), menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin baik karakteristik Pekerjaan akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Kumar (2014), menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan penelitian-penelitian yang telah dilakukan ini menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan terdiri atas (a) keragaman ketrampilan (Skill Variety), mengacu pada sejauh mana pekerjaan membutuhkan berbagai kegiatan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan. (b) Identitas tugas (Task Identity), ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan membutuhkan penyelesaian keseluruhan dan sebagian diidentifikasi kerja yang melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang terlihat. (c) Signifikansi tugas (Task Significance). tugas penting mengacu pada sejauh mana pekerjaan memiliki dampak besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik dalam organisasi langsung atau dalam lingkungan eksternal. (d) Otonomi (Autonomy) tugas otonomi mengacu pada sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan substansial, kemandirian dan keleluasaan untuk individu dalam penjadwalan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur untuk digunakan dalam melaksanakannya. (e) Umpan balik (*Feedback*).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel karakteristik pekerjaan dan didukung dari hasil deskripsi pada persepsi menunjukkan bahwa skor rata-rata variabel karakteristik pekerjaan adalah : sebesar 4,37 dan sebesar 3,13 dengan demikian responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan memiliki tanggapan yang baik terhadap karakteristik pekerjaan yang diberlakukan oleh perusahaan. Pada indikator keterampilan / method yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas memiliki skor 4,13 dan skor 3,79. Indikator identitas tugas yang akan dikerjakan memiliki skor tertinggi yaitu 4,37 dan skor 4,21. Indikator keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri dan orang lain memiliki skor 4,14 dan skor 3,13. Indikator kebebasan bekerja dan kewenangan pengambilan keputusan memiliki skor 3,54 dan skor 3,37.

Indikator umpan balik hasil pekerjaan memiliki skor 3,84 dan skor 3,78. Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa indikator identitas tugas yang harus dikerjakan dengan skor 4,37 telah dengan baik mendukung terbentuknya karakteristik pekerjaan

Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda perusahaan. Dan dapat dipahami bahwa karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik.

Semakin besar keragaman aktivitas yang dilaksanakan oleh seorang pekerja, pekerjaan tersebut semakin tidak menjemukan. Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak ketrampilan dan bakat-bakat yang relevan dengan identitas dari pekerja, pekerja semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti ketimbang sekedar menepati waktu. Dan umpan balik diharapkan oleh karyawan sebagai informasi terhadap hasil dari pelaksanaan tugas atau kegiatan kerja yang sudah dilakukan dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektivitas dari kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $3,788 > 1,670$. Dan nilai signifikansi $<$ $0,05$. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Yasunaga Indonesia.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan : Jariyati, Irhamatul (2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Novita Marlia (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan kurang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nasuka (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indrawati (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Robbins (2006), menyatakan bahwa karyawan yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, dan setia terhadap perusahaan sehingga akan menjadikan karyawan yang berpengalaman. Ciri-ciri tersebut membangun kepuasan dan kesetiaan karyawan. Untuk itu kepuasan adalah dengan mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja

karyawan agar tetap baik merupakan pekerjaan yang sulit dilakukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan diperlukan agar mutu kerja tetap tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Tranggono (2008), dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepuasan yang dirasakan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan menunjukkan bahwa skor rata-rata variabel kepuasan kerja adalah sebesar 4,37 dan sebesar 3,13 dengan demikian responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan memiliki tanggapan yang baik terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pada indikator gaji sesuai dengan kebutuhan hidup minimal memiliki skor pada pertanyaan 1 : 3,79. Pada pertanyaan 2 : 4,13. Pada pertanyaan 3 : 4,37. Pada pertanyaan 4 : 4,21. Pada pertanyaan 5 : 3,13. Pada pertanyaan 6 : 4,14. Pada pertanyaan 7 : 3,54. Pada pertanyaan 8 : 3,37. Pada pertanyaan 9 : 3,84 dan Pada pertanyaan 10 : 3,78. Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa indikator gaji sesuai dengan kebutuhan minimal karyawan dengan skor 4,37 telah dengan baik mendukung terbentuknya kepuasan kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki fungsi yang cukup penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi karyawan yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, dan setia terhadap perusahaan sehingga menjadikan karyawan yang berpengalaman. Ciri-ciri tersebut membangun kepuasan karyawan.

Untuk itu kepuasan adalah dengan mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan agar tetap baik merupakan pekerjaan yang sulit dilakukan oleh perusahaan. Tetapi hal ini harus menjadi perhatian khusus karena kinerja karyawan diperlukan agar mutu kerja tetap tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Pengaruh Secara Bersama-Sama Antara Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F diketahui nilai F hitung > F tabel yaitu $18,050 > 3,14$ dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, Nilai koefisien korelasi sebesar 0,692. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,479 atau 47,9%. Hal ini menunjukkan persentase hubungan variabel kompensasi,

karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 47,9%. Sedangkan sisanya sebesar 52,1% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh secara bersama-sama (simultan) yang antara kompensasi, karakteristik pekerjaan dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT.Yasunaga Indonesia. Penelitian ini mengembangkan hasil penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh : Indrawati (2013), menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Chandra Dkk (2017), menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Heriawan (2018), karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin baik karakteristik pekerjaan akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan meningkat maka secara langsung atau pun tidak langsung kinerja perusahaan akan meningkat. Meningkatnya kinerja suatu perusahaan maka efisiensi dan efektifitas akan semakin meningkat. efisiensi dan efektifitas meningkat maka kondisi perusahaan secara keseluruhan akan semakin baik.

V. PENUTUP

Kesimpulan

kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan pembagian item pekerjaannya kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan perusahaan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
4. Terdapat Pengaruh bersama-sama (simultan)

antara kompensasi, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Saran

1. Bagi PT. Yasunaga Indonesia.

- a. Faktor kompensasi perlu diperhatikan secara konsisten dan terus menerus dengan meningkatkan mutu dan jumlah dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, sehingga dapat tercapainya visi dan misi dari perusahaan. Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan tertinggi di setiap unit kerja, terutama dalam mengelola dan manajemen sumber daya yang tersedia. Pemberian kompensasi secara optimal diharapkan sumber daya manusia yang ada dapat meningkatkan performance dan kinerja PT. Yasunaga Indonesia.
- b. Pemberian penghargaan khusus dan pemberian tunjangan kepada karyawan teladan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik, baik secara periodik atau pun secara berkala, terutama karyawan yang ada di departemen quality assurance dan quality control karena karyawan yang ada di departemen ini sebagai penjamin dari produk yang dihasilkan. dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sekaligus kinerja perusahaan dimata pelanggan terutama pada poin kualitasnya.
- c. Kondisi keberagaman dari pekerjaan yang ada, menjadi satu tantangan bagi perusahaan agar kondisi pekerjaan merata dari segi bobotnya kepada seluruh karyawan. Ketika beban dan tanggung jawab merata, maka tidak akan muncul kecemburuan antar sesama karyawan.
- d. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan, bisa dilihat dari hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi rasa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka hasil pekerjaannya akan melebihi dari apa yang sudah disepakati bersama. Dan hal ini akan berdampak kepada kinerja dari PT. Yasunaga Indonesia secara keseluruhan.

2. Bagi Para Akademisi

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan mengenai teori tentang kompensasi, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga dapat meningkatkan kinerja bagi perusahaan, khususnya bagi perusahaan manufaktur.

Dengan hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang lain, guna menambah dan menyempurnakan hasil dari penelitian yang sudah ada. Sehingga teori-teori yang sudah ada dapat berkembang dengan baik dan dapat bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irfan. (2011). **Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi**, Bandung : Alfabeta
- Handoko, Hani. (2008). **Manajemen Personalidan Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Ke-8. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur. Dan Supomo, Bambang. (2012). **Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen**, cet. Ke-4, Yogyakarta : BPFE.
- Luthans, Fred. (2006). **Organizational Behavior, New York** : McGraw Hill Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). **Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Bandung** : Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.W. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Erlangga.
- Muhidin, Sambas Ali. Dan Abdurrahman, Maman. (2009). **Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian**, Jakarta : Pustaka Setia.
- Narimawati, Umi. (2007). **Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi Contoh dan Perhitungannya**, Jakarta : Agung Media.
- Nawawi, H. Hadari. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cet. Ke-7, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. dan Sagala, E. J. (2005) **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek**, Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen, P. (2008). **Perilaku Organisasi. Jakarta** : Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. (2006). **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Edisi I**, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta** : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). **Metodologi Penelitian Administrasi**, Bandung : Alfabeta.
- Jurnal :**
- Usman, Fauzi. (2014) "Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Trakindo Utama Samarinda", **Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis** ISSN 2355-5408, Universitas Mulawarman
- Yusuf, Agung Trilaksono (2016). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun", **Jurnal FPIPS IKIP, Madiun**
- Catherine, Nathania (2016). "Pengaruh Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Motor Bandar Lampung", **Jurnal Ekonomi Dan**

- Bisnis**, Universitas Lampung
- Gade M. (2014). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Para Medis Rumah Sakit Ibu Dan Anak Pemerintah Aceh", **Jurnal Yang Tidak dipublikasikan**, Universitas Aceh
- Jesnu, Kusrini Maha Dewi. (2008). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Samator Gas di Gersik", **Jurnal Ekonomi Dan Bisnis**, Universitas Air Langga, Surabaya.
- Mahrani, Firda Nur. (2015). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Banten Selatan", **Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia**
- Jariyanti, Irhamatul. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep", *Skripsi Yang Tidak Di Publikasikan*
- Novita,Marlia. (2014). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung", **Jurnal Ekonomi Bisnis**, Universitas lampung
- Nasuka, Andi Tri Haryono, Leonardo (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. BPR BKK Semarang", **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**
- Internet :**
- Bayu, Chandra. (2014). **Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)**. [Online]. Tersedia: <http://chandrabayuu.blogspot.com/2014/03/kompensasi.html> [19 Agustus 2015].
- Firawati, Ira. (2014). **Konsep Dasar Pengujian Hipotesis**. [Online]. Tersedia : <http://www.penalaran-unm.org/artikel/penelitian/379-konsep-dasar-pengujian-hipotesis.html> [20 Agustus 2015].
- Hariono, Syamsu. (2011). **Kompensasi dan Evaluasi Kinerja**. [Online]. Tersedia :<http://dewiramli.blogspot.com/2011/11/kompensasi-dan-evaluasi-kinerj.html> [22Agustus 2015].
- Pratiwi, Paraswara, P. (2014). **Statistik Dalam Penelitian**. [Online]. Tersedia :<http://putriparaswarapратиwi.blogspot.co.id/2014/11/pengujian-hipotesis-asosiatif.html> [13Februari 2016].
- Raharjo, Sahid. (2014). **Cara Melakukan Uji t Parsial dalam Analisis Regresi dengan SPSS**. [Online]. Tersedia : <http://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html> [20 Agustus 2015].
- Sisca, Prisca, S. (2011). Pengujian Hipotesis : **Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F dan Uji R Square**. [Online]. Tersedia : <http://carapandangku.blogspot.com/2011/07/pengujian-hipotesis-regresi-linier.html> [22 Agustus 2015].
- Tanjung, Vina. (2013). **Pengertian, Jenis, Tujuan & Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**. [Online]. Tersedia : [http:// blogger-viens.blogspot.com/2013/01/kompensasi.html](http://blogger-viens.blogspot.com/2013/01/kompensasi.html) [26 Agustus 2015].