PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Fita Fitrotul Azizah
fitrotul.azizah06@gmail.com
Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to find out the effect of compensation, leadership style and work characteristic on the employee's performance at PT. Krisanthium Offset Printing Surabaya. This research used quantitative research. The data collection technique used survey method. Data used primary data that issued questionnaire to the respondents. The sample collection method used slovin method. The amount of sample in this research used 64 respondents. The analytical method used multiple linier regression analysis with instrument of SPSS (Statistical Product and Services Solution) application of 23 version. The result of this research used compensation, leadership style and work characteristic gave effect on the employee's work satisfaction at PT. Krisanthium Offset Printing Surabaya. The result indicates thet the model feasible to use for further analysis. The result obtained coefficient correlation of 52.20%. This showed that the correlation between those variable on the emplyee's work satisfaction having close correlation. The examination also indicated that the variables of compensation, leadership style and work characteristic partially gave significant and positive effect on the employee's work satisfaction.

Keywords: compensation, leadership style, work characteristic, employee's work satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Krisanthium Offset Printing Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan metode survei. Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *slovin*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 64 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) versi 23.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Krisanthium Offset Printing Surabaya. Hasil ini mengindikasikan model yang digunakan dalam penelitian layak dilanjutkan dalam analisis selanjutnya. Hasil ini didukung dengan perolehan koefisien korelasi sebesar 52,20% menunjukkan hubungan antara variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang erat. Hasil pengujian juga menunjukkan variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan masing–masing mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus bisa mengembangkan dan mengolah sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia harus terus dikembangkan, karena tak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama tiap waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan, karena perubahan yang terjadi tersebut akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi

dengan baik. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Kepuasan kerja seseorang merupakan ungkapan dari fenomena psikologis seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan persepsi yang bersangkutan terhadap berbagai dimensi lingkungan pekerjaan, antara lain: tugas-tugas yang dilakukan, rekan sekerja, lingkungan kerja dan kompensasi pekerjaan (Gibson *et al*, 2006:106). Setiap perusahaan maupun organisai akan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Dalam arti kata bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Secara teoritis, kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan positif pada diri karyawan, sehingga dapat menjadi motivasi untuk melakukan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, apabila karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, maka situasi negatif yang ditimbulkannya akan cenderung menurunkan kinerja perusahaan, karena perilaku dan tindakan karyawan yang malas-malasan dan tidak memiliki gairah untuk menyelaraskan dirinya dengan tujuan besar perusahaan.

Perusahaan harus dituntut untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan dan kemampuan kinerja perusahaan di era persaingan bisnis saat ini agar tidak tersingkir oleh ketatnya persaingan, sehingga dibutuhkan SDM yang mampu dan siap untuk berkompetisi memenangkan persaingan bisnis. Pertama, sumber daya pemimpin sebagai "jenderal perang" yang mampu mentransformasi suatu persaingan menjadi semangat perubahan perusahaan untuk menjadi lebih baik dan berdaya saing. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa mendatang (Desianty, 2005:12). Kedua, sumber daya karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi untuk mendukung setiap kebijakan pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan. Peran keduanya, pemimpin dan karyawan, menjadi satu kekuatan yang tak terpisahkan dan saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan, jika dikelola dengan baik oleh perusahaan maka akan bermuara pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri karyawan. Faktor kepuasan kerja menjadi suatu hal yang penting dilakukan untuk mengukur sebuah kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan akan dengan cermat berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui praktik kepemimpinan transformasional serta karakteristik pekerjaan yang tepat pada setiap karyawannya. Penelitian mengenai hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja mengacu pada penelitian yang dilakukan Sugeng (2017:14) bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian dalam menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan di tunjukan dalam studi Kadir (2017:11) bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Permasalahan yang dilihat selain karakteristik pekerjaan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Di satu bagian terdapat kepala bagian dengan gaya kepemimpinan yang tegas dan disiplin, bagian lainnya ada yang menerapkan gaya kepemimpinan santai tetapi tetap melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kuantitas dan kualitas hasil yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pemimpin guna mempengaruhi

bawahannya kearah yang lebih baik dalam bekerja (Dewi, 2012:14). Gaya kepemimpinan yang merangsang komunikasi intra-organisasi dianggap sebagai gaya yang efektif.

Faktor lain yang menentukan kepuasan kerja selain gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012:118). Faktor yang mempengaruhi tinggi ataupun rendahnya kompensasi finansial langsung dan tidak langsung (indikator) adalah upah, gaji atau komisi, asuransi kecelakaan dan kesehatan, pemberian jaminan sosial dan imbalan prestasi, sedangkan faktor yang mempengaruhi kompensasi non finasial adalah pekerjaan dan lingkungan kerja. Bukti penelitian terdahulu yang dilakukan Faidzin (2012) dan Kadir (2017) menjelaskan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positf dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Harvey (2010) bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Fakta lapangan yang diperoleh pada saat dilakukannya pra-penelitian menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang disebabkan karena beban kerja karyawan yang sifatnya tidak menentu, hal ini berdampak pada malasnya karyawan dalam bekerja. Fakta lainnya rendahnya motivasi karyawan yang disebabkan dari tingkat pemberian kompensasi yang tidak adil atau proporsional, sehingga berdampak terhadap rendahnya tingkat kehadiran karyawan. Selain itu pemanfaatan waktu istrahat oleh karyawan melebihi dari waktu yang di tetapkan oleh perusahaan. Beberapa fakta tersebut menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Krisanthium Offset Printing. masih berada pada kategori yang rendah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuaraikan diatas, dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan? (2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan? (3) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?, sedangkan tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Kompensasi

Pengertian kompensasi sering diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi merupakan hal yang kompleks, karena didalamya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi.

Menurut Hasibuan (2003:118) menyatakan kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sedangkan menurut Mangkunegara (2009:83) kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uant merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Kompensasi adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian. Menurut Simamora (2004:442) mendefinisikan 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. Simamora (2004:442) menyatakan terdapat 4 indikator yang mempengaruhi kompensasi, yaitu: (1) Upah dan gaji (2) Insentif (3) Tunjangan (4) Fasilitas.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran atau instruksi. Definisi dari gaya kepemimpinan telah mengalami perubahan akan perkembangan dan pergeseran.

Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Suyanto (2008:24) menyatakan gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Sedangkan Robbins dan Coulter (2012:373) menyatakan gaya pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial dan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempegaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Kartono (2008:34) Gaya kepemimpinan adalah interaksi dua orang atau lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Untuk mengukur variabel ini menggunakan *skala likert*. Kartono (2008:34) menyatakan terdapat 7 indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu: (1) Fleksibilitas (2) Menaruh kepercayaan dan terbuka (3) Simpatik dan memberi dukungan (4) Jujur dan menghargai (5) Kejelasan tujuan (6) Pekerjaan yang beresiko (7) Pertumbuhan kepribadian.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. 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. Dalam Simamora, (2004:129) model karakteristik pekerjaan (*Job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerkayaan pekerjan (*job enrichment*). Program pemerkayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerkayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:268) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Robbins dan Coulter (2012:268) menyatakan terdapat 5 indikator yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan, yaitu: (1) Ragam keahlian (2) Identitas tugas (3) Signifikansi tugas (4) Derajat otonomi (5) Umpan balik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat

imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya karena yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Handoko (2001:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2001:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Hasibuan (2008:202) menyatakan terdapat 5 indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) Menyenangi pekerjaannya (2) Mencintai pekerjaannya (3) Moral kerja (4) kedisiplinan (5) Prestasi kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi sering diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi merupakan hal yang penting baik bagi organisasi atau perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi organisasi kompensasi memiliki berbagai macam tujuan antara lain untuk menarik calon karyawan agar bergabung ke dalam organisasi, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima pegawai atau karyawan semakin besar berarti semakin jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Faidzin (2012) dan Kadir (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan paparan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Krisanthium Offset Printing.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta atasan adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi (*contingency*).

Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi dan perpindahan karyawan. Hal itu timbul sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak disenangi. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah sifat atasan yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan. dimana karyawan yang menerima penghargaan dari atasan yang lebih

tinggi dibandingkan dengan penilaian mereka sendiri akan lebih puas, akan tetapi gaya kepemimpinan yang terlalu ketat akan menyebabkan kepuasan yang rendah.

Dari pengertian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sugeng (2017) dengan hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menyatakan bahwa gaya kepimpinan seorang atasan yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Berdasarkan paparan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Krisanthium Offset Printing.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu perancangan kegiatan kerja karyawan yang disusun berdasarkan keinginan dan kemampuan karyawan tersebut. Karyawan bekerja tidak hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan nilainya, juga bertujuan untuk menambah kepuasan kerja dengan pekerjaan yang tepat, dan mengetahui kinerjanya dari umpan balik dari perusahaan, sebagai hasil yang diberikannya kepada 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 dari pekerjaan jika dihubungkan dengan keadaan psikologis akan dapat memberikan hasil antara lain : Motivasi internal kerja yang tinggi, prestasi kerja yang berkualitas tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, dan tingkat kemangkiran serta pertukaran kerja yang rendah.

Dari pengertian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugeng (2017) dan Kadir (2017) dengan hasil menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan bekerja sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang di inginkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Berdasarkan paparan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

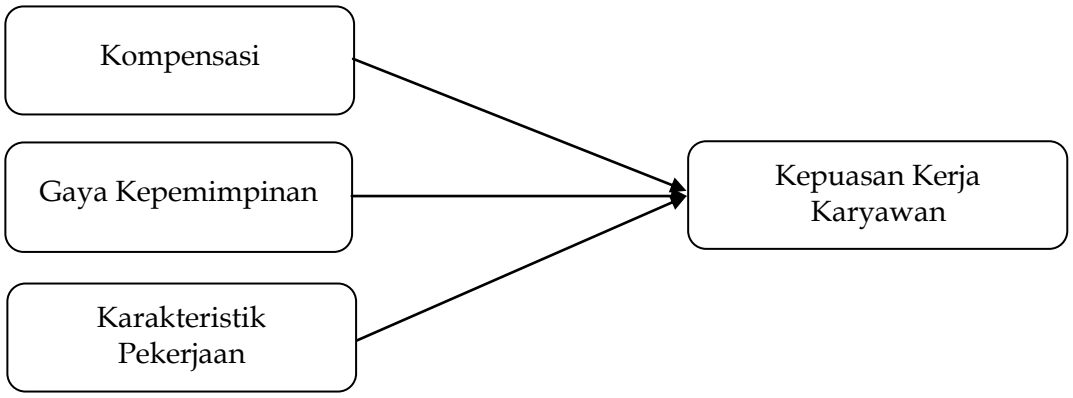
H_3: Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Krisanthium Offset Printing.

Penelitian Terdahulu

Pertama adalah penelitian Faidzin (2012) meneliti tentang "Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Altrak 78 Pekanbaru". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat sig sebesar 0,000 dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat sig sebesar 0,001. Kedua adalah penelitian Kadir (2017) meneliti tentang "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan kuantitatif. Hasil pengujian menunjukkan variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat sig sebesar 0,001 dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat sig sebesar 0,01. Ketiga adalah penelitian Sugeng (2017) meneliti tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi di CV. Gema Insan Mandiri". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan karakteristik pekerjaan berpengaruh dengan tingkat sig sebesar 0,000 terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rerangka Penelitian



Gambar 1
Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*causal-comparative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat serta pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena menitikberatkan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Krisanthium Offset Printing.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Krisanthium Offset Printing bagian produksi yang berjumlah 181 orang. Mengingat keterbatasan penulis, maka untuk menentukan jumlah sampel penelitian yang akan menjadi responden dalam penelitian ini, penulis akan melakukan pembatasan jumlah sampel dengan menggunakan formulasi *Slovin* sebagai berikut:

$$\mathrm{n} = \frac{N}{1 + (e)^2 N} = \frac{181}{1 + (0{,}1)^2\ 181} = \frac{181}{2.81} = 64.41$$

Sehingga dari perumusan tersebut, jumlah sampel penelitian akan ditetapkan sebanyak 64 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek merupakan jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Data subjek dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah PT. Krisanthium Offset Printing bagian produksi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Adapaun teknik yang digunakan untuk memperoleh data primer sebagai berikut: (1) Survei, yaitu cara pengumpulan data di mana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis (Sanusi, 2014:105). (2) Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:199). (3) Skala Data, yaitu penelitian yang menggunakan *skala likert* bertujuan untuk mengukur persepsi seseorang terhadap fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan . Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Indikator kompensasi diukur melalui: (1) Upah dan gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan, (4) Fasilitas.Gaya kepemimpinan adalah interaksi dua atau orang lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Indikator gaya kepemimpinan diukur melalui: (1) Fleksibilitas, (2) Menaruh kepercayaan dan terbuka, (3) Simpatik dan memberi dukungan, (4) Jujur dan menghargai, (5) Kejelasan tujuan, (6) Pekerjaan yang beresiko, (7) Pertumbuhan kepribadian.Karakteristik pekerjaan adalah dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Indikator karakteristik pekerjaan diukur melalui: (1) Ragam keahlian, (2) Identitas tugas, (3) Signifikansi tugas (4) Derajat otonomi, (5) Umpan balik.Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Indikator kepuasan kerja karyawan diukur melalui: (1) Menyenangi pekerjaannya, (2) Mencintai pekerjaannya (3) Moral kerja, (4) kedisiplinan, (5) Prestasi kerja.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis yang dimana perhitungannya menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) yang bertujuan untuk menentukan pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Krisanthium Offset Printing.

Uji Instrumental

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan atau kesahihan suatu instrumen atau pernyataan yang ada di kuesioner. Suatu instrumen atau pernyataan yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas menurut Ghozali (2011:53) adalah: (1) Jika r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. (2) Jika r hitung < r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana jawaban dari kuesioner tersebut memiliki kesamaan atau konsistensi yang digunakan pada waktu yang

berbeda. Pengukuran reliabiltas penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Menurut Ghozali (2005:42) menyatakan bahwa jika nilai koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa konstruk atau variabel penelitian tersebut dapat dikatakan handal dan reliabel.

Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tes statistik regresi berganda dengan menggunakan model sebagai berikut:

$KK = \alpha + \beta_1 KS + \beta_2 GK + \beta_3 KP + \varepsilon$

Dimana :

KK	:	Kepuasan Kerja Karyawan
α	:	Konstanta
KS	:	Kompensasi
GK	:	Gaya Kepemimpinan
KP	:	Karakteristik Pekerjaan
β_1 β_2 β_3	:	Koefisien Regresi
ε	:	*Error*

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dikatakan sebagai kriteria ekonometrika untuk melihat apakah hasil estimasi memenuhi dasar linier klasik atau tidak, dan pengujian ini dilakukan untuk memperoleh persamaan yang baik dan mampu memberikan estimasi yang handal. Pengujian ini dilakukan untuk pengujian terhadap tiga asumsi klasik, yaitu: normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 23.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi antara variabel *dependen* (terikat) dan variabel *independen* (bebas) keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak dapat dilihat melalui normal *probability plot* dengan membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Data normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2005:110).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesunguhnya) yang telah di studentized. Dasar

analisis: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebart di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinietitas adalah dengan melihat tolerance value dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Model regresi yang bebas multikolinieritas mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 atau nilai VIF di bawah 10. Multikoliniearitas juga dapat didteksi dengan menganalisis matriks korelasi variabel independen. Apabila antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,09), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikoliniearitas (Ghozali, 2011).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengukur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari koefisien determinasi (R^2) uji kelayakan model (F) dan uji statistik t.

Koefisien determinasi (R2)

Koefisien determinasi(R2) digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R2 menunjukan besarnya variabel-variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent. Nilai R2 berkisar antara 0 dan 1 ($0 \leq R2 \leq 1$). Semakin besar nilai R2, maka semakin besar variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independent. Sebaliknya, makin kecil nilai R2, maka semakin kecil variasi variabel dependent yang dapat di jelaskan oleh variasi variabel independent.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (α=5%) (Ghozali, 2011). Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi F > 0,05 atau F hitung < F tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak. Berarti bahwa secara bersama-sama seluruh variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. (2) Jika nilai signifikansi F $\leq$ 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Cara melakukan uji t adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (α=5%) (Ghozali, 2011). Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikansi t > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. (2) Jika

nilai signifikansi t ≤ 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan bantuan perangkat lunak SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka kritik (r hitung > r tabel) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Pengujian kualitas data dilakukan dengan sampel uji coba sebanyak 64 orang. Angka kritik pada penelitian ini adalah N-2= 64-2 = 62 dengan taraf signifikan α = 5%, maka r tabel untuk angka kritik dalam penelitian ini adalah 0,2461. Berikut ini adalah uji validitas dengan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (*a*=5%)	Keterangan
Kompensasi (KS)	KS1	0.413	0,2461	Valid
	KS2	0.658	0,2461	Valid
	KS3	0.739	0,2461	Valid
	KS4	0.767	0,2461	Valid
	KS5	0.828	0,2461	Valid
	KS6	0.767	0,2461	Valid
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK1	0.494	0,2461	Valid
	GK2	0.867	0,2461	Valid
	GK3	0.900	0,2461	Valid
	GK4	0.845	0,2461	Valid
	GK5	0.750	0,2461	Valid
	GK6	0.793	0,2461	Valid
	GK7	0.697	0,2461	Valid
Karakteristik Pekerjaan (KP)	KP1	0.544	0,2461	Valid
	KP2	0.465	0,2461	Valid
	KP3	0.588	0,2461	Valid
	KP4	0.671	0,2461	Valid
	KP5	0.457	0,2461	Valid
	KP6	0.404	0,2461	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0.624	0,2461	Valid
	KK2	0.645	0,2461	Valid
	KK3	0.486	0,2461	Valid
	KK4	0.532	0,2461	Valid
	KK5	0.736	0,2461	Valid
	KK6	0.471	0,2461	Valid
	KK7	0.446	0,2461	Valid
	KK8	0.505	0,2461	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan dari masing-masing variabel dapat dikatakan valid, karena mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (r_{hitung} > 0,2461).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana jawaban dari kuesioner tersebut memiliki kesamaan atau konsistensi yang digunakan pada waktu yang berbeda. Pengukuran reliabiltas penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Menurut Ghozali (2005:42) menyatakan bahwa jika nilai koefisien *alpha* lebih

besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa konstruk atau variabel penelitian tersebut dapat dikatakan handal dan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's alpha (a)*	Koefisien *alpha*	Keterangan
KS	0,792	0,60	Reliabel
GK	0,886	0,60	Reliabel
KP	0,897	0,60	Reliabel
KK	0,670	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* yang terdapat pada tabel diatas yaitu kompensasi 0,792, gaya kepemimpinan sebesar 0,886 dan karakteristik pekerjaan sebesar 0,897 sedangkan kepuasan kerja sebesar 0,670. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, pengukuran data sudah dapat dipercaya (*reliable*).

Analisis Regresi Liniear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu mengenai kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden, diolah dengan menggunakan SPSS versi 23.0 dengan menggunakan hasil perhitungan yang tersaji pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1(Constant)	3.077	4.023	.765	.447
KS	.415	.100	4.158	.000
GK	.404	.078	5.200	.000
KP	.324	.119	2.727	.008

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3, maka penjelasan kepuasan kerja karyawan dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

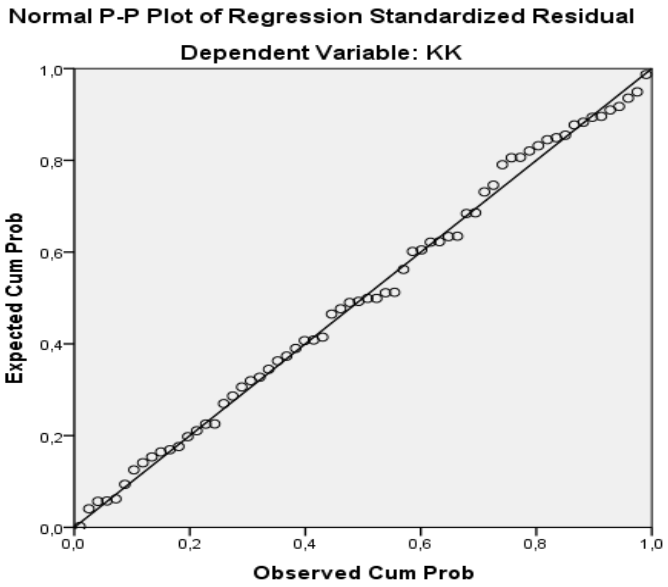
KK = 3,077 + 0,415KS + 0,404GK + 0,324KP + e

Persamaan regresi yang didapat menunjukkan variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan memiliki koefisien yang bertanda positif. Penjelasan untuk persamaan diatas adalah: (1) Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan semakin buruk maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan perusahaan tersebut. (2) Apabila gaya kepemimpinan atasan perusahaan semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan atasan semakin buruk yang menyebabkan tidak memiliki hasrat untuk bekerja bagi karyawannya maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. (3) Apabila karakteristik pekerjaan seorang karyawan semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawa tersebut dan sebaliknya jika karakteristik pekerjaan karyawan tersebut semakin buruk maka akan menurunkan kepuasan kerja.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi antara variable *dependen* (terikat) dan variable *independen* (bebas) keduanya memiliki distribusi normal atau tidak yang dapat dilihat dengan menggunakan Normal P-P Plot. Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak dapat dilihat melalui normal *probability plot* dengan membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Untuk menguji normalitas ada dua cara yang digunakan yaitu analisis grafik dan uji statistik. Pendekatan analisis grafik, yaitu grafik Normal P-P *Plot of regresion standard*, dengan ketentuan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Data dalam keadaan normal apabila distribusi data menyebar disekitar garis diagonal. Uji normalitas data dapat dilihat dari penyebaran data yang mengikuti garis normal seperti yang dapat dilihat pada Gambar 2:



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 2
Uji Normalitas

Berdasarkan pada Gambar 2 *Normal P- P Plot Regression Standardized* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik pada pengujian normalitas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob*.) dengan sumbu X (*Observed Cum Pr*ob.) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2011:105). Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak yaitu dengan melihat *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila dari hasil pengujian diperoleh nilai TOL lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF menunjukkan

kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011:106). Berikut ini merupakan hasil pengujian multikolinieritas:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
KS	0,876	1,141
GK	0,860	1,162
KP	0,844	1,185

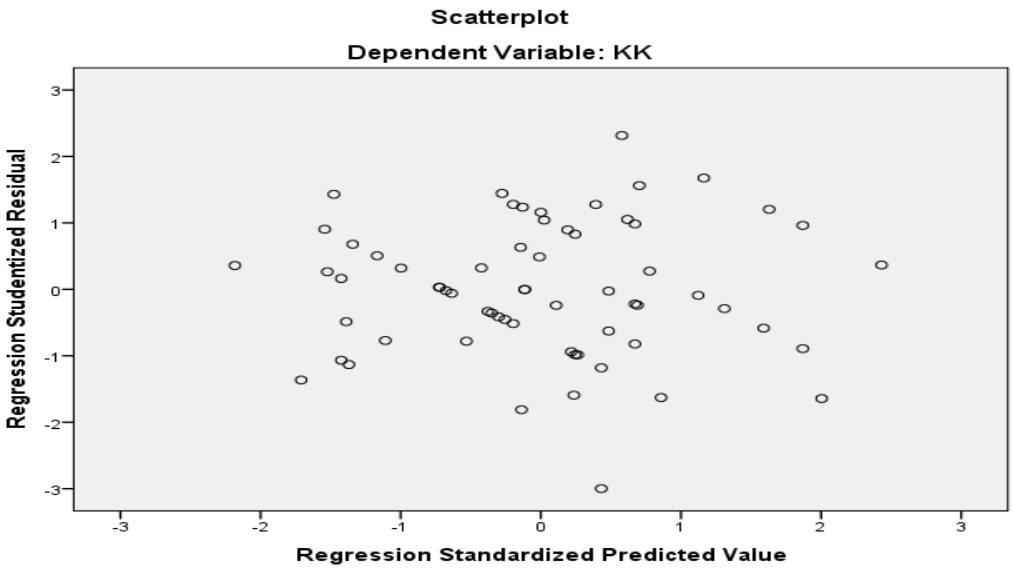
a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai *tolerance* (TOL) menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai TOL > 0,10 dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahawa model dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi perbedaan varian residual dari suatu periode pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu periode pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskesdastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedasitas. Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisis dapat dilakukan dengan melihat gambar hasil SPSS berikut ini :



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Dengan menggunakan metode grafik, menunjukkan penyebaran titik-titik data yaitu : (1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0. (2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. (3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. (4)

Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Berdasarkan gambar 3 diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angaka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji F (*goodness of fit*)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan α sebesar 5%. Adapun kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut: (1) Jika tingkat signifikan > 0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat dipergunakan analisis berikutnya. (2) Jika tingkat signifikan < 0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.
Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F yang terlihat pada ANOVA tersaji pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.228	3	63.076	21.860	.000[b]
	Residual	173.131	60	2.886		
	Total	362.359	63			

a. Dependent Variable: KK
b. Predictors: (Constant), KP, KS, GK
Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 5 maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 21,860 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 (α=5%), maka hasil dari model regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dihasilkan baik dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi(R2) digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi menunjukan proporsi dari varian yang diterangkan oleh persamaan regresi. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi R2 menunjukan besarnya variabel-variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent. Nilai R2 berkisar antara 0 dan 1 ($0 \leq R2 \leq 1$). Semakin besar nilai R2, maka semakin besar variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independent. Nilai yang mendekati satu berati variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dari uji determinasi dihasilkan nilai R^2 sebagaimana dapat dilihat dalam tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723[a]	.522	.498	1.699

a. Predictors: (Constant), KP, KS, GK
b. Dependent Variable: KK
Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,522 atau 52,20%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 52,20% sedangkan sisanya 47,80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model.

Uji t (T-test)

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011). Hal tersebut mengidentifikasi apakah masing-masing variabel bebas kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 23 didapat hasil uji t seperti yang tersaji pada tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1(Constant)	3.077	4.023	.765	.447
KS	.415	.100	4.158	.000
GK	.404	.078	5.200	.000
KP	.324	.119	2.727	.008

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 7 menunjukkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan hipotesis pertama (H_1) diterima. (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan hipotesis kedua (H_2) diterima. (3) Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,008 < 0,05 dan hipotesis ketiga (H_3) diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 7 hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faidzin (2012) dan Kadir (2017) mengemukakan ada hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan peusahaan maka semakin besar pula kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kompensasi merupakan hal yang penting baik bagi organisasi atau perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi organisasi kompensasi memiliki berbagai macam tujuan antara lain untuk menarik calon karyawan agar bergabung ke dalam organisasi, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima pegawai atau karyawan semakin besar berarti semakin jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Kompensasi dapat memberikan semangat bagi karyawan dari pendapatan yang diraih, dengan adanya kompensasi akan semakin meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan

karyawan. Salah satu cara manajemen perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Kompensasi yang diberikan karyawan harus layak, adil dan memuaskan karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 7 bahwa hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugeng (2017) mengemukakan ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baiknya sorang atasan membimbing karyawannya maka akan meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya karena mereka akan mendapat kepuasan tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta atasan adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi (*contingency*).

Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi dan perpindahan karyawan. Hal itu timbul sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak disenangi. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah sifat atasan yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan. dimana karyawan yang menerima penghargaan dari atasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian mereka sendiri akan lebih puas, akan tetapi gaya kepemimpinan yang terlalu ketat akan menyebabkan tingkat kepuasan yang rendah. Hal ini sesuai dengan definisi gaya kepemimpinan oleh Suyanto (2008) yang menyatakan gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 7 bahwa hasil penelitian menemukan bahwa karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadir (2017) dan Sugeng (2017) mengemukakan ada hubungan positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin sesuai karakter pekerjaan dengan seorang karyawan maka akan meningkatkan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut dan juga akan semakin baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika karakteristik pekerjaan tidak sesuai dengan diri karyawannya dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja dan tidak berjalannya perusahaan dengan baik.

Karyawan bekerja tidak hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan nilainya, juga bertujuan untuk menambah kepuasan kerja dengan pekerjaan yang tepat, dan mengetahui kinerjanya dari umpan balik dari perusahaan, sebagai hasil yang diberikannya kepada 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 dari pekerjaan jika dihubungkan dengan keadaan psikologis akan dapat memberikan hasil antara lain:

Motivasi internal kerja yang tinggi, prestasi kerja yang berkualitas tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, dan tingkat kemangkiran serta pertukaran kerja yang rendah.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pertama, hasil pengujian menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh yang postif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Krisanthium Offset Printing. Dengan kata lain semakin besar dan tepat waktu kompensasi yang diberikan peusahaan kepada karyawan maka semakin besar pula kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kedua, hasil pengujian menunjukkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang postif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Krisanthium Offset Printing. Hal ini dikarenakan karyawan PT. Krisanthium Offset Printing mendapat kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan karena telah mendapat membimbingan dan arahan oleh atasannya. Ketiga, hasil pengujian menunjukkan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang postif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Krisanthium Offset Printing. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Krisanthium Offset Printing memiliki karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan masing-masing diri karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang bisa disampaikan peneliti antara lain: Pertama, bagi pihak manajemen PT. Krisanthium Offset Printing dihimbau lebih meningkatkan kompensasi bagi karyawan, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut karena berdampak pada semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedua, bagi peneliti selanjutnya agar melakukan wawancara untuk meningkatkan pemaham terhadap jawaban responden dan memperbaiki terlebih dahulu kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini atau menggunakan kuesioner yang tingkat validitas dan reliabilitasnya lebih tinggi. Ketiga, bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang masih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan misalnya karakteristik individu dan promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, S. P. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group). *Skripsi.* Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarata.

Desianty, S. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 2(1):165-182

Faidzin, C. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Altrak 78 Pekanbaru. *Skripsi.* Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Pekanbaru.

Gibson, J. L., Ivancevich, M. John, J. Donnelly dan H. James. 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Erlangga. Jakarta.

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi Ketiga. Universitas Diponegoro. Semarang.

_____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Universitas Diponegoro. Semarang.

Harvey, H. 2010. Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. Sarindah Bakery Ambon. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(2):36-55

Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.

_____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi aksara. Jakarta.

_____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi aksara. Jakarta.

_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Haji Mas Agung. Jakarta.

Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press. Yogyakarta.

Kadir, A. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya. Makasar.

Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya. Bandung.

Robbins, S. P. dan Coulter. Mary. 2012. *Management*. Eleventh Edition. England. Jakarta.

Sanusi, A. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Sugeng, W. 2017. Pengaruh Insentif, Karakteristik Pekerjaan, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nikorama Tobaco International Kudus. *Skripsi.* Universitas Muria. Kudus.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Suyanto. 2008. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Mitra Cendikia. Jogjakarta.