

THE INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTIC, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN PRODUCTION EMPLOYEES AT PT GUNUNG CAHAYA UTAMA IN SEMARANG

Faisal Dwi Cahyo Pambudi¹Maria M. Minarsih, SE,MM²Heru Sri Wulan, SE,MM³

¹Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2,3} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Tipe penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di bagian produksi PT. Gunung Cahaya Utama sebanyak 107 orang yang akan digunakan sebagai responden penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner dan studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Indeks kinerja karyawan, kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan lingkungan kerja mempunyai masing-masing score 81,12, 80,24, 75,72, 80,74, 79,52 direntang skala 70,11 – 100 atau pada kategori tinggi; 2) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tanpa melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci : *karakteristik pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job characteristics, compensation, work environment with job satisfaction, and employee performance. With job satisfaction as a mediating variable. The type of research in this study is quantitative descriptive. The study population was all employees in the production department of PT. Gunung Cahaya Utama as many as 107 people will be used as research respondents. Data collection methods used were questionnaire / questionnaire and literature study. The results of this study indicate that 1) employee performance index, job satisfaction, job characteristics, compensation, and work environment have each score 81.12, 80.24, 75.72, 80.74, 79.52 range of 70.11 scale - 100 or in the high category; 2) Job characteristics have positive and significant effect on job satisfaction, compensation has positive and significant effect on job satisfaction, work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. 3) Job characteristics do not have a negative and not significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance, work environment has no positive and no significant effect on employee performance and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. 4) Job characteristics have an indirect effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable, compensation has an indirect effect on employee performance through job satisfaction as a mediating variable, the work environment has a direct effect on employee performance, without going through the job satisfaction variable as a mediating variable .

Keywords : *job characteristics, compensation, work environment, job satisfaction, employee performance.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi persaingan antar perusahaan tidak hanya terjadi di negara-negara berkembang saja tetapi juga terjadi di negara-negara maju. Kita akan berhadapan langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir disegala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Ketiga aspek ini mempunyai arti yang sangat penting, khususnya sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam mewujudkan kesuksesan organisasi di masa depan.

Kesuksesan dalam pencapaian tujuan organisasi akan melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk bersinergi dan bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai seluruh tujuan organisasi maka diperlukan tingkat kinerja karyawan tinggi atau baik. Kinerja karyawan yang baik atau tinggi akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dari karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak karakteristik dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Sebaliknya bila karakteristik dalam pekerjaan tidak sesuai dengan diri karyawan maka tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi rendah atau tidak puas.

Kepuasan kerja karyawan selain dipengaruhi karakteristik pekerjaan juga dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi yang rendah dan tidak memenuhi kebutuhan dasar dari karyawan akan menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan yang dapat berujung pada keluarnya pekerja dari perusahaan. Sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan maka tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat, lingkungan/kondisi kerja yang terdapat dalam perusahaan. Bila lingkungan kerja nyaman dan hubungan kerja terjalin harmonis maka karyawan akan merasa betah dan puas dalam bekerja. Sebaliknya bila lingkungan kerja tidak nyaman dan hubungan kerja tidak harmonis akan menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

PT. Gunung Cahaya Utama, merupakan perusahaan yang memproduksi pipa pralon dalam berbagai ukuran, mempunyai karyawan produksi dalam jumlah cukup banyak. Tiap bagian dalam kegiatan produksi pembuatan pipa pralon memerlukan keahlian tersendiri dan bekerja dalam shift yang berbeda-beda. Sebagai tulang punggung dalam perusahaan, bagian produksi harus selalu bekerja keras agar target produksi selalu terpenuhi, sehingga kinerja karyawan bagian produksi menjadi poin penting dalam perusahaan. Adanya ketidakpuasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan turun. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus menaikkan kepuasan kerja karyawan dan memperbaiki aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya.

Pekerjaan yang berhubungan dengan karakteristik sangat penting saat perusahaan membuat keputusan untuk pembagian penempatan kerja sesuai kemampuan, ketrampilan dan informasi seberapa jauh pengetahuan karyawan atas pekerjaan mereka, promosi dan umpan balik. Hackman dan Oldham 1997 (dalam Iyon Sandya Putri, Tintin Suhaeni 2014) mengembangkan hal dengan adanya *Job Characteristic Model* yang terdapat lima inti dimensi utama karakteristik pekerjaan yaitu keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi, dan umpan balik dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, perasaan berarti terhadap pekerjaan dan pengetahuan akan pekerjaan yang dikerjakan sehingga didapatkan hasil seperti tingginya motivasi, kepuasan kerja dan kinerja.

Sejak perusahaan berdiri (tahun 2015) hingga sekarang, dalam pemberian gaji belum mengikuti UMR yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dengan kata lain gaji di PT. Gunung Cahaya Utama masih di bawah UMR kota Semarang. Hal ini mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawannya.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka akan muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja di bagian produksi

- pada PT Gunung Cahaya Utama di Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di bagian produksi pada PT Gunung Cahaya Utama di Semarang?
 3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di bagian produksi pada PT Gunung Cahaya Utama di Semarang?
 4. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT Gunung Cahaya Utama Semarang?
 5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT Gunung Cahaya Utama di Semarang?
 6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT Gunung Cahaya Utama di Semarang?
 7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT Gunung Cahaya Utama di Semarang?
 8. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Gunung Cahaya Utama di Semarang?
 9. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Gunung Cahaya Utama di Semarang?
 10. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Gunung Cahaya Utama di Semarang?

TELAAH PUSTAKA

Karakteristik Pekerjaan

Dalam suatu organisasi pasti terdapat bermacam-macam jenis pekerjaan yang memiliki sifat dan jenis berbeda-beda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya. Dan untuk mencapai tujuan organisasi maka organisasi perlu memilih pekerjaan yang sesuai dengan fungsi para pekerjanya. Dengan demikian maka para pekerjanya akan lebih mudah memahami karakter pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Gitosudarmo (2001) karakteristik pekerjaan adalah pelaksanaan tugas karyawan

yang meliputi wewenang, tanggung jawab, serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh dari pekerjaan yang bersangkutan.

Kompensasi

Untuk meningkatkan kualitas hidup para karyawannya, maka perusahaan akan memberikan kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi, merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia dan mempunyai peran penting dalam organisasi. Sistem kompensasi dalam suatu perusahaan akan membantu dalam memberikan penguatan-penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2017), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat berbentuk uang (gaji, insentif, dan sebagainya) dan dalam bentuk fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, seperti rumah, alat transportasi, mess, dan sebagainya. Gaji disini merupakan kompensasi yang diberikan secara periodik, sedangkan insentif merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena prestasinya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, baik fisik dan non fisik sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang baik pula dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik pula sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2010), lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah karakteristik pekerjaan, pemberian kompensasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja

karyawan bagi organisasi menjadi hal yang sangat penting, karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2017) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan terlihat/tampak dalam sikap positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu, kelompok dan organisasinya. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh secara mudah namun harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi baik oleh individu, kelompok maupun organisasi dan diperoleh secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja dari sumberdaya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja). Sedangkan pengertian kinerja karyawan sendiri menurut Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2014) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Mangkunegaran (2014) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data Primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesipik studi (Sekaran 2011). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuestioner kepada responden, yaitu

karyawan bagian produksi di PT Gunung Cahaya Utama Semarang sejumlah 107 orang.

Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer yaitu melalui studi kepustakaan, dokumentasi, buku, majalah, Koran, arsip tertulis yang berhubungan dengan obyek yang akan diteliti pada penelitian ini (sugiyono, 2015). Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi sejarah PT Gunung Cahaya Utama Semarang, jumlah karyawan produksi dan struktur organisasi dan data-data lain yang relevan.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

Statistik Deskriptif

Analisa deskriptif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel (Siregar, 2013). Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pernyataan yang diajukan. Analisis deskriptif dalam penelitian ini mendeskripsikan jawaban responden dari tanggapan yang berkaitan dengan variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor maksimal 5 dan minimal maka perhitungan indeks jawaban responden dengan rumus berikut :

Nilai indeks :

$$\{(\%F1 \times 1) - (\%F2 \times 2) - (\%F3 \times 3) - (\%F4 \times 4) - (\%F5 \times 5)\} / 5$$

dengan menggunakan kriteria 3 kotak (*Three Box Methode*), maka rentang 100 (10 – 100) akan menghasilkan rentang sebesar 30 yang akan

digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks. Penggunaan 3 kotak (*Three Box Methode*), terbagi sebagai berikut (Ferdinand, 2010) :

10,00 – 40,00 : Rendah

40,01 – 70,00 : Sedang

70,01 – 100 : Tinggi

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Arikunto, 2001). Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan “ r ” tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2011). Kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas. Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0.05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

Uji Multikolinearitas dengan dasar pengambilan keputusan Memiliki nilai VIF tidak

lebih dari 10, apabila memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka terjadi problem multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya (Gujarati, 2014).

Analisis Regresi Linier Bertahap

Analisis regresi linear bertahap digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011). Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau Two Stage Least Square (2SLS) yang terdiri dari 2 model, yaitu :

Persamaan Sub Struktur I (Sarwono, 2007) :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

Persamaan Sub Struktur II (Sarwono, 2007) :

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

Y_1 : Variabel Kepuasan Kerja

Y_2 : Variabel Kinerja Karyawan

X_1 : Variabel Karakteristik Pekerjaan

X_2 : Variabel Kompensasi

X_3 : Variabel Lingkungan kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien regresi variabel bebas

e : Error term

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Sarwono, 2007).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-

variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Ho: $\beta_1 = \beta_2 \geq 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta_1 = \beta_2 < 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

a. Jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi

lebihbesardari0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0

diterima.

b. Jika nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi

lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Indikator Kinerja Karyawan	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan					Indeks Kinerja Karyawan
	1	2	3	4	5	
Y2.1	1	18	24	38	26	78,2
Y2.2	1	6	27	44	29	83
Y2.3	1	14	17	51	24	80,8
Y2.4	-	16	18	42	31	81,8
Y2.5	3	7	25	43	29	81,8
TOTAL						81,12

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

Indikator Kepuasan Kerja	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja					Indeks Kepuasan Kerja
	1	2	3	4	5	
Y1.1	-	8	28	52	19	80,6
Y1.2	2	8	26	47	24	80,8
Y1.3	-	9	30	40	28	81,6
Y1.4	-	7	28	57	15	80,2
Y1.5	-	12	26	55	14	78,4
TOTAL						80,24

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

Indikator Karakteristik Pekerjaan	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Karakteristik Pekerjaan					Indeks Karakteristik Pekerjaan
	1	2	3	4	5	
X1.1	1	19	33	38	16	74
X1.2	-	16	34	36	21	76,6
X1.3	-	14	30	37	26	79,2
X1.4	-	15	44	34	14	73,6
X1.5	-	19	34	34	20	75,2
TOTAL						75,72

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

Indikator Lingkungan Kerja	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja					Indeks Lingkungan Kerja
	1	2	3	4	5	
X3.1	9	10	23	42	23	76,2
X3.2	3	15	21	45	23	78,2
X3.3	1	16	21	30	39	82,2
X3.4	1	16	25	38	27	79
X3.5	1	13	19	44	30	82
TOTAL						79,52

Indikator Kompensasi	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kompensasi					Indeks Kompensasi
	1	2	3	4	5	
X2.1	1	7	25	46	28	82,5
X2.2	5	18	9	51	24	78,4
X2.3	-	15	16	43	33	83
X2.4	-	17	19	46	25	80
X2.5	2	11	19	57	18	79,8
TOTAL						80,74

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

Maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden penelitian tentang indeks kinerja karyawan, kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja memiliki *score* diatas 70,01 artinya *score* berada diantara rentang skala 70.1 sampai dengan 100 atau pada kategori **tinggi**.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov Smirnov *Regression Step 1* One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	Kompensasi (X ₂)	Lingkungan Kerja (X ₃)	Kepuasan Kerja (Y ₁)
N		107	107	107	107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.6916	18.8785	18.5794	18.7944
	Std. Deviation	4.03618	3.88929	4.47643	3.74856
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.185	.176	.178
	Positive	.068	.078	.090	.075
	Negative	-.091	-.185	-.176	-.178
Test Statistic		.091	.185	.176	.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^c	.293 ^c	.110 ^c	.289 ^c
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

		Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	Kompensasi (X ₂)	Lingkungan Kerja (X ₃)	Kepuasan Kerja (Y ₁)	Kinerja Karyawan (Y ₂)
N		107	107	107	107	107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.6916	18.8785	18.5794	18.7944	18.9907
	Std. Deviation	4.03618	3.88929	4.47643	3.74856	3.62511
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.185	.176	.178	.180
	Positive	.068	.078	.090	.075	.079
	Negative	-.091	-.185	-.176	-.178	-.180
Test Statistic		.091	.185	.176	.178	.180
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^c	.293 ^c	.110 ^c	.289 ^c	.220 ^c
a. Test distribution is Normal.						
b. Calculated from data.						
c. Lilliefors Significance Correction.						

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

Menunjukkan bahwa variabel penelitian, yaitu karakteristik pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan Kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas masing-masing

sebesar 0,079, 0,293, 0,110, 0,289 dan 0,220, dimana nilai probabilitas tersebut lebih besar daripada 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa populasi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolonieritas *Regression Step 1*

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	0,910	1.098	Bebas multikol
2.	Kompensasi (X ₂)	0,900	1.111	Bebas multikol
3.	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,947	1.056	Bebas multikol

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

Hasil Uji Multikolonieritas *Regression Step 2*

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	0,834	1.199	Bebas multikol
2.	Kompensasi (X ₂)	0,668	1.496	Bebas multikol
3.	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,789	1.267	Bebas multikol
4.	Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,508	1.968	Bebas multikol

Dapat diketahui 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 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 0.90. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser *Regression Step 1*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.168	1.019		6.054	.000
	Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	-.090	.040	-.212	-2.222	.028
	Kompensasi (X ₂)	-.045	.042	-.102	-1.065	.289
	Lingkungan Kerja (X ₃)	-.091	.036	-.238	-2.551	.012

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

Uji Glejser *Regression Step 2*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.279	1.025		6.126	.000
Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	-.078	.042	-.183	-1.838	.069
Kompensasi (X ₂)	-.020	.049	-.046	-.413	.681
Lingkungan Kerja(X ₃)	-.075	.039	-.197	-1.923	.057
Kepuasan Kerja(Y ₁)	-.058	.058	-.127	-.995	.322

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

Menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel penelitian yaitu Karakteristik Pekerjaan (X₁), Kompensasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), Kepuasan Kerja (Y₁) dan Kinerja karyawan (Y₂) lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Bertahap Regression Step 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.927	1.726	
Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	.210	.068	.226
Kompensasi (X ₂)	.426	.071	.442
Lingkungan Kerja (X ₃)	.274	.060	.328

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

$$Y_1 = 1,927 + 0,210 X_1 + 0,426 X_2 + 0,274 X_3 + 0,712$$

Variabel Karakteristik Pekerjaan memiliki koefisien regresi sebesar 0,210 dan arahnya positif, artinya apabila karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Gunung Cahaya Utama Semarang pada karyawan bagian produksi meningkat, maka Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan bagian produksi PT Gunung Cahaya Utama Semarang akan mengalami peningkatan sebesar 21 persen dengan asumsi variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja dianggap konstan.

Variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.426 dan arahnya positif, artinya apabila kompensasi yang diberikan PT. Gunung Cahaya Utama Semarang pada karyawan bagian produksi meningkat, maka Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan bagian produksi PT. Gunung Cahaya Utama Semarang akan mengalami peningkatan sebesar 42,6 persen dengan asumsi variabel Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dianggap konstan.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.274 dan arahnya positif, artinya apabila Lingkungan Kerja yang baik di bagian produksi PT. Gunung Cahaya Utama Semarang mengalami peningkatan, maka Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan bagian produksi PT. Gunung Cahaya Utama Semarang akan mengalami peningkatan sebesar 27,4 persen dengan asumsi variabel Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi dianggap konstan.

Regression Step 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.077	.706	
Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	-.047	.029	-.052
Kompensasi (X ₂)	.121	.034	.130
Lingkungan Kerja (X ₃)	.023	.027	.029
Kepuasan Kerja(Y ₁)	.852	.040	.881

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

$$Y_2 = 1.007 - 0.047 X_1 + 0.121 X_2 + 0.023 X_3 + 0.852 Y_1 + 0.298$$

Variabel Karakteristik Pekerjaan memiliki koefisien regresi sebesar -0.047 dan arahnya negatif, artinya apabila karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Gunung Cahaya Utama Semarang pada karyawan bagian produksi menurun, maka Kinerja karyawan bagian produksi PT. Gunung Cahaya Utama akan mengalami penurunan sebesar -4,7 persen dengan asumsi variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja dianggap konstan.

Variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.121 dan arahnya positif, artinya apabila kompensasi yang diberikan PT. Gunung Cahaya Utama Semarang pada karyawan bagian produksi meningkat, maka Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Gunung Cahaya Utama

Semarang akan mengalami peningkatan sebesar 12,1 persen dengan asumsi variabel Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dianggap konstan.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.023 dan arahnya positif, artinya apabila Lingkungan Kerja yang baik di lingkungan karyawan bagian produksi PT. Gunung Cahaya Utama Semarang mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Gunung Cahaya Utama Semarang akan mengalami peningkatan sebesar 2,3 persen dengan asumsi variabel Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja dianggap konstan.

Variabel Kepuasan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,852 dan arahnya positif, artinya apabila Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi PT. Gunung Cahaya Utama Semarang mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Gunung Cahaya Utama Semarang akan mengalami peningkatan sebesar 85,2 persen dengan asumsi variabel Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja dianggap konstan.

Uji t

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) Regression Step 1

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1.927	1.726	1.117	.267
	KP (X ₁)	.210	.068	3.076	.003
	Kompensasi (X ₂)	.426	.071	5.978	.000
	Lingkungan Kerja (X ₃)	.274	.060	4.537	.000

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Variabel Karakteristik Pekerjaan (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 3.076 > t tabel 1.65950 dan tingkat signifikansi t hitung 0.003 < $\alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif. H1= dapat diterima

Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Variabel kompensasi (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 5.978 > t tabel 1.65950 dan tingkat signifikansi t hitung 0.000 < $\alpha = 0.05$

(*one taile*) dan bertanda positif. H2= dapat diterima

Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Variabel lingkungan kerja (X₃) memiliki nilai t hitung sebesar 4.537 > t tabel 1.65950 dan tingkat signifikansi t hitung 0.000 < $\alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif. H3 = dapat diterima

Pengujian Hipotesis Keempat (H₄)

Variabel karakteristik pekerjaan (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar -1.619 < t tabel 1.65950 dan tingkat signifikansi t hitung 0.108 > $\alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda negatif. H4 = ditolak

Pengujian Hipotesis Kelima (H₅)

Variabel kompensasi (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 3.606 > t tabel 1.65950 dan tingkat signifikansi t hitung 0.000 < $\alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif. H5 = diterima

Pengujian Hipotesis Keenam (H₆)

Variabel lingkungan kerja (X₃) memiliki nilai t hitung sebesar 0.870 < t tabel 1.65950 dan tingkat signifikansi t hitung 0.386 > $\alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif. H6 = ditolak

Pengujian Hipotesis Ketujuh (H₇)

Variabel kepuasan kerja (Y₁) memiliki nilai t hitung sebesar 21.284 > t tabel 1.65950 dan tingkat signifikansi t hitung 0.000 < $\alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif. H7 = diterima

Hasil Uji Koefisien Determinasi Regression Step 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 ^a	.492	.477	2.71091	1.849
a. Predictors: (Constant) LK, KP, KOMP					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

Adjusted R² regression step 1 sebesar 0.477 yang artinya variasi variabel kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi PT. Gunung Cahaya Utama Semarang dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 0.477 atau 47,7 persen, sedangkan sisanya sebesar 55,3

persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Regression Step 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.955a	.911	.908	1.10175	1.887
a. Predictors: (Constant), KEP, KERJA, KP, LK, KOMP					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

Besarnya *Adjusted R²* regression step 2 adalah 0,908 yang artinya variasi variabel kinerja karyawan bagian produksi PT. Gunung Cahaya Utama Semarang pada regresi tahap 2 dapat diterangkan oleh variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,908 atau 90,8 persen, sedangkan sisanya 9,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan regresi.

Analisis jalur

Regression Step 1:

1. P1 : Standardized coefficients beta variabel karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar 0,226.
2. P2 : Standardized coefficients beta variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,442.
3. P3 : Standardized coefficients beta variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,328.

Regression Step 2:

1. P4 : Standardized coefficients beta variabel karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar -0,052
2. P5 : Standardized coefficients beta variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,130
3. P6 : Standardized coefficients beta variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,029.
4. P7 : Standardized coefficients beta variabel kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,881

Berdasarkan nilai determinasi R square didapatkan nilai e_1 sebagai berikut (Gozali, 2011):

Dari Regression Step 1 :

$$\text{Nilai } e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,492} = \sqrt{0,508} = 0,712$$

Persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,226 X_1 + 0,442 X_2 + 0,328 X_3 + 0,712$$

Dari Regression Step 2 :

$$\text{Nilai } e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,911} = \sqrt{0,089} = 0,298$$

Persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y_2 = -0,052 X_1 + 0,130 X_2 + 0,029 X_3 + 0,881 Y_1 + 0,298$$

Variabel Penelitian	Direct	Indirect	Kriteria	Kesimpulan
Karakteristik pekerjaan (X_1)	-0,052	0,199	Direct Indirect <	Kepuasan kerja variabel mediasi
kompensasi (X_2)	0,130	0,389	Direct Indirect <	Kepuasan kerja variabel mediasi
Lingkungan kerja (X_3)	0,29	0,025	Direct > Indirect	Kepuasan kerja bukan variabel mediasi

PENUTUP

Kesimpulan

1. Tanggapan responden penelitian tentang indeks Kinerja Karyawan (Y_2), kepuasan kerja (Y_1), karakteristik pekerjaan (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) memiliki *score* masing- masing sebesar 81,12 (Y_2), 80,24 (Y_1), 75,2 (X_1), 80,74 (X_2) dan 75,2 (X_3), artinya *score* berada diantara rentang skala 70,11 sampai dengan 100 atau pada kategori **tinggi**.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung (0,199) > pengaruh langsung (-0,052), maka hubungan antara karakteristik pekerjaan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y_2) adalah karakteristik pekerjaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan, melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dapat dilihat bahwa pengaruh tidak langsung (0,389) > pengaruh langsung (0,130), maka hubungan antara kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y_2) adalah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan, melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Dapat dilihat bahwa pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung, maka hubungan antara kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y_2) adalah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan, melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Jadi kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung ($0,025$) < pengaruh langsung ($0,029$), maka hubungan antara lingkungan kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y_2) adalah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tanpa melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Saran

1. Bagi perusahaan

Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pemberian gaji yang masih dibawah umk kota Semarang, pemberian insentif bagi karyawan yang tidak pernah alfa/membolos dan lingkungan kerja yang nyaman diharapkan akan memberikan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan perlu memantau kondisi lingkungan kerja seperti pencahayaan yang masih kurang, sirkulasi udara yang kurang baik, suara kebisingan mesin yang membuat karyawan merasa tidak nyaman, dan sulitnya berkomunikasi dengan mekanik berasal dari cina.

2. Obyek penelitian

Dapat diperluas bukan hanya sekedar salah satu perusahaan saja, namun dapat beberapa perusahaan lainnya yang bergerak di bidang yang sama atau berbeda.

3. Untuk penelitian selanjutnya

Dapat menambahkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti komitmen, komunikasi dan semangat kerja serta menggunakan variabel pengembangan karier, disiplin kerja dan motivasi kerja untuk mengukur kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta

Damodar, Gujarati, 2014. *Ekonometrika Dasar*, Jakarta: Erlangga

Ferdinand, Augusty, 2010. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic*, Semarang: BP. Undip

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama

Putri, Ivon Sandya Sari, dkk. 2014. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Kasus Pada CV Fruity Indonesia)*. Sigma_Mu. Vol 6 No.1 Maret, hal 37-48

Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama

Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta PT Fajar Interpratama Mandiri

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung Alfabeta

Sutrisno. Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana