

## **PENGARUH KARATERISTIK INDIVIDU, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SPPBE PT. WIN MED INDONESIA DI SIDOARJO**

**Dewi Ratiwi Meiliza<sup>1</sup>, Rizky Eka Febriansah<sup>2</sup>, Tria Wahyuningtyas<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,  
Jl. Mojopahit No.666 B Sidoarjo. Telp (031) 8945444

E-mail : dewiratiwimeiliza@gmail.com

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan teknik mengumpulkan data melalui kuisisioner yang disebar pada karyawan PT WIN MED INDONESIA. Berdasarkan hasil analisis membuktikan menunjukkan bahwa karakteristik individu, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja.*

**Kata Kunci :** Karakteristik Individu, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of individual characteristics, compensation and work environment on employee job satisfaction both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach. Using the technique of collecting data through questionnaires distributed to employees of PT WIN MED INDONESIA. Based on the results of the analysis, it shows that individual characteristics, compensation and work environment have a partial and simultaneous effect on employee job satisfaction. The variables that have the most significant effect on employee job satisfaction are the work environment.*

**Keywords :** Individual Characteristics, Compensation, Work Environment and Job Satisfaction.

### **Pendahuluan**

Perusahaan harus mampu mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya dengan memberikan arahan atau pengembangan pada karakter seseorang. Setiap karyawan memiliki perilaku yang berbeda-beda, sikap ini perlu diperhatikan oleh perusahaan

untuk bisa tercapai segala tujuan secara optimal dan terjalin hubungan dengan baik agar tidak timbul perpecahan dalam suatu organisasi. Karakteristik individu Menurut Thoha (2014) yaitu kemampuan, kepercayaan pribadi, penghargaan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya.

Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan kompensasi secara adil atau mendapatkan upah yang sesuai dengan mereka kerjakan, kompensasi bisa diberikan secara finansial atau non finansial. Menurut Handoko (2011) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Sedarmayanti (2011) mendefinisikan bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Tugas pokok dari perusahaan ini adalah melayani LPG bersubsidi dari depot PT. Pertamina (Persero) kepada agen-agen yang telah terdaftar di Pertamina. Dalam operasionalnya PT. WIN MED INDONESIA mengacu pada SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan diatur dalam buku panduan SPPBE oleh K3 PT. PERTAMINA yang harus dijalankan setiap divisi masing-masing, setiap divisi memiliki standart operasional yang berbeda-beda.

Standart operasional sebagai acuan atau aturan-aturan yang harus ditaati oleh karyawan mulai dari security melakukan atau mengkoordiner pengamanan lokasi, melakukan inspeksi sarana dan fasilitas dan tabung LPG di SPPBE dan mengkoordiner pelatihan K3.

## **Metodologi Penelitian**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian "Pengaruh Karakteristik individu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan" menggunakan Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian menggunakan metode *survey* dan kuesioner kepada sampel dari populasi penelitian ini. Hasil dari *survey* dan kuesioner akan diolah menggunakan metode SPSS.

## Identifikasi Variabel

**Tabel 3.1**

### Indikator dan Pengukuran Variabel

Nama Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Tingkat Pengukuran
1	2	3	4
Karakteristik individu (Menurut Robbins, 2015)	1. Kepribadian	Saya memiliki kepribadian yang kuat dan diterima dengan baik dilingkungan kerja.	Interval
	2. Kemampuan	Saya ingin agar apa yang saya kerjakan sekarang ini dapat memajukan organisasi.	Interval
	3. Sikap	Saya memiliki sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dan diharapkan oleh organisasi.	Interval
Kompensasi (Menurut Ardana dkk, 2012)	1. Gaji Pokok	Mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.	Interval
	2. Insentif	Pemberian insentif kepada saya yang kinerjanya melebihi standar secara adil dan terbuka	Interval
	3. Tunjangan	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya.	Interval
	4. Bonus	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target perusahaan.	Interval

*Tabel Indikator Variabel*

**Indikator dan Pengukuran Variabel ( Lanjutan )**

<b>Nama Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Tingkat Pengukuran</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Lingkungan Kerja  (Menurut Sedarmayanti,2011)	1.Penerangan	Cahaya diruangan kerja saya terang	Interval
	2. Suhu Udara	Suhu udara di dalam ruangan saya bekerja sejuk	Interval
	3. Suara bising	Suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.	Interval
	4.Penggunaan warna	Pewarnaan di tempat saya kerja tertata dengan baik.	Interval
	5. Ruang gerak	Saya terganggu apabila jarak tempat kerja sempit.	Interval
	6. Keamanan	Kondisi ditempat kerja saya aman.	Interval
	7.Hubungan karyawan	Komunikasi dengan atasan dan organisasi di tempat kerja saya memiliki hubungan yang harmonis	Interval
Kepuasan kerja karyawan  (Menurut Hasibuan,2014)	1. Kedisiplinan	Saya selalu datang sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan	Interval
	2. Moral keja.	Saya berusaha untuk jujur dalam bekerja	Interval

*Tabel Indikator Variabel*

### **Jenis Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran.

### **Sumber Data**

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber melalui penyebaran kuesioner yang diperoleh dari karyawan PT. Win Med Indonesia Prambon Sidoarjo
- 2) Data sekunder adalah data yang digunakan sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet dan dokumen - dokumen yang dimiliki perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

Dengan demikian untuk melakukan uji analisis data adalah sebagai berikut :

#### **Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2011) Uji Validitas suatu instrumen di katakan valid jika koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 10% menunjukkan bahwa pernyataan - pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator.

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2011) Uji Reliabilitas dapat menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan di bandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat di terima.

#### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik ini menggunakan program SPSS yang secara minimal perlu dilakukan oleh peneliti yang menggunakan regresi linier berganda yaitu berupa : uji normalitas, uji linearitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

### **Uji Linearitas**

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah model yang dipakai sudah benar atau tidak. Dengan uji linieritas maka diperoleh hasil apakah model empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Ghozali (2016).

### **Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi tidak baik

### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui bagaimana model regresi ditemukan suatu korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang ditemukan suatu korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heterokedastisitas menjelaskan bahwa dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono (2014) mengungkapkan persamaan analisis regresi linier berganda menggunakan dua variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e \dots\dots\dots$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Karyawan
- a = Intersep / konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi X<sub>2</sub>
- b<sub>3</sub> = Koefisien regresi X<sub>3</sub>
- X<sub>1</sub> = Karakteristik Individu
- X<sub>2</sub> = Kompensasi

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$e$  = *standard error* (tingkat kesalahan)

## Hasil Penelitian

### Analisis Deskriptif

**Tabel 4.1**

#### Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	50
Kuesioner yang Kembali	50
Prosentase <i>respons rate</i>	100
Kuesioner yang tidak kembali	0
Total Kuesioner yang dianalisis	50

Sumber: Data diolah dari hasil pengumpulan kuesioner

### Karakteristik responden berdasarkan tingkat umur

**Tabel 4.2**

#### Tingkat Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-23 tahun	28	56.0	56.0	56.0
	24-30 tahun	14	28.0	28.0	84.0
	31-40 tahun	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : data diringkas dari hasil pengolahan SPSS

### Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.3**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	47	94.0	94.0	94.0
perempuan	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : data diringkas dari hasil pengolahan spss

### Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	5	10.0	10.0	10.1
SMP	15	30.0	30.0	40.0
SMA	26	52.0	52.0	92.0
S1	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0		

Sumber : Data di olah dari hasil SPSS

### Deskripsi Variabel Penelitian

**Tabel 4.5**  
**Penilaian Responden Terhadap Butir Pernyataan Pada Variabel Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>)**

No.	Keterangan	Skor										Total
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
1.	X <sub>1.1</sub> Kepribadian	5	10%	25	50%	20	40%	0	0%	0	0%	100%
2.	X <sub>1.2</sub> Kemampuan	2	4%	27	54%	20	40%	0	0%	1	2%	
3.	X <sub>1.3</sub> Sikap	6	12%	20	40%	23	46%	1	2%	0	0%	

Sumber :data diringkas dari hasil pengolahan SPSS



**Tabel 4.6**

**Penilaian Responden Terhadap Butir Pernyataan Pada Variabel  
Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

No.	Keterangan		Skor										Total
			1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
1.	X <sub>2.1</sub>	Gaji Pokok	22	44%	28	56%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
2.	X <sub>2.2</sub>	Tunjangan	23	46%	27	54%	0	0%	0	0%	0	0%	
3.	X <sub>2.3</sub>	Insentif	10	20%	40	80%	0	0%	0	0%	0	0%	
4.	X <sub>2.4</sub>	Bonus	6	12%	44	88%	0	0%	0	0%	0	0%	

Sumber : Data di olah dari hasil SPSS

**Tabel 4.7**

**Penilaian Responden Terhadap Butir Pernyataan Pada Variabel  
Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

No.	Keterangan		Skor										Total
			1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
1.	X <sub>3.1</sub>	Penerangan	4	8%	21	42%	25	50%	0	0%	0	0%	100%
2.	X <sub>3.2</sub>	Suhu Udara	0	0%	18	36%	27	54%	4	8%	1	2%	
3.	X <sub>3.3</sub>	Suara Bising	2	4%	16	32%	28	56%	3	6%	1	2%	
4.	X <sub>3.4</sub>	Penggunaan Warna	0	0%	22	44%	26	52%	1	2%	1	2%	
5.	X <sub>3.5</sub>	Ruang Gerak	1	2%	24	48%	23	46%	2	4%	0	0%	
6.	X <sub>3.6</sub>	Keamanan	7	14%	25	50%	16	32%	2	4%	0	0%	
7.	X <sub>3.7</sub>	Hubungan Karyawan	2	4%	21	42%	27	54%	0	0%	0	0%	

Sumber : Data di olah dari hasil SPSS

**Tabel 4.8**

**Penilaian Responden Terhadap Butir Pernyataan Pada Variabel  
Kepuasan Kerja (Y)**

No.	Keterangan		Skor										Total
			1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
1.	Y <sub>1</sub>	Kedisiplinan	2	4%	21	42%	27	54%	0	0%	0	0%	100%
2.	Y <sub>2</sub>	Moral	5	10%	24	48%	21	42%	0	0%	0	0%	

Sumber : Data di olah dari hasil SPSS

**Pengujian Kualitas Data**

**Validitas Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>)**

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>)**

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,281	0,273	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,279	0,273	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,326	0,273	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS

**Validitas Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0.693	0,273	Valid
X <sub>2.2</sub>	0.872	0,273	Valid
X <sub>2.3</sub>	0.874	0,273	Valid
X <sub>2.4</sub>	0.758	0,273	Valid

Sumber:

Data

diolah dari hasil SPSS

### Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

**Tabel 4.11**

#### Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X <sub>3.1</sub>	0.378	0.273	Valid
X <sub>3.2</sub>	0.583	0.273	Valid
X <sub>3.3</sub>	0.633	0.273	Valid
X <sub>3.4</sub>	0.654	0.273	Valid
X <sub>3.5</sub>	0.523	0.273	Valid
X <sub>3.6</sub>	0.467	0.273	Valid
X <sub>3.7</sub>	0.424	0.273	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS

### Validitas Kepuasan Karyawan (Y) :

**Tabel 4.12**

#### Hasil Uji Validitas Kepuasan Karyawan (Y)

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0.700	0.273	Valid
Y <sub>2</sub>	0.700	0.273	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.13**

#### Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

No	Item	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Karakter Individu (X <sub>1</sub> )	0,787	0,6	Reliabel
2	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,810		Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,793		Reliabel
4	Kepuasan Karyawan (Y)	0,820		Reliabel

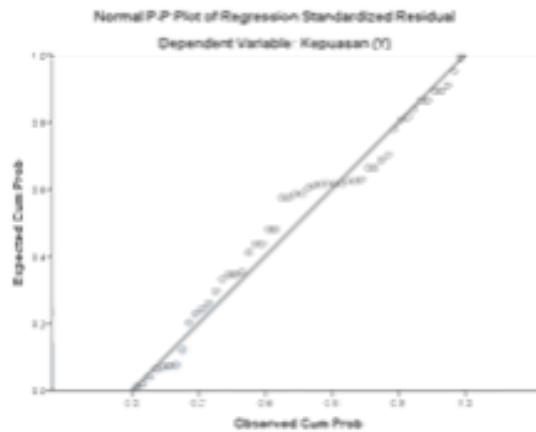
Sumber : Data diolah dari hasil SPSS

**Analisis Data**

**Uji Normalitas**

**Gambar 4.2**

**Hasil Pengujian Normalitas**



Sumber : Data diolah dari hasil SPSS

**Uji Linearitas**

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Linearitas**

No.	Item	Linearity	Sig.	Keterangan
1	Variabel X <sub>1</sub> dengan Y	0.000	0.05	Linier
2	Variabel X <sub>2</sub> dengan Y	0.000	0.05	Linier
3	Variabel X <sub>3</sub> dengan Y	0.000	0.05	Linier

Sumber data : Data diolah dari hasil SPSS

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel Penelitian	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Karakter Individu (X <sub>1</sub> )	0,931	1,074
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,982	1,018
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,915	1,093

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

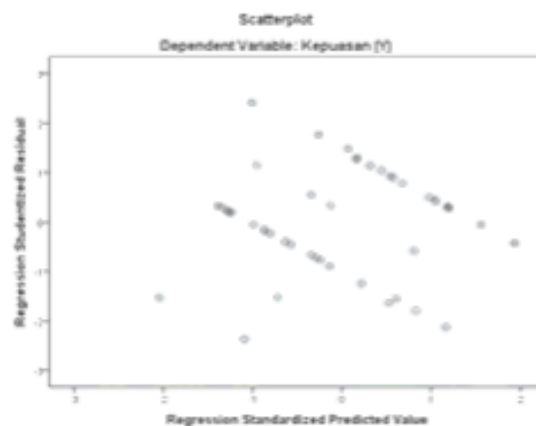
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 <sup>a</sup>	.562	.534	.777	2.073

Sumber : Data diolah dari hasil SPSS

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 4.3**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : hasil pengolahan SPSS

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4.17**

**Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,845	1,143		1,614	,113
Karakteristik Individu (X1)	,310	,090	,350	3,459	,001
Kompensasi (X2)	,411	,133	,303	3,077	,004
Lingkungan Kerja (X3)	,198	,037	,542	5,316	,000

Sumber : hasil pengolahan SPSS

## Pengujian Hipotesis

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

**Tabel 4.18**  
**Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,632	3	11,877	19,691	,000 <sup>a</sup>
	Residual	27,748	46	,603		
	Total	63,380	49			

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja (X3), Kompensasi (X2), KarakteristikIndividu (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

### Uji Signifikan Parsial (Uji t)

**Tabel 4.19**

**Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,845	1,143		1,614	,113
KarakteristikIndividu (X1)	,310	,090	,350	3,459	,001
Kompensasi (X2)	,411	,133	,303	3,077	,004
LingkunganKerja (X3)	,198	,037	,542	5,316	,000

Sumber : Data diolah dari hasil SPSS

### Koefisien Korelasi Berganda (R)

**Tabel 4.20**

**Koefisien Korelasi Berganda Model Summary<sup>b</sup> Corelasen**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.562	.534	.777

## Analisis Determinan Berganda ( $R^2$ )

Tabel 4.21

Determinan Berganda  
*Model Summary<sup>b</sup>*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.750 <sup>a</sup>	.562	.534	.777

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel karakteristik individu, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Berikut ini merupakan penjelasan dan jawaban dari hipotesis penelitian.

### **Variabel Karakteristik Individu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa karakteristik Individu, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik Individu di dalam perusahaan tersebut sudah baik, seperti karyawan selalu giat bekerja dan selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, karyawan juga memiliki kemampuan dibidangnya masing – masing pekerjaan sehingga selalu selesaikan dengan mudah, sikap karyawan terhadap pimpinan juga selalu sopan dan terjalin dengan baik sehingga karakteristik individu yang dimiliki karyawan sudah baik. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, Teori diperkuat oleh menurut Rahman (2013), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah serta bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Sariningtyas (2016) yang menyatakan bahwa variabel karakteristik Individu

berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan karyawan. Karena karakteristik Individu yang baik maka kinerjanya pun akan semakin meningkat. Selain karakteristik Individu adanya factor lain yaitu kompensasi sangat diperlukan guna meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi di dalam perusahaan tersebut sudah baik, perusahaan juga telah memberikan gaji pokok dan insentif yang sesuai dengan kerja karyawan selama ini, perusahaan selalu memberikan tunjangan kepada karyawan seperti asuransi dan tunjangan hari raya serta memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi serta mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Hal ini didukung teori menurut Yani, (2012) kompensasi merupakan bentuk pembayaran seperti insentif atau gaji untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat dan terjadi kepuasan pada karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang di kemukakan oleh Putra (2016) bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian dari Ayu (2016) bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian juga diungkapkan oleh Nurcahyani (2016) bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain karakteristik Individu dan kompensasi adanya faktor lain yaitu lingkungan kerja sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di dalam perusahaan tersebut sudah baik, seperti penerangan didalam perusahaan sudah baik. di dalam perusahaan penerangan juga sudah cukup baik sehingga dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kondisi udara di dalam perusahaan sudah baik sehingga ruangan menjadi segar, karyawan juga selalu menggunakan alat peredam suara untuk mengatasi kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin karena jika kondisi seperti ini terus menerus dapat mengganggu pendengaran karyawan, penataan warna cat di dalam perusahaan sudah bagus, ruang gerak di dalam perusaahn sangat luas sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja, keamanan kerja juga sudah terjamin serta hubungan karyawan dengan pimpinan perusaahn terjalin dengan harmonis.



Hal ini didukung teori menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kepuasan organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan Marzuki (2012) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan karyawan, lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Indriwati (2016) variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan karyawan.

### **Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa karakteristik Individu, berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik Individu di dalam perusahaan tersebut sudah baik, seperti karyawan selalu giat bekerja dan selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, karyawan juga memiliki kemampuan dibidangnya masing - masing sehingga pekerjaan selalu diselesaikan dengan mudah, sikap karyawan terhadap pimpinan juga selalu sopan dan terjalin dengan baik sehingga karakteristik individu yang dimiliki karyawan sudah baik.

Hal ini didukung menurut Rahman (2013), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah serta bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Didukung oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Sariningtyas (2016) yang menyatakan bahwa variabel karakteristik Individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan karyawan. Karena karakteristik Individu yang baik maka kinerjanya pun akan semakin meningkat. Didukung oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan Husien (2012) bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan karyawan, karakteristik individu merupakan faktor

penting dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Teori diperkuat oleh menurut Rahman (2013), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah serta bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

### **Variabel Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap**

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan. Selain karakteristik Individu adanya faktor lain yaitu kompensasi sangat diperlukan guna meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi di dalam perusahaan tersebut sudah baik, perusahaan juga telah memberikan gaji pokok dan insentif yang sesuai dengan kerja karyawan selama ini, perusahaan selalu memberikan tunjangan kepada karyawan seperti asuransi dan tunjangan hari raya serta memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi serta mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Hal ini didukung teori menurut Yani, (2012) kompensasi merupakan bentuk pembayaran seperti insentif atau gaji untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat dan terjadi kepuasan pada karyawan. Didukung oleh penelitian terdahulu yang di kemukakan oleh Putra (2016) bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian dari Ayu (2016) bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian juga diungkapkan oleh Nurcahyani (2016) bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis penelitian, serta pembahasan yang telah di lakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Variabel Karakteristik Individu, Kompensasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT WIN MED INDONESIA.
- b) Variabel Karakteristik Individu, Kompensasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja PT. WIN MED INDONESIA.
- c) Diantara Variabel Karakteristik Individu, Kompensasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap Kepuasan kerja PT WIN MED INDONESIA.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan maka saran yang bisa diberikan oleh penulis, yaitu :

- a) Hendaknya manajemen PT WIN MED INDONESIA memperhatikan masalah mengenai karakteristik individu karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kepuasan. Karakteristik Individu yang baik akan dapat membuat kepuasan kerja yang lebih baik.
- b) Hendaknya manajemen PT WIN MED INDONESIA memperhatikan masalah mengenai kompensasi karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang baik akan dapat membuat kepuasan kerja yang lebih baik.
- c) Hendaknya manajemen PT WIN MED INDONESIA memperhatikan masalah mengenai lingkungan kerja karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang terkendali akan dapat membuat lingkungan kerja yang lebih baik.
- d) Bagi peneliti yang selanjutnya sebaiknya melakukan perkembangan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga dapat menambah kontribusi dan pengetahuan di masa yang akan datang.

## Daftar Pustaka

- Gaol, Chr Jimmy L. 2014. A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Grasindo Anggota Ikapi.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Spss. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadi, Samsul dan Guruh Taufan H. 2013. Pengaruh lingkungan kerja, Karakteristik individu dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nyonya Meneer di Semarang. E-Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.
- Handoko. T. Hani, 2011. Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE - YOGYAKARTA
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Husien, Nirza Marzuki dan Andrian Hadi. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Volume 13 No. 1 Banjarmasin : Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu . 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda
- Moorhead, Griffin. 2013 Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Jakarta : Salemba Empat
- Nurchayani, Ni Made dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500– 532.
- Putra, I Putu Purnama dan Ni Wayan Mujiati. 2016. Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan take Japanese restaurant legian Kuta Badung Bali. Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5 No. 1.
- Raditya, Kadek dan Ayu Desi Indrawati, 2016, Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja bagian tukang jahit Yara Garmen, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol . 5., No. 2, ISSN : 2302-8912.
- Rahman Abdul. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2
- Richard L. Hughes, Robert C Ginnett, & Gordon J Curphy, 2012, Leadership – Enhancing the Lessons of Experience – Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman. Edisi 7, Jakarta : Salemba Humanika.
- Robbins, S.P. & Coulter, Mary, 2010, Manajemen, 2010, Edisi Kesepuluh, : Penerjemah Bob Sabra, Wibi Hardani. Cetakan Ke 13 Jakarta : PT Erlangga
- Sariningtyas, Eka Rosita Widya, 2016. Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Interinsik Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan

- Kerja Sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Tujuh Belas Agustus Semarang.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung :PT Refika Aditama
- Suryo. 2011. Genetika Manusia. Universitas Gajah Mada: Yogyakarta. Handoko,T.
- Sutrisno ,Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D.Cetakan kedelapan belas.Penerbit CV Alfabeta, Bandung.