THE INFLUENCE OF COMPENSATION, COMMUNICATION AND JOB CHARACTERISTICS OF JOB SATISFACTION EDUCED IN PERSON ORGANIZATIONAL FIT
(Case Study on PT. Enta Semarang Employees)

Bayu Cipta Pratama[1], Heru Sri Wulan, S.E., M.M.[2], Patricia Diana P., S.E., M.M.[3]

[1] Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnnis Pandanaran
[2),3)] Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Masalah kepuasan kerja lebih penting daripada masalah *Person Organization Fit*, karena *Person Organization Fit* merupakan ukuran bahwa karyawan dan perusahaan dapat bekerja dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Karakteristik Pekerjaan, terhadapKepuasan Kerja dengan dimediasi *Person Organization Fit*. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Enta Semarang.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan, jumlah sampel yang digunakan adalah total sampling.Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan regresi linier berganda dengan uji hipotesis jalur secara parsial (Uji t). Tanggapan responden terhadap kompensasi dalam kategori sedang pada karyawan PT. Enta Semarang,diharapkan perusahaan memberikan kompensasi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Person Organization Fit*, (2) Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Person Organization Fit*, (3) Variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Person Organization Fit*, (4) Variabel Kompensasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, (5) Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel KepuasanKerja, (6) Variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, (7) Variabel *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Dan terdapat pengaruh parsial antara(8) Kompensasi terhadap Kepuasan Kerjadengan tidak dimediasi *Person Organization Fit*, (9) Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja juga tidakdimediasi *Person Organization Fit*, dan (10) Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja tidak dimediasi *Person Organization Fit*.

Kata Kunci: Kompensasi, Komunikasi, Karakteristik Pekerjaan, *Person Organization Fit,* Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The problem of job satisfaction is more important than the Person Organization Fit problem, because the Person Organization Fit is a measure that employees and the company can work well. This study aims to determine the effect of Compensation, Communication, Job Characteristics, on Job Satisfaction and mediated by Person Organization Fit. This research was conducted at the company PT. Enta Semarang.

The population in this study amounted to 54 employees, the total sample used was total sampling. Data collected by questionnaire. This study uses quantitative analysis with multiple linear regression by partial path hypothesis testing (t test). Respondent's response to compensation is in the medium category for employees of PT. Enta Semarang, the company is expected to provide compensation that can increase employee job satisfaction.

The results showed that: (1) Compensation variables had a positive and significant effect on Person Organization Fit variables, (2) Communication Variables had a positive and significant effect on Person Organization Fit variables, (3) Job Characteristics variables had a positive and significant effect on Person Organization Fit variables. , (4) Compensation Variables have a positive and significant effect on the variable Job Satisfaction, (5) Communication Variables have a positive and significant effect on the Job Satisfaction variable, (6) Job Characteristics Variables have a positive and significant effect on the variable Job Satisfaction, (7) Person Variable Fit positive and significant effect on the variable Job Satisfaction. And there is a partial influence between (8) Compensation on Satisfaction with Non-mediated Person Organization Fit, (9) Communication on Job Satisfaction is also not Mediated by Person Organization Fit, and (10) Job Characteristics of Job Satisfaction is not mediated by Person Organization Fit.

Keywords: Compensation, Communication, Job Characteristics, Person Organization Fit, Job Satisfaction.

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting bagi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Bahkan, dalam struktur perusahaan terhadap satu departemen yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusianya, dalam hal ini yaitu karyawan. Dengan hal tersebut diharapkan akan tercipta kesesuaian antara nilai – nilai organisasi dengan nilai – nilai karyawan (*person organization fit*) yang dapat berdampak positif bagi kepuasan kerja karyawan.

Person organization Fit (P-O fit) menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi, 2004 dalam Sugianto, 2012). (Lopez, 1999 dalam Jessica 2012) menyebutkan sejauh mana peran nilai-nilai yang berhubungan dengan organisasi dibagi dengan nilai dari individu menunjukkan tingkat kecocokan individu dengan organisasi. Ada dua bentuk P-O *Fit*, yang pertama, *supplementaryfit* terjadi jika seseorang ”melengkapi, menarik dan memiliki karakteristik yang berbeda dengan individu lain” didalam lingkungan.Bentukkedua, *complementary fit* yaitu terjadi jika karakteristik seseorang menciptakan lingkungan atau menambah sesutu yang kurang dalam lingkungan tersebut (Kristof, 1996 dalam Sugianto, 2012). Berdasarkan asalnya, P-O *Fit* juga dapat dibedakan menjadi *need-supplies* dan *demand-ablities*. *Need supplies perspective*, P-O *Fit* terjadi jika organisasi mampumemuaskan kebutuhan, keinginandan preferensi individu. Sebaliknya berdasarkan perspektif *demand-abilities* menyatakan bahwa kesesuaian itu terjadi jika individu dapat memenuhi permintaan organisasi.

Indikasi yang menunjukkan rendahnya *person organization fit* yang berkembang di PT. ENTA Semarang tampak dari tidak adanya kesesuaian kebutuhan karyawan dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, tidak ada kesesuaian tentang pola promosi dan mutasi, karyawan sering menunjukkan tidak profesional dalam bekerja, karena karyawan sering melakukan kesalahan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen, tidak ada kerjasama dengan rekan kerja dan tidakada integritas karyawan dalam bekerja. Rendahnya *person organization fit* di lingkup PT. ENTA Semarang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. ENTA Semarang ditandai dengan karyawan tidak puas bekerja dikarenakan pekerjaan tidak sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki,pimpinan jarang sekali memberikan pengarahan kepada bawahan terkait pekerjaan yang harus diselesaikan, sering terjadi *gap* diantara karyawan, sehingga kerjasama diantara karyawan tidak berjalan dengan baik, hanya karyawan yang memiliki kedekatan dengan atasan saja yang mendapatkan promosi dan pemberian kompensasi dari perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan.

Diduga rendahnya *person organization fit* di PT. ENTA Semarang dilatarbelakangi oleh rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dan rendahnya komunikasi serta tidak tepatnya karakteristik pekerjaan di lingkungan perusahaan tersebut. Kompensasiyang diberikan oleh PT. ENTA Semarang kepada karyawannya masih rendah, hal ini dikarenakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan cenderung rendah. Faktor paling penting untuk kompensasi seorangkaryawan adalah dengan melihat prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya, karena tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi.

Selain kompensasi, diduga rendahnya komunikasiyang di lingkup PT. ENTA Semarang juga berperan terhadap rendahnya *person organization fit* yang berkembang di perusahaan tersebut. Rendahnya komunikasi di PT. ENTASemarang ditunjukkan oleh komunikasi yang kurang antara para pegawai dengan atasan menyebabkan konflik dalam bekerja, selain itu terjadi kesalahan komunikasi antara setiap bagian atau departemen, dilihat dari hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan atau perusahaan lain karena tidak adanya pengarahan yang jelas yang diberikan kepada pegawai tersebut. Ditunjukkan pada saat pembuatan dokumen kerja, format pada dokumen tersebut tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan lain, karena sebelumnya tidak ada pemberitahuan mengenai perubahan format tersebut sehingga tugas yang

diberikan tidak dapat diselesaikan sesuai harapan atasan ataupun perusahaan lain. (Siagian, 1993 dalam Wirawan, 2015).

Setelah komunikasi, tidak tepatnya karakteristik pekerjaan yang ada di PT. ENTA Semarang terhadap *person organization fit* di perusahaan. Hal ini di tunjukkan oleh ketidaktepatan keahlian karyawan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan dan akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Karena, jika karyawan merasa tepat dalam melakukan pekerjaan sesuai bidangnya akan memberikan hasil optimal bagi perusahaan.(Simamora, 2006, dalam Jaya, 2015).

Rumusan Masalah

Adapun pertanyaan penelitian yang dapat diajukan berdasarkan perumusan masalah yang ada antara lain adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Enta?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja PT Enta ?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja PT Enta ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *Person Organization Fit* PT Enta ?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap *Person Organization Fit* PT Enta ?
6. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaanterhadap *Person Organization Fit* PT Enta ?
7. Bagaimana pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kepuasan kerja PT Enta ?
8. Apakah *Person Organization Fit* memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Enta ?
9. Apakah*Person Organization Fit* memediasi pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja PT Enta ?
10. Apakah *Person Organization Fit* memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja PT Enta ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Enta.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja PT Enta.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja PT Enta.
4. Untuk mengetahuipengaruh kompensasi terhadap *Person Organization Fit* PT Enta.
5. Untuk mengetahuipengaruh komunikasi terhadap *Person Organization Fit* PT Enta.
6. Untuk mengetahuipengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *Person Organization Fit* PT Enta.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kepuasan kerja PT Enta.
8. Untuk mengetahui *Person Organization Fit* memediasi pengaruh kompensasiterhadap kepuasan kerja PT Enta.
9. Untuk mengetahui *Person Organization Fit* memediasi pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja PT Enta.
10. Untuk mengetahui*Person Organization Fit* memediasi pengaruh karakteristik pekerjaanterhadap kepuasan kerja PT Enta.

Tinjauan Pustaka

Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan yang didapat. Konsep kepuasan kerja menjadi tidak mudah karena berhubungan dengan perasaan dan persepsi manusia (Handoko, 1996 dalam Jaya, 2015). Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja dan kesempatan promosi (Handoko, 1996 dalam Jaya, 2015).

Pemahaman terhadap *Person-Organization Fit* (P-O fit) dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuatkesesuaian tersebut. Kesesuaian *(congruency)* antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilaiorganisasi telah menjadi topik yang menarik bagi para peneliti dan praktisi manajemen sumberdaya manusia. Pendapat-pendapat tentangmemperkerjakan yang sesuai (*fit*), pengaruh dari karyawan yang sesuai denganperusahaan telah

dikembangkan dalam banyak literatur (misalkan, Chatman, 1989,1991; Kristof, 1996 dalam Sugianto,2012).Premis mendasar dalam kecocokan (*fit*) adalah komponen-komponen individuakan bekerja lebih sukses ketika sesuai dengan komponen lainnya yang memperkuatdan mendukung tujuan, kebutuhan dan permintaannya.*Person organization Fit* (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaianantara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996; Netemeyer *et al*., 1999; Vancouver *et al*., 1994 dalam Sugianto,2012). Pada penelitian tentang seleksi karyawan, P-O fitdapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan denganatribut-atribut organisasi (Judge dan Ferris, 1992 dalam Sugianto,2012). P-O fit didasarkan pada asumsikeinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi (Schneider, Goldstein dan Smith, 1995 dalam Tulenan, 2015).

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employee* baik berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi menurut (Retnoningsih, 2016) adalah meliputi pengembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian kepegawaian. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Komunikasi sebagai proses dimana seseorang, kelompok atau organisasi (*sender*) mengirimkan informasi (*massage*) pada orang lain, kelompok atau organisasi (*receiver*) untuk memberitahu, mengubah, sikap, pendapat atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media) (Effendi, 2013). Komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis, maupun menggunakan alat komunikasi (Harahap, 2017).

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan (Kadir, 2017).Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri (Sjahruddin, 2016).

Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu. Maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H_1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikanterhadap *Person Organization Fit* PT. Enta.

H_2 : Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Person Organization Fit* PT. Enta.

H_3 :Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Person Organization Fit* PT. Enta.

H_4 : Ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Enta.

H_5 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikanterhadap kepuasan kerjaPT. Enta.

H_6 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikanterhadap kepuasan kerja PT. Enta.

H_7 : *Person organization fit*berpengaruh positif dan signifikan terhadapkepuasan kerja PT. Enta.

H_8 : *Person Organization Fit*memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Enta.

H_9 :*Person Organization Fit* memediasi pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Enta.

H_{10} : *Person Organization Fit* memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Enta.

Metode Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibagi tiga, yaitu variabel dependen, independen dan intervening.

1) Variabel dependen

Variabel yang dijelaskan oleh variabel independen (Sekaran, 2011). Variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja.

2) Variabel independen
Variabel yang menjelaskan variabel lain. Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi, komunikasi dan karakteristik pekerjaan.

3) Variabel intervening
Menurut (Sugiono, 2010) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara independen dan dependen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung. Penelitian ini menggunakan variabel *person organization fit.*

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi, apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan atau tidak. Ada beberapa macam-macam uji asumsi klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dimana Uji Kolmogorov Smirnov adalah pengujian normalitas dalam program *SPSS* for *windows*, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Perhitungan Uji Kolmogorov Smirnov Tahap I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,05476111
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,504
Asymp. Sig. (2-tailed)		,961

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Perhitungan Uji KolmogorovSmirnov Tahap II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,68926494
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,048
	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,577
Asymp. Sig. (2-tailed)		,893

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai asymp.sig masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian > 0,05. maka dapat dikatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*(Gujarati, 2000).

Hasil Uji Multikolonieritas Tahap I

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant) 1			
X1	,506	1,976	Tidak terjadi Multikolonieritas
X2	,332	3,015	Tidak terjadi Multikolonieritas
X3	,510	1,960	Tidak terjadi Multikolonieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil Uji Multikolonieritas Tahap II

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant) 1			
X1	,453	2,209	Tidak terjadi Multikolonieritas
X2	,283	3,532	Tidak terjadi

X3	,407	2,458	Multikolonieritas Tidak terjadi Multikolonieritas Tidak terjadi Multikolonieritas
Y1	,266	3,765	

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh di bawah 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 dan nilainya tidak lebih dari 0,90. Dengan demikian dapat disimpulkan semua variabel tidak memiliki gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Hesteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2013). Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan model tabel, apabila grafik membentuk pola khusus, maka model terdapat heteroskedastisitas.

pada uji heteroskedastisitas dengan *glejser* menunukkan bahwa nilai sig. > 0,05. Hasil pengujian Heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan berhubungan dengan nilai mutlak residual. Hal ini berarti bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya Heteroskedastisitas.

Uji *Glejser*Tahap I

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,017	,851		1,196	
	X1	-,092	,062	-,282	-1,492	
	X2	,114	,052	,511	2,191	
	X3	-,030	,047	-,120	-,639	

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Uji*Glejser*Tahap II

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,427	,676		-,631	,531
	X1	,001	,048	,005	,023	,982
	X2	,036	,041	,221	,871	,388
	X3	-,042	,039	-,229	-1,082	,285
	Y1	,053	,054	,258	,982	,331

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Analisis Regresi Linear Bertahap

Analisis regresi linear bertahap digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2016). Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) yang terdiri dari 2 model. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah *person organizational fit*(Y_1) dan variabel independennya adalah kompensasi(X_1), komunikasi (X_2) dan karakteristik pekerjaan (X_3). Pada model kedua sebagai variabel dependennya adalah kepuasan kerja (Y_2) dan variabel independennya adalah kompensasi(X_1), komunikasi (X_2), karakteristik pekerjaan (X_3) dan *person organizational fit*(Y1).

Dengan Catatan :

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,426 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.019, karena nilai t hitung 2,426 > t tabel 1,67528 dan tingkat signifikansi t hitung 0.019< α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit*, maka Ho ditolak dan menerima Ha.

Besarnya pengaruh kompensasiterhadap *person organization fit* adalah 0,249 atau 24,9 persen. Hal ini dapat diartikan apabila kompensasimengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan *person organization fit* pada pada karyawan PT. Enta Group Semarang, sebaliknya jika kompensasi mengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan *person organization fit* pada pada karyawan

PT. Enta Group Semarang.Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *person organization fit*padakaryawan PT. Enta Group Semarang dapat diterima.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Variabel komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,930dengan tingkat signifikansi sebesar 0.005, karena nilai t hitung 2,930>t tabel 1,67528 dan tingkat signifikansi t hitung 0.005< α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit*, maka Ha diterima dan menolak Ho.

Besarnya pengaruh komunikasi terhadap *person organization fit* adalah 0,371 atau 37,1 persen. Hal ini dapat diartikan apabila komunikasimengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan *person organization fit* pada karyawan PT. Enta Group Semarang, sebaliknya jika komunikasimengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan *person organization fit* pada karyawan PT. Enta Group Semarang. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap *person organization fit* pada karyawan PT. Enta Group Semarang dapat diterima.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai t hitung sebesar 3,565 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001, karena nilai t hitung 3,565>t tabel 1,67528 dan tingkat signifikansi t hitung 0.001 < α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaanberpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit*, maka Ha diterima dan menolak Ho.

Besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *person organization fit* adalah 0,364 atau 36,4 persen. Hal ini dapat diartikan apabila karakteristik pekerjaanmengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan *person organization fit* pada karyawan PT. Enta Group Semarang,sebaliknya jika karakteristik pekerjaanmengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan *person organization fit* pada karyawan PT. Enta Group Semarang. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap *person organization fit* pada karyawan PT. Enta Group Semarang dapat diterima.

4. Pengujian Hipotesis keempat (H_4)

Variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,292 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 karena nilai t hitung 3,292> t tabel 1,67591 dan tingkat signifikansi t hitung 0.00< α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka Ho ditolak dan menerima Ha.

Besarnya pengaruh kompensasiterhadap kepuasan kerja adalah 0,267 atau 26,7 persen. Hal ini dapat diartikan apabila kompensasimengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pada pada karyawan PT. Enta Group Semarang, sebaliknya jika kompensasi mengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan kepuasan kerja pada pada karyawan PT. Enta Group Semarang.Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1)menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerjapada karyawan PT. Enta Group Semarang dapat diterima.

5. Pengujian Hipotesis Kelima (H_5)

Variabel komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,832 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.007, karena nilai t hitung 2,832>t tabel 1,67591 dan tingkat signifikansi t hitung 0.007< α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka Ha diterima dan menolak Ho.

Besarnya pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,291 atau 29,1 persen. Hal ini dapat diartikan apabila komunikasimengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerjapada karyawan PT. Enta Group Semarang, sebaliknya jika komunikasimengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan kepuasan kerja pada karyawan PT. Enta Group Semarang. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis

kedua (H_2) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Enta Group Semarang dapat diterima.

6. Pengujian Hipotesis Keenam (H_6)

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai t hitung sebesar 2,482 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.017, karena nilai t hitung 2,482>t tabel 1,67591 dan tingkat signifikansi t hitung 0.017 < α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaanberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka Ha diterima dan menolak Ho.

Besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerjaadalah 0,213 atau 21,3 persen. Hal ini dapat diartikan apabila karakteristik pekerjaanmengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pada karyawan PT. Enta Semarang,sebaliknya jika karakteristik pekerjaanmengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan kepuasan kerja pada karyawan PT. Enta Semarang. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Enta Semarang dapt diterima.

7. Pengujian Hipotesis Ketujuh (H_7)

Variabel *person organizational fit* memiliki nilai t hitung sebesar 2,668dengan tingkat signifikansi sebesar 0.010, karena nilai t hitung 2,668>t tabel 1,67591 dan tingkat signifikansi t hitung 0.010 < α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *person organizational fit*berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka Ha diterima dan menolak Ho.

Besarnya pengaruh *person organizational fit*terhadap kepuasan kerja adalah 0,283 atau 28,3 persen. Hal ini dapat diartikan apabila *person organizational fit*mengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pada karyawan PT. Enta Semarang,sebaliknya jika *person organizational fit*mengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan kepusan kerja pada karyawan PT. Enta Semarang. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa *person organizational fit*berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Enta Semarang dapat diterima.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,857[a]	,734	,718	1,08594	1,899

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.19 besarnya nilai (R^2) *Adjusted R square*adalah 0,718 yang berarti variasi variabel *person organization fit* dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang meliputi kompensasi, komunikasi dan karakteristik pekerjaansebesar 0,718 atau 71,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 28,2 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel penelitian.

Sementara itu besarnya nilai SEE (*Standard Error of the Estimate*) adalah 1,899 dimana makin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variabel *person organization fit*.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,924[a]	,854	,842	,71685	1,966

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.20 besarnya nilai (R^2) *Adjusted* R *square* adalah 0,842yang berarti variasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang meliputi kompensasi, komunikasi, karakteristik pekerjaandan *person organization fit* sebesar 0,842 atau 84,2 persen, sedangkan sisanya sebesar 15,8 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel penelitian.

Sementara itu besarnya nilai SEE (*Standard Error of the Estimate*) adalah 1,966 dimana makin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin

tepat dalam memprediksi variabel kepuasan kerja.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh kompensasi(X_1), komunikasi (X_2), karakteristik pekerjaan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y2) dimediasi *person organizational fit* (Y1) pada karyawan PT.Enta Semarang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi(X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit* (Y1) dengan nilai uji t sebesar 2,426 dan tingkat signifikansi 0,019.
2. Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit* (Y1) dengan nilai uji t sebesar 2,930 dan tingkat signifikansi 0,005.
3. Karakteristik pekerjaan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit* (Y1) dengan nilai uji t sebesar 3,565 dengan tingkat signifikansi 0,001.
4. Kompensasi(X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(Y2) dengan nilai uji t sebesar 3,292 dan tingkat signifikansi 0,002.
5. Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y2) dengan nilai uji t sebesar 2,832 dan tingkat signifikansi 0,007.
6. Karakteristik pekerjaan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y2) dengan nilai uji t sebesar 2,482 dengan tingkat signifikansi 0,017.
7. *Person organization fit* (Y1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y2) dengan nilai uji t sebesar 2,668 dengan tingkat signifikansi 0,010.
8. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja(Y2) tidak dimediasi oleh *person organization fit*(Y1).
9. Pengaruh komunikasi (X2) terhadap kepuasan kerja(Y2) tidak dimediasi oleh *person organization fit*(Y1).
10. Pengaruh karakteristik pekerjaan (X3) terhadap kepuasan kerja(Y2) tidak dimediasi oleh *person organization fit*(Y1).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Rata-rata tanggapan responden terhadap kompensasi dalam kategori sedang pada karyawan PT. Enta Semarang, diharapkan perusahaan memberikan kmpensasi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah objek penelitian tidak hanya terhadap satu perusahan sehingga hasil dari penelitian lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya menggunakan variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

Agung, Panudju. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Palembang: Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijawa, Vol.1, No.2.

As'ad, Moh. 2011. Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumberdaya Manusia. Edisi 4, Yogyakarta: Liberty.

Daryanto. 2011. Ilmu Komunikasi. Bandung: Satu Nusa.

Djastuti, Indi. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Kontruksi di Jawa Tengah. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol.13, No.1, Hal.1-19.

D.Rawung, Meilana. 2014. Pengaruh Person Organization Fit dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Jurnal Universitas Manado.

DarmiAstuti, Sih. 2010. Model Person Organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Stikubank, Vol.17, No.1, Hal.43-60.

Effendi, Onong Uchjana. 2013. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Ghozali, Imam. 2016. *AplikasiAnalisisMultivarietDengan Program IBM SPSS 19*, Edisikelima. Semarang: BadanPenerbit Universita Diponegoro.

Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.

Harahap, Zulkifli. 2017. PengaruhKomunikasiTerhadapKepuasan KerjaKaryawan Hotel (StudiKasus Hotel Bintang 4 dan 5 di DestinasiWisataJawa Barat). Bandung: JurnalSekolah Tinggi Pariwisata, Vol.16, No.1, Juni 2017.

Hadiwijaya, Hendra. 2017. Analisis Pengaruh Interpersonal Communication Terhadap Person Organization Fit dan Implikasinya Pada Prestasi Kerja. Internasional Journal of Social Science of Business, Vol.1, No.2, pp.89-97.

Hatch,E.dan Farhandi H. 2011. *Research Design dan Statistic for Apliied Linguistic*. Taheran: Rahnama Publications.

Jessica, Ruslaini. 2012. Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Turnover Intention Karyawan Pada PT. Ramsin Raya. Jakarta: Jurnal Binus University.

Kresna Wirawan, I Dewa Gede. 2015. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 10.

Kristin Sugianto, Siska. 2012. Pengaruh *Person Organozation Fit*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai (Studi Hotel UB, Malang). Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.10, No.2, Juni 2012.

Kadir, Abdul. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Makasar: Jurnal Organisasi dan Manajemen.

Parta Jaya, I Nyoman. 2015. Pengaruh Upah dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pemasangan Instalasi Listrik. Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 5, No. 1.

Retnoningsih, Teguh. 2016. PengaruhKompensasiTerhadapKepuasan KerjadanKinerjaKaryawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 35 No. 2, Juni 2016.

Retnonimgsih, Teguh. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerjadan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN Persero JawaTimur Area Malang). Malang: Jurnal Universitas Brawijaya, Vol.35, No.2, Juni 2016.

Rini Widyawati, Sapta. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerjadan Kinerja Karyawan. Agrimeta: Jurnal Pertanian Berbasis Keseimbangan Ekosistem.

Rahayu, Ni Made Nadya. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerjadan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No.11, Hal.5804-5833.

Slamet, Riyadi. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 13, No. 1, Maret2011 : 40-45.

Sjahruddin, Herman. 2016. Dampak Karakteristik Pekerjaan dan Individu Pada Kepuasan Kerja Karyawan. Makasar: Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.

Saputra, Andika Andra Indra. 2017. Pengaruh Komunikasi Terhadap Keberhasilan Proyek Pada Hubungan Kerja Antara Kontraktor dan Subkontraktor. Kalimantan: Jurnal Sains Terapan, Vol.3 No.2, Oktober 2017.

Sari Putri, Ivon Sandya. 2014. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Fruity Indonesia. Sigma-Mu, Vol.6, No.1.

Sugiyono. 2011. MetodePenelitianKuantitatif, Kualitatifdan R&D. Alfabeta.

Suryabrata, Sumadi. 2014. MetodologiPenelitianCetakanKe 25. Jakarta: PT.RajagrafindoPersada.

Tulenan, Samuel. 2015. The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado. Jurnal EMBA, Vol.3, No.3, Hal.672-682.

Winarningsih, Titik. 2015. PengaruhLingkunganKerja, Kepemimpinan, KomunikasiTerhadapKepuasanKerjaKaryawan KPRI MigasCepu. Surabaya: JurnalIlmudanRisetManajemen, Vol.4, No.2, Februari 2015.

Wood, Wallace, et. al. 2010. Organizational Behavior: an Asia-Pasific Perspective. Jhonwiley& Sons. Australia.

WahyuHandaru, Agung. 2013. PengaruhKarakteristikPekerjaandanKompensasiTerhadapKomitmenOrganisasi. Jakarta: JurnalRisetManajemenSains Indonesia, Vol.4, No.2.

Yamali, FakhrulRozi. 2017. PengaruhKompensasidanKompetensiTerhadapKomitmenOrganisasiBerimplikasiPa

daKinerja Tenaga Ahli Perusahaan JasaKontruksi Di Provinsi Jambi. JurnalEkonomidanBisnis, Vol.1, No.1, September 2017.