

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PENAMBANGAN CV. GUNUNG
SAMBUNG BANJAR BANJARMASIN**

Siti Nur Soleha
solehasiti334@gmail.com

Program Studi Magister Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara Surabaya

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompensasi pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan pertambangan cv. Banjar banjarmasin yang terus menerus. Penelitian ini bebas variabel karakteristik individu (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3), variabel kurangnya kepuasan kerja akar mereka (Y1) dan kinerja (Y2). Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan perusahaan pertambangan cv. Mountain dilanjutkan banjar banjarmasin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan pertambangan cv. Gunung banjar terus banjarmasin. Teknik analisis data yang digunakan dalam komponen berbasis shem paling tidak menggunakan partial square (pls) dipilih karena perangkat ini banyak digunakan untuk analisis kausal-prediktif yang rumit dan merupakan teknik yang sesuai untuk digunakan dalam aplikasi prediksi dan pengembangan teori. Hasil penelitian membuktikan bahwa H1 karakteristik individu signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja H2 signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi H3 signifikan terhadap kepuasan kerja, karakteristik individu H4 signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja H5 signifikan terhadap kinerja, kompensasi H6 signifikan terhadap kinerja. dan kepuasan H7 signifikan pada kinerja.

Kata kunci: Karakteristik individu, Lingkungan kerja, Kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find and prove influence individual characteristics, working environment and compensation influence the satisfaction of work and mining employee performance cv. The continued banjar banjarmasin. The research is free variable individual characteristics (X_1), working environment (X_2) and compensation (X_3), variable their lack of roots satisfaction work (Y_1) and the performance of (Y_2). In this research the population was mining company employees cv . Mountain continued banjar banjarmasin . Sample used in this research was mining company employees cv . Mountain continued banjar banjarmasin. Technique analysis the data used in a shem based components at least use partial square (pls) chosen because this device widely used for analysis kausal-prediktif an elaborate and is technique corresponding to used in the application of a prediction and the development of the theory. The results of the pls prove that H_1 individual characteristics significant to satisfaction work , H_2 work environment significant to satisfaction work , H_3 compensation significant to satisfaction work , H_4 individual characteristics significant on performance , H_5 work environment significant on performance , H_6 compensation significant on the performance and H_7 satisfaction significant on performance .

Keywords: *Individual characteristics , Work environment , Compensation , Job satisfaction, and Employee performance.*

Pendahuluan

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia dapat dilihat dari 2 (dua) aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik secara fisik maupun secara non fisik kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas sumber daya manusia yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Di dalam karakteristik individu yang dimiliki oleh para karyawan membuat pimpinan merasa memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan yang satu dengan yang lain (khas). Peran penting seorang pimpinan atau manajer adalah

bagaimana karyawan yang “khas “ tersebut mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM agar mampu memberikan kontribusi bagi berjalannya roda organisasi publik dan bisnis, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2006:109). Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja akan terbentuk dan dari lingkungan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan refleksi sikap seorang pegawai puas/tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Jurnal SDM.blogspot, 2009). Selain keterlibatan kerja maupun komitmen organisasi (Robbins, 2003). Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Robbins, 2003 kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Handoko (1996) berpendapat bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan umur. Ia menyebutkan bahwa semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka.

Pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman, menjadi alasan yang melatarbelakangi kepuasan kerja mereka. Kinerja merupakan salah satu indikator keberhasilan

operasional organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk itu organisasi harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati karena hal itu berhubungan erat dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup organisasi, disamping menyangkut anggota sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut kearah kemajuan yang diinginkan organisasi, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuannya dalam mengelola sumber daya manusia, (Daryanto, 2013:64). Permasalahan yang ada didalam CV. Gunung Sambung Banjar Banjarmasin adalah adanya karyawan yang memiliki kepribadian yang kurang akrab antar sesama karyawan lainnya sehingga menyebabkan kurang bekerjasama antar karyawan lain. Dengan ini menyebabkan menurunnya karakteristik individu di perusahaan ini menjadi kurang bagus. Permasalahan lain di dalam Kinerja dan lingkungan kerja yang baik pada perusahaan penambangan CV. Gunung Sambung Banjar Banjarmasin masih ditemukan belum sesuai dengan keinginan karyawan untuk mendapatkan tempat kerja yang nyaman dalam melakukan aktivitas bekerja. Di perusahaan penambangan CV. Gunung Sambung Banjar Banjarmasin pemberian kompensasi dalam bentuk gaji atau uang terkadang terlambat untuk dibayarkan kepada para karyawan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu Sumber daya manusia dalam pemberdayaan di perusahaan penambangan CV. Gunung Sambung Banjar Banjarmasin masih kurang optimal dalam organisasi, diantaranya masih kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti melihat pentingnya Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Perusahaan Penambangan CV. Gunung Sambung Banjar Banjarmasin. Sehingga Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan membuktikan seberapa jauh pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan perusahaan penambangan CV. Gunung Sambung Banjar Banjarmasin sebagai obyek penelitian ini.

Kerangka Teoritis

Karakteristik Individu

Menurut Gibson et al. (2000:78) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Sedangkan menurut Robbins, Stephen.P & Judge, Timothy.A yang dialihbahasakan oleh Angelica (2008:56) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi dan nilai.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2000) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kompensasi

Hasibuan (2006:3) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut Sikula yang diterjemahkan Mangkunegara (2005:5), mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan.

Kepuasan Kerja

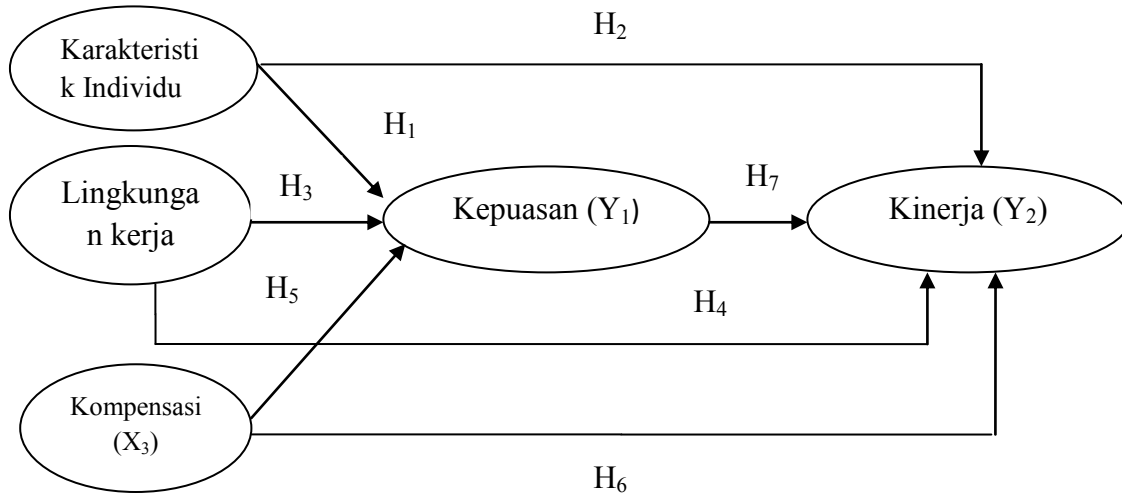
Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima (Robbins, 2003:78). Gibson (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Dole dan Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Testa (1999) dan Locke (1983) dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

Kinerja

Pengertian Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kerangka Konseptual

kerangka Konseptual penelitian yang berupa model gambar hubungan antar Variabel Penelitian sebagaimana ditunjukkan berikut ini:



Gambar 3.2. Model Kerangka Konseptual Penelitian

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pendekatan kuantitatif, penelitian menggunakan proses rasionalisasi dari suatu fenomena yang terjadi dan mengukur variabel (indikator variabel) yang sedang diteliti, dan akhirnya pendekatan kuantitatif mencoba untuk membuat kesimpulan yang digeneralisasikan.

Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya perbedaan pandangan, maka perlu dijelaskan pengertian dari variabel-variabel yang digunakan. Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberi arti, atau menspesifikasi kegiatan, ataupun memberi suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel-variabel dalam penelitian.

1. Karakteristik individu (X_1) merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh,

mengonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Variabel ini menggunakan indikator sebagai pengukurannya (Sopianah, 2002):

- a. Umur
 - b. Jenis kelamin
 - c. Status perkawinan
 - d. Masa kerja
 - e. Jumlah anggota keluarga
 - f. Pendidikan
2. Lingkungan kerja (X_2) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat proses pembelajaran. Variabel ini menggunakan indikator sebagai pengukurannya (Sedarmanyani, 2009):
- a. Suasana kerja
 - b. Hubungan dengan rekan kerja
 - c. Tersedianya fasilitas kerja
 - d. Penerangan/ cahaya
 - e. Sirkulasi udara
 - f. Kebisingan
 - g. Bau tidak sedap
3. Kompensasi (X_3) merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001:18). Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) diantaranya:
- a. Upah dan gaji.
 - b. Insentif
 - c. Tunjangan
4. Kepuasan kerja (Y_1) merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pegawai berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan suatu penilaian pegawai

terhadap perasaan menyenangkan. Variabel ini menggunakan indikator pengukuran (David L. De Vries, dalam Fuad mas'ud, 2009:18):

- a. Kepuasan dengan gaji
 - b. Kepuasan dengan promosi
 - c. Kepuasan dengan rekan kerja
 - d. Kepuasan dengan penyelia
 - e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
5. Kinerja (Y_2) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang karyawan secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Indikator untuk mengukur variabel kinerja karyawan diadopsi dari pendapat Rahmanto (2002:112), meliputi:
- a. Penyelesaian tugas tepat waktu
 - b. Penyelesaian tugas sesuai sasaran
 - c. Bertindak efisien
 - d. Tidak mengeluh
 - e. Tidak melakukan kesalahan

Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan untuk semua indikator dalam penelitian ini menggunakan skala Interval. Sedangkan metode dalam pengukurannya menggunakan *Skala Likert*, dimana skala ini digunakan dan meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing item scale mempunyai lima kategori berkisar antara “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju” (Malhotra, 2005:298), Skala pengukuran ini berarti bahwa jika nilainya semakin mendekati 1 maka berarti semakin tidak setuju. Sebaliknya, jika semakin mendekati angka 5 berarti semakin setuju. Secara visual bentuk pengukurannya dapat berupa gambar seperti berikut ini:

STS	TS	N	S	SS
1	2	3	4	5

Keterangan:

- 1) Sangat tidak setuju = STS
- 2) Tidak setuju = TS
- 3) Netral = N
- 4) Setuju = S
- 5) Sangat setuju = SS

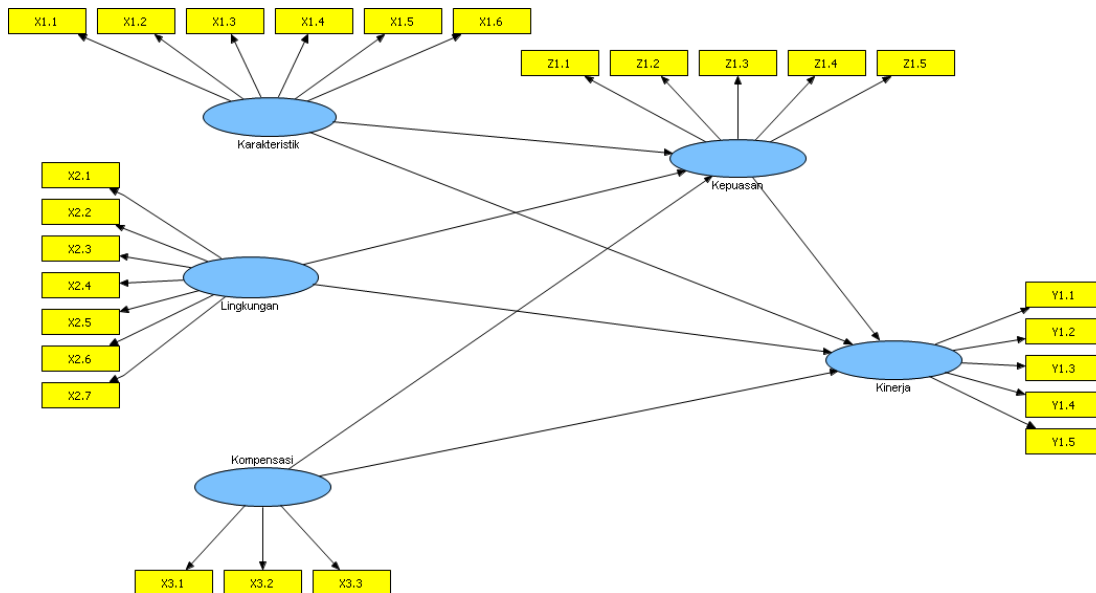
Teknik Analisis

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini menggunakan statistik rata-rata (*mean*). Statistik rata-rata digunakan untuk menggambarkan rata-rata nilai dari sebuah variabel yang diteliti pada sekelompok responden tertentu.

Analisis Inferensial dengan *Partial Least Square (PLS)*

Diagram *PLS* menunjukkan alur hubungan kausal antar variabel eksogen dan endogen, di mana hubungan-hubungan kausal yang telah ada merupakan justifikasi teori dan konsepnya kemudian divisualisasikan ke dalam gambar 5.1 di bawah ini:



Gambar 5.2 Diagram PLS

Dari gambar 5.2 menunjukkan alur hubungan kausal antar variabel eksogen dan endogen, yaitu antara indikator yang ada pada tiap variabel dengan variabel penelitian serta hubungan kausal antar variabel karakteristik individu, lingkungan kerjadankompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

1. Evaluasi *Outer Model*

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity atau validitas konvergen terpenuhi jika terdapat interkorelasi yang cukup antar variabel-variabel (indikator) yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama (Dachlan, 2014:185). Dimana nilai dari outer loading > 0.50 , maka faktor tersebut memiliki nilai convergent validity yang baik. Berikut akan dipaparkan hasil dari perhitungan yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS

2.

Tabel 5.12
Nilai *Outer Loading*

	Karakteristik Individu	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
X1.1	0.827015				
X1.2	0.851458				
X1.3	0.845878				
X1.4	0.863437				
X1.5	0.882110				
X1.6	0.879236				
X2.1		0.641513			
X2.2		0.809765			
X2.3		0.877385			
X2.4		0.896001			
X2.5		0.812574			

X2.6		0.812574			
X2.7		0.917209			
X3.1			0.761152		
X3.2			0.877689		
X3.3			0.870585		
Y1.1					0.846681
Y1.2					0.943514
Y1.3					0.867904
Y1.4					0.941962
Y1.5					0.952561
Z1.1				0.811311	
Z1.2				0.800303	
Z1.3				0.900381	
Z1.4				0.910945	
Z1.5				0.655332	

Sumber : Data primer diolah 2017

Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk yang sama berubah (atau dikeluarkan dari model). Indikator reflektif cocok digunakan untuk mengukur persepsi sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif.

b. *Composite Reliability*

Pengukuran indikator reflektif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya.

Tabel 5.13
Nilai AVE dan Nilai Composite Reliability

Variabel	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha
Karakteristik	0.736857	0.943798		0.928455
Kepuasan	0.673735	0.910679	0.393119	0.874308
Kinerja	0.831002	0.960828	0.701072	0.948632
Kompensasi	0.702536	0.875877		0.791294
Lingkungan	0.705001	0.943007		0.927664

Sumber: Data diolah 2017

c. *Composite reliability*

Indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengindikasikan *common latent (unobserved)*. Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0.7, walaupun bukan merupakan standar absolut.

d. *Goodness of Fit - Inner Model*

Dari tabel 5.13 memberikan nilai 0,3931 untuk konstruk kepuasan kerja yang berarti bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompensasi mampu menjelaskan varians kepuasan kerja sebesar 39,31%. Sedangkan memberikan nilai 0,7010 untuk konstruk kinerja karyawan yang berarti bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan varians kinerja karyawan sebesar 70,10%.

e. Uji Kausalitas

Hasil analisa PLS juga menghasilkan koefisien path sebagai berikut:

Tabel 5.14 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Karakteristik -> Kepuasan	0.230641	0.258202	0.137039	0.137039	1.683028

Karakteristik -> Kinerja	0.249957	0.263230	0.109553	0.109553	2.281605
Kompensasi -> Kepuasan	0.200790	0.191998	0.106061	0.106061	1.893152
Kompensasi -> Kinerja	0.179555	0.175232	0.074638	0.074638	2.405663
Lingkungan -> Kepuasan	0.319162	0.305419	0.135305	0.135305	2.358842
Lingkungan -> Kinerja	0.319171	0.310777	0.100109	0.100109	3.188240
Kepuasan -> Kinerja	0.286526	0.277035	0.097357	0.097357	2.943051

Sumber: Data diolah 2017

Hipotesis 1 menyatakan bahwa karakteristik individu tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada tabel 5.14 dapat dilihat nilai t hitung sebesar 1,683 lebih kecil dari pada nilai t tabel sebesar 1,965. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 5.14 terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,282 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada tabel 5.14 dapat dilihat nilai t hitung sebesar 2,359 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Hipotesis 4 menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 5.14 dengan nilai t hitung sebesar 3.188 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hipotesis 5 membuktikan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dapat dilihat pada tabel 5.14 dengan nilai t hitung sebesar 1,893 lebih kecil dari pada nilai t tabel sebesar 1,965. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak.

Hipotesis 6 menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pada tabel 5.14 dapat dilihat dengan nilai t hitung sebesar 2,406 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hipotesis 7 membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti pada tabel 5.14 dengan nilai t hitung sebesar 2,943 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) hal ini terbukti dengan nilai t hitung sebesar 1,683 lebih kecil dari pada nilai t tabel sebesar 1,965 dan nilai koefisien 0,230

Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y_2) karyawan hal ini terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,282 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965 dan nilai koefisien 0,249.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) hal ini terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,359 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965 dan nilai koefisien 0,319

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y_2) karyawan hal ini terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3.188 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965 dan nilai koefisien 0,319.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat (Lilik Khoiriyah, 2009:30).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) hal ini terbukti dengan nilai t hitung sebesar 1,893 lebih kecil dari pada nilai t tabel sebesar 1,965 dan nilai koefisien 0,200. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Aksudan Aktas, (2005:5) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pemberian gaji dan upah.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y_2) hal ini terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,406 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965 dan nilai koefisien 0,179.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y_2) hal ini terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,943 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965 dan nilai koefisien 0,286.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran yang bisa diberikan untuk kemajuan perusahaan berhubungan dengan peningkatan kinerja adalah:

1. Dalam upaya peningkatan kinerja pada karyawan di perusahaan penambangan CV. Gunung Sambung Banjar Banjarmasin, kompensasi perlu lebih ditingkat lagi karena dengan kompensasi yang telah dirasakan tinggi akan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Evaluasi kompensasi terutama pada sisi diluar gaji seperti bonus dan insentif atau beberapa bentuk kompensasi non finansial. Penerapan sistem kompensasi agar lebih ditingkatkan baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, serta menggunakan azas keadilan dan kelayakan.
2. Kepuasan karyawan perlu dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan karena kepuasan karyawan terbukti akan meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan bisa mengadakan pembinaan lebih baik lagi sehingga kepuasan karyawan yang dimiliki karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berujung pada tercapainya tujuan organisasi.
3. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kualitas dari pelatihan yang telah ada sebelumnya baik dari penilaian kebutuhan, tujuan dan pengembangan, materi program, prinsip pembelajaran maupun evaluasi dan umpan balik dari pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.
4. Hendaknya perusahaan mengelola disiplin kerja dan penerapannya dengan menggunakan pendekatan standar, sanksi serta meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap

penerapan disiplin kerja yang berlaku dalam perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

5. Bagi peneliti berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2000. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber daya Manusia*. Ed 3. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Aksu, A.Akin dan Ayllin Aktas, 2005. *Job Satisfaction Of Managers In Tourism Case In The Antalya Region Of Turkey*, Managerial Auditing Journal, Vol.20, No.5 pp. 479 – 488. Emerald Group Publishing Limited.
- Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Libery
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Daryanto & Abdullah, 2013, *Pengantar Ilmu Manajemen Komunikasi*. Penerbit Prestasi Pustaka Publisher. Jakarta.
- Dessler, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Jogjakarta
- Ghazali, I. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, L., James, Ivancevich, M.John, and Donnelly, H.James, Jr. 2000. *Organization, Behavior, Structure, Processes*, Tenth Edition, Irwin McGraw–Hill Inc. USA.
- Handoko, T.H. (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE
- H. Malayu S. P. Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta
- Handako, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

- Hariri dkk. 2004. *Pengaruh perbedaan individu, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Haji Masagung
- Hani T Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFEE.
- H. Malayu S. P. Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2012, Penerbit GRAHA ILMU Yogyakarta
- Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, 2011. Penerbit ` ALFABETA Bandung.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Mana-jemen: Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesmono H. Teman, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2005. *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 1*, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Malhotra, K, Naresh, 2005, *Marketing Research*, 3nd, Prentice-Hall Inc., New York.
- M. Manullang, Marihot Manullang, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFEE Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama. Bandung
- Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery
- Mangkunegara , A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Rosda Karya
- M. Manullang, Marihot Manullang, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFEE Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Robbins, Stephen P., 2001, *Organizational Behavior*, Upper Saddle River, New Jersey Prentice-Hal Inc.

Rivai, Veithzal., 2004, *MSDM untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Simamora Henry, 2006, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” STIE, YKKPN Yogyakarta

Sedarmayanti (2001). *Indikator Lingkungan kerja*. Diakses pada 20 februari, 2013 dari World

Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasidan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.

Wide Web : <http://boedylawgmail.blogspot.com/2011/10/indikator-indikator-lingkungankerja.Html>