

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

I Gde Hendra Narottama¹
Ida Bagus Ketut Surya²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: gdehendra29@gmail.com / telp: +6285738238278

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Menganalisis pengaruh langsung karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, 2) Menganalisis pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan 3) Menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di KPN. Kamadhuk RSUP. Sanglah yang berlokasi di Denpasar – Bali. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 77 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 19 indikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (Path analysis). Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: karakteristik pekerjaan, kompensasi finansial, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The aim of this study is 1) to analyze the direct effect of job characteristics and financial compensation to job satisfaction, 2) to analyze the indirect influence of job characteristics and financial compensation to employee performance through job satisfaction, and 3) to analyze the direct influence of job satisfaction on employee performance. This research was conducted at KPN. Kamadhuk RSUP. Sanglah located in Denpasar - Bali. Respondents in this study were all employees amounted to 77 people. Data collected by questionnaires that use 5-point Likert scale to measure 19 indicators. Data analysis technique used is path analysis (path analysis). The research proves that there is directly positive and significant job characteristics and financial compensation toward job satisfaction, there is the indirect effect of job characteristics and financial compensation to employee performance through job satisfaction and there is an influence job satisfaction on employee performance.

Keywords: job characteristic, financial compensation, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Koperasi Pegawai Negeri Kamadhuk RSUP.Sanglah yang kemudian disingkat menjadi KPN. Kamadhuk di dalam era globalisasi saat ini membutuhkan sumber

daya manusia yang handal. Sumber daya manusia adalah hal yang tidak bisa dipisahkan dari badan usaha itu karena mereka menjadi roda penggerak yang menunjang kehidupan dari perusahaan atau organisasi itu sendiri.

KPN Kamadhuk sebagai badan usaha yang memiliki bidang usaha simpan pinjam harus mampu memberikan pelayanan dalam hal penyaluran dana karena kebutuhan baik dari anggota PNS maupun Non-PNS cukup besar. Oleh karena itu KPN.Kamadhuk harus siap selain dari kemampuan menghimpun dana, juga sumber daya manusianya yang memiliki kompetensi yang sesuai dibidangnya.

Permasalahan yang terjadi mengenai kinerja karyawan dimana tenaga administrasi umum memiliki jumlah anggota yang paling sedikit yaitu 3 orang, dan pertokoan memiliki jumlah tenaga yang paling banyak yaitu 28 orang karena pertokoan memiliki banyak sub unit yang harus dikelola masing-masing karyawan. Dari wawancara yang sudah dilakukan, ditemukan indikasi masalah yang terkait dengan kinerja karyawan. Bidang administrasi umum hanya menggunakan 3 orang karyawan, sedangkan jumlah pekerjaan yang diemban melebihi kapasitas kerja dari karyawan, sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu dan optimal. Dari sekian banyak pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, tidak semua dapat diselesaikan oleh karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu ketua, terdapat beberapa karyawan yang kurang mampu mengoperasikan peralatan kerja sesuai dengan prosedur KPN.Kamadhuk. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dapat disimpulkan mereka merasa tidak puas dengan lingkungan kerja

mereka. Beberapa dari mereka merasa tidak puas karena ruangan kerja yang tidak tertata rapi, dimana ada banyak pekerjaan di tempatkan dalam satu meja, ruang kerja yang di gabung dengan ruang tunggu nasabah, sehingga dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, dan seringkali terjadi penyampaian informasi yang gagal karena inteligensi antar karyawan yang berbeda, sehingga menghambat komunikasi antar karyawan. Hal yang menyangkut ketidakpuasan karyawan yang paling tinggi adalah mengenai kebijakan pembebanan pekerjaan, dimana karyawan sering menerima pekerjaan dalam jumlah yang banyak, tetapi insentif yang diberikan tidak mampu meningkatkan gairah karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas kepuasan kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri sehingga perlu diketahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara langsung. Dari hasil wawancara terdapat permasalahan karakteristik pekerjaan yaitu kurangnya kebebasan karyawan untuk memprioritaskan dan mengatur sendiri jadwal pekerjaan yang dibebankan dimana akan berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja mereka.

Beberapa karyawan mengeluhkan insentif dan tunjangan yang diberikan perusahaan cenderung tidak stabil. Karyawan juga merasa enggan menerima pekerjaan tambahan karena kompensasi yang diterima tidak layak dengan pekerjaan yang dibebankan.

Kinerja merupakan hasil atau dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu, dimana dengan mengelola kinerja karyawan oleh organisasi dapat dengan mudah mencapai tujuan (Shahzad, *et al.*, 2011). Kinerja adalah suatu hasil

kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006).

Kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Sukmawati, 2008). Kinerja seseorang menjadi tolok ukur sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan akan tinggi bila sudah sesuai dengan harapan karyawan dengan kata lain jika harapan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas (Khan, 2005). Menurut Zainul, dkk. (2008) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti : 1) efektivitas dan efisiensi, 2) otoritas, 3) disiplin, 4) inisiatif.

Smith (dalam Zoubi, 2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengurangan biaya dengan mengurangi absensi, kesalahan tugas, dan tingkat keluar pegawai. Schultz (1998) berpandangan bahwa kepuasan kerja meliputi perasaan positif dan negatif dan sikap orang miliki tentang pekerjaan mereka, dan ini tergantung pada banyak karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan, tapi juga pada karakteristik pribadi, seperti usia, jenis kelamin, kesehatan dan hubungan sosial.. Kepuasan kerja dapat didasarkan pada pengalaman individu yang tidak dikaitkan dengan kebutuhan individual, harapan dan manfaat dari pekerjaan mereka (Dong, 2006). Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi (Waheed, 2011). Menurut Robbins (1996 : 181) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : 1) Kerja yang secara mental menantang, 2)

Ganjaran yang pantas, 3) Kondisi kerja yang mendukung, 4) Rekan sekerja yang mendukung, dan 5) Jangan lupakan kesesuaian kepribadian-pekerjaan.

Menurut Robbins (1996) teori karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sarwat (2012) menyatakan lima karakteristik pekerjaan sebagai prediktor yang efektif karyawan atas kepuasan kerja. Lima prediktor itu adalah keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

Simamora (2004 : 445) mendefinisikan kompensasi finansial sebagai terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial yang diterima orang-orang melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi. Menurut Patnaik (2012) Kompensasi finansial yang menguntungkan akan melayani kebutuhan untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Tunjangan memberikan keamanan kerja dan kepuasan menurut Armstrong dkk (dalam Umar, 2010).

Beberapa penelitian mengkaitkan pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, antara lain Samad (dalam Khahan, 2013) meneliti hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan konsisten dengan penelitian Thomas (2004) dimana semua variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.05 terhadap kepuasan kerja. Dari

hasil tersebut dapat dilihat bahwa karakteristik pekerjaan positif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Menurut Arief (2009) bahwa karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ting (1997) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa bila karakteristik pekerjaan yang dimiliki sesuai maka dapat diramalkan kepuasan kerja akan meningkat pula dan sebaliknya tidak sesuainya karakteristik pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H1 : Ada pengaruh positif signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian yang mengkaitkan pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, antara lain menurut Wibowo (2012: 502) menyatakan kepuasan atau ketidakpuasan kerja dapat dihubungkan dengan pengupahan. Igalens (1999) menyatakan secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi finansial. Menurut Rumada (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Taman Harum Ubud. Zoubi (2012) menyatakan dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Elviera (2009) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dibandingkan pengaruh iklim

organisasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H2 : Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian mengkaitkan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, antara lain menurut Rendi (2014), menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan terbukti atau dapat diterima. Ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dari karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan. Lumbanraja (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H3 : Terdapat pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian mengkaitkan pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, antara lain menurut Oluigbo (2014) dalam penelitiannya menggunakan populasi penelitian sebanyak 120 orang termasuk manajer dan pekerja dan ukuran sampel adalah 92. Peneliti mengadopsi eksperimen dan survei pendekatan dan dari temuan, peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dalam membantu meningkatkan produksi pekerja / produktivitas dan

direkomendasikan kepada manajer perusahaan dan organisasi untuk melakukan segala sesuatu yang diperlukan dalam jangkauan mereka untuk memberikan insentif dan manfaat sehingga dapat meningkatkan upaya para pekerja terhadap kinerja yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Menurut Didik (2012) dalam penelitiannya menyatakan ada hubungan yang erat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis yang dilakukan oleh Vebriana, dkk (2013) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lewa (2005) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kompensasi finansial seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan, penghargaan dan dana pensiun yang diberikan oleh perusahaan secara adil dan layak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H4 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

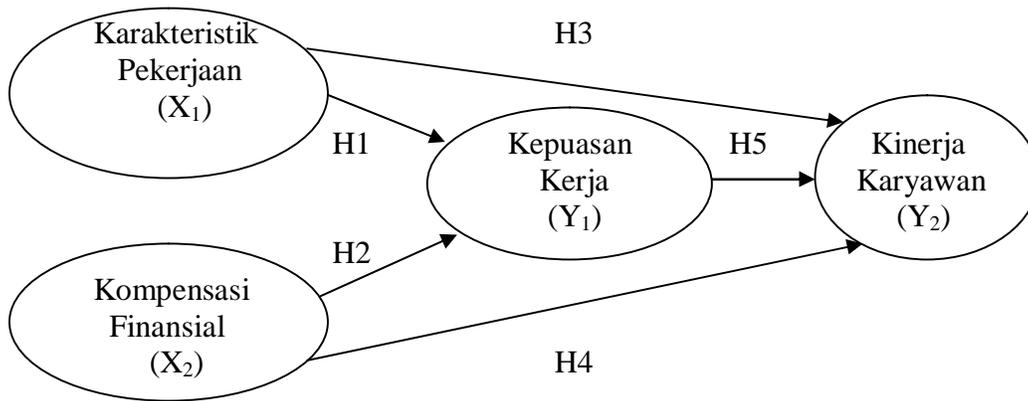
Beberapa penelitian mengkaitkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain menurut Koesmono (2005) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja juga akan meningkat. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya maka kinerja akan meningkat dan hal tersebut memberikan keuntungan

bagi perusahaan. Kondisi kepuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja diwaktu yang akan datang. Mathis (2002) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja selain individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi. Miao (2010) menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Menurut Ahmed (2012) kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H5 : Ada pengaruh positif signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode kuantitatif juga disebut sebagai metode *positivistik* karena berlandaskan filsafat *positivisme* (Sugiono, 2012:13). Berdasarkan kajian empiris, kajian teoritis dan keterkaitan variabel dapat digambarkan model konseptual yang tersaji pada Gambar 1.



Gambar 1 Model Konseptual Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan adalah di KPN.Kamadhuk Pegawai Negeri (KPN) Kamadhuk RS.Sanglah. Objek penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan, kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada KPN. Kamadhuk RSUP. Sanglah. Variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu karakteristik pekerjaan (X_1), dan kompensasi finansial (X_2), dan variabel endogen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Y_1), dan kinerja karyawan (Y_2).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Wirawan (2009 : 66) memaparkan indikator yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja yaitu kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, efektivitas penggunaan standar organisasi, dan cara melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, pekerjaan itu sendiri, supervisi, gaji yang diterima

dalam pekerjaan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, promosi, serta rekan kerja (Sutrisno, 2009:74). Menurut Spector (2003) yang menjadi indikator dari kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap kesempatan kenaikan jabatan, kepuasan terhadap kebijakan organisasi, kepuasan terhadap kinerja atasan, kepuasan terhadap lingkungan kerja, dan kepuasan akan komunikasi dalam organisasi.

Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi sejumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu memiliki karakteristik yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan menurut Stoner (1986). Menurut Corneliben (2006) indikator karakteristik pekerjaan yaitu keragaman pekerjaan yang ada, prospek pekerjaan di masa depan, kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kesempatan ikut membuat keputusan.

Kompensasi finansial terdiri dari beberapa elemen - jumlah tetap, variabel jumlah, biaya, dan tunjangan. Jumlah tetap biasanya gaji, memberikan orang beberapa pendapatan yang stabil. Variabel jumlah, yang mungkin menjadi komisi atau bonus pada kinerja penjualan, penghargaan penjual untuk usaha yang lebih besar dan sukses. Simamora (2004: 445) menyatakan indikator dari kompensasi finansial adalah gaji dan upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 77 orang yang merupakan seluruh staf dan direksi KPN. Kamadhuk RS. Sanglah. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel) Sugiyono (2012: 122).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi sesuai dengan persepsi responden mengenai karakteristik pekerjaan, kompensasi finansial, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dengan cara mengamati proses kerja dan perilaku karyawan di KPN. Kamadhuk. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden di KPN. Kamadhuk yang bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang permasalahan yang diteliti.

Instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert 1-5. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang bisa berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam penelitian ini rentang penilaian dibagi menjadi 5 bagian, yaitu: 1) nilai 1 menunjukkan ukuran sangat tidak setuju, 2) nilai 2 menunjukkan tidak setuju, 3) nilai 3 menunjukkan netral, 4) nilai 4 menunjukkan setuju, 5) nilai 5 menunjukkan sangat setuju.

Menurut Sugiyono (2012 : 172) uji validitas dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrument penelitian dalam mengukur konsep yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan skor total. Apabila koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3 maka indikator dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Menurut Sugiyono (2012 : 171) menyatakan bahwa instrument yang reliabel adalah instrument yang bisa digunakan beberapa kali dan tetap ada kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu instrumen dengan *Cronbach Coefficient Alpha* \geq 0,6 menunjukkan bahwa apabila instrumen nilainya lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel. (Ghozali, 2009: 46).

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung, seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Model analisis jalur merupakan pola hubungan sebab akibat atau *a set of hypothesized causal asymmetric relation among the variabel* : Riduwan (dalam Yudistira, 2012).

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang berjenjang berdasarkan teori.

Pengaruh langsung karakteristik pekerjaan (X_1) dan kompensasi finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) ditunjukkan oleh koefisien jalur β_3 dan β_4 , pengaruh langsung karakteristik pekerjaan (X_1) dan kompensasi finansial (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) ditunjukkan oleh koefisien jalur β_1 dan β_2 , dan pengaruh kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) ditunjukkan oleh koefisien jalur β_5 .

Pengaruh tidak langsung kompensasi(X_1) dan lingkungan kerja fisik(X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_2) diperoleh dengan mengalikan β_1 dengan e_1 dan β_2 dengan e_1 . Untuk menghitung e_1 yang menunjukkan jumlah varian variabel kepuasan kerja yang tidak dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial, maka digunakan rumus:

$$e_1 = \sqrt{(1-r^2)} \dots\dots\dots(3)$$

sedangkan e_2 yang menunjukkan varian kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi finansial dan kepuasan kerja yang dihitung dengan rumus:

$$e_2 = \sqrt{(1-r^2)} \dots\dots\dots(4)$$

Dalam analisis jalur memerlukan pemeriksaan validitas model. Salah tidaknya suatu hasil analisis tergantung dari terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya dalam analisis jalur. Terdapat indikator didalam analisis jalur, yaitu koefisien determinasi total. Koefisien determinasi total merupakan total keragaman data dimana dirumuskan dengan persamaan berikut:

$$R^2_m = 1 - (e_1)^2 (e_2)^2 \dots\dots\dots(5)$$

Keterangan:

R^2_m = koefisien determinasi total

e_1, e_2 = nilai kekeliruan taksiran standar

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden

| No | Aspek | Klasifikasi | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|---------------|---------------|-----------|----------------|
| 1. | Umur | 21 – 30 | 9 | 11.7 |
| | | 31 – 40 | 37 | 48.1 |
| | | 41 – 50 | 22 | 28.6 |
| | | 51 – 60 | 9 | 11.7 |
| | | Jumlah | 77 | 100 |
| 2. | Jenis Kelamin | Pria | 36 | 46.8 |
| | | Wanita | 41 | 53.2 |
| 3. | Pendidikan | Jumlah | 77 | 100 |
| | | SMA | 50 | 64.9 |
| | | Diploma | 2 | 2.6 |
| | | Sarjana | 18 | 23.4 |
| | | Pasca Sarjana | 7 | 9.1 |
| 4. | Masa Kerja | Jumlah | 77 | 100 |
| | | 1 – 10 | 22 | 28.6 |
| | | 11 – 20 | 25 | 32.5 |
| | | 21 – 30 | 27 | 35.1 |
| | | 31 – 40 | 3 | 3.9 |
| Jumlah | | | 77 | 100 |

Sumber : Data diolah tahun 2015

Data karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan KPN.Kamadhuk RSUP.Sanglah, dapat digambarkan karakteristik responden yang meliputi empat aspek yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Data karakteristik responden, berdasarkan umur responden didominasi oleh karyawan yang berusia 31 hingga 40 tahun sebanyak 37 orang atau 48.1 persen, sementara itu kisaran umur 21 sampai 30 tahun dan 51 sampai 60 tahun memiliki persentase yang paling kecil yaitu masing-masing berjumlah 9 orang atau 11.7 persen. Dari jenis kelamin responden wanita lebih mendominasi dengan jumlah 41

orang atau 53.2 persen, sedangkan responden pria berjumlah 36 orang atau 46.8 persen. Kisaran tingkat pendidikan terakhir diploma memiliki persentase yang paling kecil berjumlah 2 orang atau 2.6 persen, pendidikan terakhir SMA mendominasi sebanyak 50 orang atau 64.9 persen. Sedangkan masa kerja didominasi 21 sampai 30 tahun dengan jumlah sebanyak 27 orang atau 35.1 persen, dan persentase paling kecil adalah masa kerja 31 sampai 40 tahun yaitu berjumlah 3 orang atau 3.9 persen.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Instrumen | Pearson Correlation | Keterangan |
|------------------------------|-----------|---------------------|------------|
| Karakteristik Pekerjaan (X1) | X1.1 | 0.824 | Valid |
| | X1.2 | 0.892 | Valid |
| | X1.3 | 0.785 | Valid |
| | X1.4 | 0.830 | Valid |
| | X1.5 | 0.819 | Valid |
| Kompensasi Finansial (X2) | X2.1 | 0.655 | Valid |
| | X2.2 | 0.631 | Valid |
| | X2.3 | 0.649 | Valid |
| | X2.4 | 0.665 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y1) | Y1.1 | 0.867 | Valid |
| | Y1.2 | 0.781 | Valid |
| | Y1.3 | 0.815 | Valid |
| | Y1.4 | 0.773 | Valid |
| | Y1.5 | 0.826 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y2) | Y2.1 | 0.818 | Valid |
| | Y2.2 | 0.787 | Valid |
| | Y2.3 | 0.829 | Valid |
| | Y2.4 | 0.831 | Valid |
| | Y2.5 | 0.877 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah 2015, Lampiran 3

Hasil uji validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian adalah valid.. Hasil uji validitas menghasilkan korelasi terkecil sebesar 0,631 dan korelasi yang terbesar yaitu 0,892. Uji validitas menunjukkan bahwa data layak dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| Karakteristik Pekerjaan | 0.886 | Reliabel |
| Kompensasi Finansial | 0.853 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0.871 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.886 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah 2015, Lampiran 4

Hasil uji reliabilitas instrument variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,886, hasil uji variabel kompensasi finansial menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,853, hasil uji variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,871 dan hasil uji variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *cronbach alpha* 0,886. Nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memenuhi syarat reliabilitas sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Menurut Wirawan (2002:35) penentuan distribusi frekuensi didasarkan pada nilai intervalnya, sehingga untuk memperoleh distribusi frekuensi tersebut, terlebih dahulu harus ditentukan nilai intervalnya. Skor untuk masing-masing alternatif jawaban minimal 1 dan maksimal 5, maka hasilnya yaitu :

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

5

Hasil penelitian yang diperoleh dapat diketahui tanggapan dari masing-masing indikator dari setiap variabel sebagai berikut.

Tabel 4 Penilaian Responden pada Variabel Karakteristik Pekerjaan

| No | Pernyataan | Klasifikasi Jawaban | | | | | Total | Rata-rata | Ket |
|-------------------------------|--|---------------------|----|---|----|----|-------|-------------|-------------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Beragamnya pekerjaan sehingga membuat saya terhindar dari rasa bosan. | - | 6 | 9 | 32 | 30 | 77 | 4,12 | Baik |
| 2 | Masa depan pekerjaan saya memiliki prospek yang baik. | - | 6 | 9 | 31 | 31 | 77 | 4,13 | Baik |
| 3 | Saya mendapatkan kebebasan untuk menentukan penyelesaian tugas, termasuk jadwal dalam menyelesaikan tugas. | - | 9 | 7 | 39 | 22 | 77 | 3,96 | Baik |
| 4 | Saya mendapatkan kebebasan untuk menentukan penyelesaian tugas, termasuk waktu dalam menyelesaikan tugas. | - | 10 | 5 | 28 | 34 | 77 | 4,12 | Baik |
| 5 | Saya memiliki kesempatan untuk ikut membuat keputusan di bidang tugas saya. | - | 10 | 5 | 22 | 40 | 77 | 4,20 | Baik |
| Total Rata – rata skor | | | | | | | | 4,11 | Baik |

Sumber :Lampiran 5, Th 2015

Berdasarkan hasil yang di dapat mengenai variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden memiliki nilai sebesar 4,11 yang termasuk ke dalam kriteria baik. Pernyataan mengenai kesempatan ikut membuat keputusan adalah yang paling mendominasi yaitu sebesar 4,20, sedangkan pernyataan terendah adalah tentang kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai 3,96. Hasil tersebut menggambarkan bahwa responden secara umum memiliki persepsi yang baik tentang karakteristik pekerjaan.

Tabel 5 Penilaian Responden pada Variabel Kompensasi Finansial

| No | Pernyataan | Klasifikasi Jawaban | | | | | Total | Rata-rata | Ket |
|-------------------------------|---|---------------------|----|----|----|----|-------|-------------|-------------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Besarnya gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. | - | 9 | 7 | 34 | 27 | 77 | 4,03 | Baik |
| 2 | Insentif yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja saya. | - | 10 | 7 | 37 | 23 | 77 | 3,95 | Baik |
| 3 | Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji cukup membantu saya meringankan kebutuhan. | - | 10 | 6 | 28 | 33 | 77 | 4,09 | Baik |
| 4 | Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mempermudah saya dalam bekerja. | - | 7 | 10 | 13 | 47 | 77 | 4,30 | Sangat Baik |
| Total Rata – rata skor | | | | | | | | 4,09 | Baik |

Sumber :Lampiran 5, Th 2015

Berdasarkan hasil yang di dapat mengenai variabel kompensasi finansial menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden memiliki nilai sebesar 4,09 yang termasuk ke dalam kriteria baik. Pernyataan mengenai fasilitas adalah yang paling mendominasi yaitu sebesar 4,30, sedangkan pernyataan terendah adalah tentang insentif dengan nilai 3,95. Hasil tersebut menggambarkan bahwa responden secara umum memiliki persepsi yang baik tentang kompensasi finansial.

Tabel 6 Penilaian Responden pada Variabel Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | Klasifikasi Jawaban | | | | | Total | Rata-rata | Ket |
|----|--|---------------------|----|---|----|----|-------|-----------|-------------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Saya merasa puas dengan kesempatan kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan. | - | 10 | 6 | 16 | 45 | 77 | 4,25 | Sangat Baik |
| 2 | Saya merasa puas dalam kejelasan penerapan kebijakan yang ditetapkan perusahaan. | - | 7 | 7 | 28 | 35 | 77 | 4,18 | Baik |
| 3 | Pemimpin selalu memberikan petunjuk mengenai kegiatan sehari-hari sehingga | - | 10 | 5 | 21 | 41 | 77 | 4,21 | Baik |

| | | | | | | | | | |
|-------------------------------|---|---|---|---|----|----|----|-------------|-------------|
| | menimbulkan rasa puas dalam diri saya. | | | | | | | | |
| 4 | Saya merasa puas bekerja karena lingkungan kerja yang terasa nyaman. | - | 8 | 7 | 37 | 25 | 77 | 4,03 | Baik |
| 5 | Saya merasa puas dengan keharmonisan komunikasi kerja yang terjadi antar pegawai lainnya. | - | 7 | 7 | 39 | 24 | 77 | 4,04 | Baik |
| Total Rata – rata skor | | | | | | | | 4,14 | Baik |

Sumber :Lampiran 5, Th 2015

Berdasarkan hasil yang di dapat mengenai variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden memiliki nilai sebesar 4,14 termasuk ke dalam kriteria baik. Pernyataan mengenai kepuasan terhadap kesempatan kenaikan jabatan adalah yang paling mendominasi yaitu sebesar 4,25, sedangkan pernyataan terendah adalah tentang kepuasan terhadap lingkungan kerja dengan nilai 4,03. Hasil tersebut menggambarkan bahwa responden secara umum memiliki persepsi yang baik tentang kepuasan kerja.

Tabel 7 Penilaian Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | Klasifikasi Jawaban | | | | | Total | Rata-rata | Ket |
|-------------------------------|--|---------------------|----|---|----|----|-------|-------------|-------------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. | - | 7 | 8 | 39 | 23 | 77 | 4,01 | Baik |
| 2 | Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan prosedur standar kerja yang ditetapkan perusahaan. | - | 10 | 5 | 36 | 26 | 77 | 4,01 | Baik |
| 3 | Hasil pekerjaan saya sudah memenuhi waktu yang ditetapkan perusahaan. | - | 8 | 7 | 41 | 21 | 77 | 3,97 | Baik |
| 4 | Dalam setiap pekerjaan, saya selalu menggunakan sumber daya yang disediakan oleh perusahaan. | - | 10 | 5 | 36 | 26 | 77 | 4,01 | Baik |
| 5 | Saya melakukan semua pekerjaan secara profesional. | - | 9 | 6 | 32 | 30 | 77 | 4,08 | Baik |
| Total Rata – rata skor | | | | | | | | 4,02 | Baik |

Sumber :Lampiran 5, Th 2015

Berdasarkan hasil yang di dapat mengenai variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden memiliki nilai sebesar 4,02 yang termasuk ke dalam kriteria baik. Pernyataan mengenai cara melakukan pekerjaan adalah yang paling mendominasi yaitu sebesar 4,08, sedangkan pernyataan terendah adalah tentang jangka waktu *output* dengan nilai 3,97. Hasil tersebut menggambarkan bahwa responden secara umum memiliki persepsi yang baik tentang kinerja karyawan.

Pengujian data penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut. Langkah pertama dalam analisis jalur adalah membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel eksogen Karakteristik Pekerjaan (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2), terhadap variabel endogen Kepuasan Kerja (Y_1). Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), yang ditunjukkan dalam tabel 1 Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 1.

Tabel 8 Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 1

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.404 | 1.121 | | 1.253 | 0.214 |
| | Karakteristik Pekerjaan | 0.329 | 0.085 | 0.318 | 3.852 | 0.000 |
| | Kompensasi Finansial | 0.750 | 0.102 | 0.605 | 7.327 | 0.000 |

Sumber: Lampiran 6, Tahun 2015

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

$$Y_1 = 0,318X_1 + 0,605X_2 + e_1$$

Pada tabel 1 menunjukkan R^2 sebesar 0,726 maka perolehan nilai *error term*

(e) adalah sebagai berikut.

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - 0,726} = \sqrt{0,274} = 0,524$$

Nilai *error term* (e) sebesar 0,524 memiliki arti kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor luar dari karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial sebesar 52,4 persen. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,318 dan nilai sig t sebesar $0,000 < 0,05$.

Langkah kedua dalam analisis jalur adalah membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel eksogen karakteristik pekerjaan (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan variabel endogen kepuasan kerja (Y_1) terhadap variabel endogen kinerja karyawan (Y_2). Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2) pada Tabel 2 Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 2.

Tabel 9 Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 2

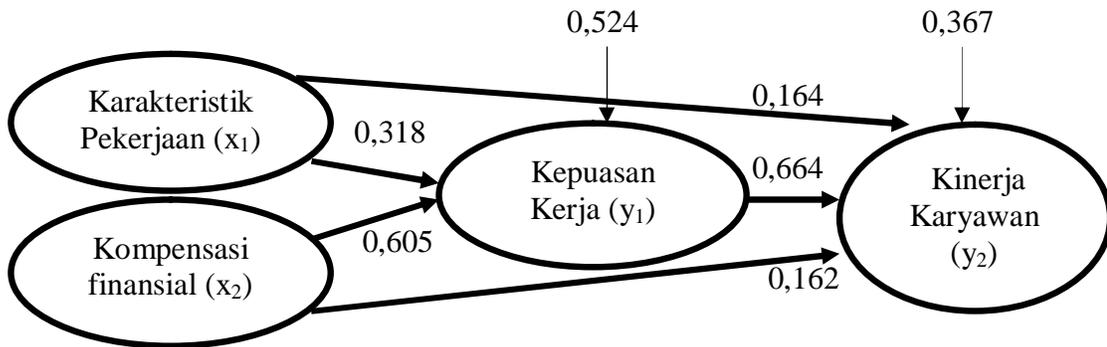
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| (Constant) | 0.432 | 0.779 | | 0.555 | 0.581 |
| Karakteristik Pekerjaan | 0.165 | 0.064 | 0.164 | 2.560 | 0.013 |
| Kompensasi Finansial | 0.195 | 0.092 | 0.162 | 2.112 | 0.038 |
| Kepuasan Kerja | 0.645 | 0.080 | 0.664 | 8.064 | 0.000 |

Sumber: Lampiran 6, Tahun 2015

Nilai *error term* (e) sebesar 0,367, dimana memiliki arti kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor luar dari karakteristik pekerjaan, kompensasi finansial dan kepuasan kerja sebesar 36,7 persen. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,164 dan nilai sig t sebesar $0,013 < 0,05$. 2) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,162 dan nilai sig t sebesar $0,038 < 0,05$. 3)

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,664 dan nilai sig t sebesar $0,000 < 0,05$.

Dalam pembahasan hipotesis 1, 2, 3, 4 dan 5 sebelumnya dapat digambarkan koefisien jalur pada model pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja seperti Gambar 2



Gambar 2 Validasi Model Diagram Jalur Akhir

Sumber : data primer diolah, 2015

Hasil analisis pada Gambar 2 menunjukkan bahwa koefisien jalur pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan setelah

variabel kepuasan kerja dilibatkan tidak bernilai 0, dengan demikian maka kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan pengaruh error (Pe_1), didapatkan hasil pengaruh error (Pe_1) sebesar 0,524 dan pengaruh error (Pe_2) sebesar 0,367. Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (Pe_1)^2 - (Pe_2)^2 \\ &= 1 - (0,524)^2 - (0,367)^2 \\ &= 1 - (0,275) - (0,135) \\ &= 1 - 0,410 = 0,590 \end{aligned}$$

Nilai determinasi total sebesar 0,590 mempunyai arti bahwa sebesar 59,0 persen variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi karakteristik pekerjaan, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,0 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Tabel 10 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

| Pengaruh Variabel | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kepuasan Kerja (Y_1) ($\beta_1 \times \beta_3$) | Pengaruh Total |
|-----------------------|-------------------|---|----------------|
| $X_1 \rightarrow Y_1$ | 0,318 | - | 0,318 |
| $X_2 \rightarrow Y_1$ | 0,605 | - | 0,605 |
| $X_1 \rightarrow Y_2$ | 0,164 | 0,211 | 0,375 |
| $X_2 \rightarrow Y_2$ | 0,162 | 0,402 | 0,564 |
| $Y_1 \rightarrow Y_2$ | 0,664 | - | 0,664 |

Sumber : Data primer diolah, 2015

Pengujian pada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik pemberian karakteristik pekerjaan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Samad (dalam Khahan, 2013) yang meneliti hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan konsisten dengan penelitian Thomas (2004) dimana semua variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.05 terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa karakteristik pekerjaan positif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Ting (1997) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Arief (2009) dalam penelitiannya bahwa karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Ini berarti bahwa bila karakteristik pekerjaan meningkat maka dapat diramalkan kepuasan kerja akan meningkat pula dan sebaliknya menurunnya karakteristik pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja.

Pengujian pada pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial maka kepuasan kerja akan ikut meningkat. Igalens (1999) menyatakan secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi finansial. Menurut Rumada (2013) dalam penelitiannya menunjukkan

bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Taman Harum Ubud. Elviera (2009) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dibandingkan pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Pengujian pada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mahardhika (2014) menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan terbukti atau dapat diterima. Ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dari karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan. Lumbanraja (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja perawat.

Pengujian pada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oluigbo (2014) dalam penelitiannya menggunakan populasi penelitian sebanyak 120 orang termasuk manajer dan pekerja dan ukuran sampel adalah 92. Peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dalam membantu meningkatkan produksi pekerja / produktivitas dan direkomendasikan kepada manajer perusahaan dan

organisasi untuk melakukan segala sesuatu yang diperlukan dalam jangkauan mereka untuk memberikan insentif dan manfaat sehingga dapat meningkatkan upaya para pekerja terhadap kinerja yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vebriana, dkk (2013) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lewa (2005) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kompensasi finansial seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan, penghargaan dan dana pensiun yang diberikan oleh perusahaan secara adil dan layak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (Koesmono, 2005) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja juga akan meningkat. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya maka kinerja akan meningkat dan hal tersebut memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kondisi kepuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja diwaktu yang akan datang. Miao (2010) menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil uji path menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan dapat berpengaruh

secara langsung terhadap kinerja karyawan dan juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil uji path menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh sebagai berikut. Pertama, Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin sesuai karakteristik pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada KPN. Kamadhuk RSUP. Sanglah. Kedua, Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada KPN. Kamadhuk RSUP. Sanglah. Ketiga, Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin sesuai karakteristik pekerjaan yang diemban oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada KPN. Kamadhuk RSUP. Sanglah. Keempat, Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi finansial yang diterima karyawan maka akan meningkatkan

kinerja karyawan pada KPN.Kamadhuk RSUP.Sanglah. Kelima, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada KPN. Kamadhuk RSUP. Sanglah.

Berdasarkan simpulan dapat disampaikan saran sebagai berikut. Pertama, Pihak perusahaan dalam menyusun jadwal penyelesaian tugas hendaknya berkoordinasi dengan karyawan, sehingga karyawan dapat memprioritaskan pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Kedua, Pemberian THR dan SHU hendaknya sesuai dengan golongan dan jabatan karyawan, sehingga dapat menghindari kecemburuan karyawan. Ketiga, Dengan adanya ruangan kerja yang nyaman dan kemampuan komunikasi yang baik antar karyawan, maka kegagalan dalam menerima informasi dapat diminimalisir, sehingga karyawan dapat bekerja secara efisien. Keempat, Dalam penetapan target penyelesaian suatu pekerjaan sebaiknya perusahaan memperhatikan beban pekerjaan yang diemban dan menyesuaikan insentif yang di terima, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

REFERENSI

- Ahmed, Shaheen dan Md Nokir Uddin. 2012. Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank. *Journal ASA University Review*. 6(2).
- Al-Zoubi, Marwan T. 2012. The Shape Of The Relationship Between Salary And Job Satisfaction (A Field Study), *Far East Journal of Psychology and Business*, 7(3).

- B.C.M. Patnaik, Prabir Chandra Padhi. 2012. Compensation Management: A Theoretical Preview, *TRANS Asian Journal of Marketing & Management Research*, 1(1).
- Corneliben, Thomas. Job Characteristics As Determinants Of Job Satisfaction and Labour Mobility, *Institute of Quantitative Economic Research, University of Hannover, Germany*, Discussion Paper No.334.
- Dong, Qingwen. Howard Tim. 2006. Emotional Intelligence, Trust and Job Satisfaction. *Competition Forum*; 4(2); ABI/INFORM Research pp.381.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media Group.
- Elviera Sari. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16(1), pp: 18-24
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyatno, Didik. 2012. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan, *Seminas Competitive Advantage*,1(2).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Haji Masagung.
- Igalens, Jacques dan Patrice Roussel. 1999. A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), pp: 1003-1025.
- Khan, Salman. 2005. How To Motivation Good Performance Among Government Employees, *Pakistan Journal Of Social Sciences*, 3(9), pp: 1138-1143.
- Koesmono, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), pp: 171-188.
- Lumbanraja, Prihatin dan Cut Nizma. 2010. Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan

Rumah Sakit Umum Daerah Langsa, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 12(2), pp: 142-155.

Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat.

Miao, Rentao dan Heung-Gil Kim. 2010. Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performance: An Chinese Empirical Study. *Journal of Service Science and Management*, 3(2), pp: 257-264.

Na-Nan, Khahan. Peerapong Pukkeeree. 2013. Influence of Job Characteristics and Job Satisfaction Effect Work Adjustment for Entering Labor Market of New Graduates in Thailand, *International Journal of Business and Social Science*, 4(2).

Oluigbo, Ikenna. Kizito Anyiam. 2014. The Role Of Compensation On Employee Performance In An Information Technology Organization, *International Journal of Research in Information Technology*, 2(4), Pp. 548- 558.

Rendi Mahardhika, Endang S.A dan Moh. Soe'oad. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).

Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.

Rumada Gede dan Utama I Wayan Mudiarta. 2013. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1).

Schultz, D. & Schultz, S.E. 1998. *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology (7th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.

Shahzad, Kurram, Muhammad Sarmad, Muhammad Abbas dan Muhammad Amanullah Khan. 2011. Impact of Emotional Intelligence (EI) on employee's performance in telecom sector of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5 (4), pp: 1225-1231.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3, Cetakan ke-2. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

- Smith, P. C. 1992. *In Pursuit of Happiness: Why study general job satisfaction*. In C. J Cranny, P.C. Smith & E. F. Stone (eds.), *Job Satisfaction*. New York: Lexington Books.
- Stoner, James A.F and Wankel, Charles.1986. *Management third edition*. USA: Prentice-Hall International, Inc.
- Subyantoro, Arief. 2009. Karakterisitik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1).
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2(3), pp : 175-194.
- Sultan, Sarwat. 2012. Examining the Job Characteristics: A Matter of Employees' Work Motivation and Job Satisfaction, *Journal of Behavioural Sciences*, 22(2).
- Ting, Yuan. 1997. Determinant of Job Satisfaction of Federal Government Employees. *Public Personal Management*, 26(3), pp: 313-334
- Umar, Gunu. 2010. The Influence of Compensation on Performance of Sales Representatives of Pharmaceutical Companies Based in Ilorin – Nigeria, *Indexed African Journals Online*, 4(3b), pp: 223-239.
- Vebriana T.R, Vivi Ariyani, Soni Kurniawan. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Madiun, *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*, 1(1).
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yudistira, Cokorda Gede Putra dan I Wayan Siwantara. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan

Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (Matrik)*, 6(1).

Zainul, Dwi Handono, dan Amin Subargus. 2008. Hubungan Kinerja Karyawan Tata Usaha dengan Kepuasan Dosen di Politeknik Kesehatan Palu. *Jurnal Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Universitas Gadjah Mada*. No. 9