

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KAYAWAN PT. DARMA KARYAPUTRA MANDIRI CIKALONG, KAB. BANDUNG BARAT.

Doni Dirgantara Asikin, Universitas Nasional Pasim
vitadoni@yahoo.com

Firdan Maulana Rizki, Universitas Nasional Pasim
firdanmaulana43@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada karyawan PT. Darma Karyaputra Mandiri Cikalong, Kab. Bandung Barat. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah individu yaitu Karyawan berstatus tenaga kerja pada PT. Darma Karyaputra Mandiri. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah Jenuh sampling. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh positif pada variabel komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini bahwa PT. Darma Karyaputra Mandiri dapat melaksanakan penerapan Komunikasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dan adanya pemberian Kepuasan Kerja yang optimal dapat menciptakan Kinerja yang baik bagi karyawan

Kata kunci: Komunikasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, SDM

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan perusahaan. Tuntutan akan kinerja yang tinggi memegang sudah menjadi bagian dari sebuah organisasi. Kinerja bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Serta tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Veithzal Rivai Zainal (2014:588) mendefinisikan komunikasi adalah hubungan lisan maupun tulisan dua orang ataupun lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah. Komunikasi menjadi wahana yang penting dalam menyampaikan pikiran, perasaan, ide-ide dan masalah kehidupan yang dihadapi seseorang. Dalam perspektif manajemen, komunikasi merupakan bagian integral dari alat manajemen dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain komunikasi menjadi kunci yang menentukan efektif atau tidaknya manajemen.. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Menurut Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.kepuasan yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama diemban menjadi tugas pimpinan organisasi.

Adapun permasalahan mengenai pelaksanaan yang berjalan pada instansi dimana kehadiran rata-rata karyawan pada setiap divisi kurang baik, Fasilitas yang belum memenuhi kepuasan para karyawan. dan Sementara itu Hasil kerja karyawan belum memenuhi standar perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Tingkat keberhasilan perusahaan adalah memiliki pegawai dengan produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Veithzal Rivai Zainal (2014:588) mendefinisikan komunikasi adalah hubungan lisan maupun tulisan dua orang ataupun lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2014:588) Komunikasi mempunyai 2 dimensi yakni komunikasi lisan dan komunikasi tulisan yang berguna bagi peningkatan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Pengertian komunikasi Menurut Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Robbins (2015: 170) dimensi yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah:

- 1 Pekerjaan yang secara mental Menantang.
- 2 Kondisi kerja yang mendukung.
- 3 Gaji atau upah yang pantas.
- 4 Kesesuaian kepribadian dengan Pekerjaan.
- 5 Rekan sekerja yang mendukung.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kerjasama
4. Tanggung Jawab
5. Inisiatif.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah *saturation sampling* (Sampel Jenuh). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Karyawan (Tenaga Kerja) sebanyak 54 pegawai. Sedangkan pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Untuk mengetahui validitas dan realibilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan korelasi *product moment* dan *alpha cronbach*.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik terdiri dari:

- a. Uji Normalitas, menurut Danang Sunyoto (2011:84), menyatakan bahwa uji asumsi ini akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Langkah pengujian asumsi klasik normalitas pada penelitian ini adalah dengan normal probability plots.
- b. Uji multikolinearitas, adalah suatu kondisi dimana telah terjadi korelasi linier diantara variabel independen. Adanya multikolinearitas akan menyebabkan taksiran koefisien regresi menjadi tidak stabil. Menurut Danang Sunyoto (2011:79), bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dua atau lebih variabel bebas (independent variable). Metode yang digunakan dalam pengujian multikolinearitas ini adalah tolerance variance inflation factor (VIF).
- c. Uji autokorelasi, bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Pengujian autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW-test). Menurut Ghozali (2013), pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi ada dua pedoman yaitu:
 1. Bila nilai DW terletak antara batas atas atau upper bound (du) dan (4-du), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
 2. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau lower bound (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu Komunikasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Biasanya analisis regresi digunakan untuk meramalkan variabel dependen berdasarkan variabel independen. (Bambang S. Soedibjo, 2013:226)

Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:93), menyatakan bahwa pengujian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dalam penelitian ini penulis tidak menggunakan hipotesis statistik karena semua populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	Komunikasi (X1)	X _{1.1}	0,407	0,300	Valid
2		X _{1.2}	0,534	0,300	Valid
3		X _{1.3}	0,546	0,300	Valid
4		X _{1.4}	0,567	0,300	Valid
5		X _{1.5}	0,642	0,300	Valid
6		X _{1.6}	0,611	0,300	Valid
7		X _{1.7}	0,506	0,300	Valid
8		X _{1.8}	0,576	0,300	Valid
9		X _{1.9}	0,546	0,300	Valid
10		X _{1.10}	0,566	0,300	Valid

No.	Variabel	Indikator	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
11		X _{1.11}	0,495	0,300	Valid
1	Kepuasan Kerja (X2)	X _{2.1}	0,678	0,300	Valid
2		X _{2.2}	0,606	0,300	Valid
3		X _{2.3}	0,785	0,300	Valid
4		X _{2.4}	0,581	0,300	Valid
5		X _{2.5}	0,450	0,300	Valid
6		X _{2.6}	0,649	0,300	Valid
7		X _{2.7}	0,324	0,300	Valid
8		X _{2.8}	0,521	0,300	Valid
9		X _{2.9}	0,533	0,300	Valid
10		X _{2.10}	0,550	0,300	Valid
11		X _{2.11}	0,633	0,300	Valid
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,691	0,300	Valid
2		Y.2	0,714	0,300	Valid
3		Y.3	0,663	0,300	Valid
4		Y.4	0,683	0,300	Valid
5		Y.5	0,635	0,300	Valid
6		Y.6	0,647	0,300	Valid
7		Y.7	0,542	0,300	Valid
8		Y.8	0,682	0,300	Valid
9		Y.9	0,597	0,300	Valid
10		Y.10	0,539	0,300	Valid
11		Y.11	0,630	0,300	Valid

Sumber: Hasil data diolah peneliti. Software IBM SPSS 21.0, 2021.

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan korelasi *product moment* atau *pearson* pada tabel 1, diketahui bahwa semua indikator atau item pernyataan pada kuesioner berkategori valid. Sehingga item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Hasil Uji Realibilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Komunikasi (X1)	.763	11
Kepuasan Kerja (X2)	.801	11
Kinerja Karyawan (Y)	.851	11

Sumber: Hasil Output Software IBM SPSS 21.0, 2021.

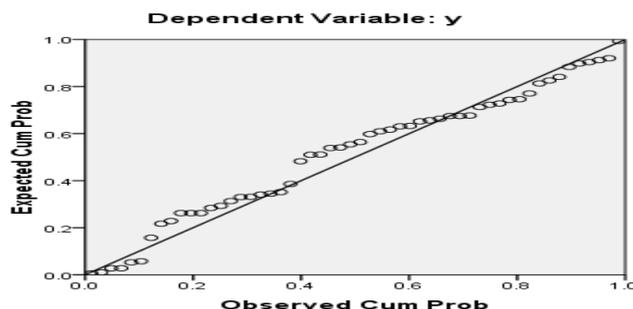
Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel diperoleh nilai *alpha cronbach's* di atas 0,80 ini artinya berada pada kategori reliabilitas baik.

Hasil Uji Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas, dilakukan dengan menggunakan *probability plots* yang dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil *Output Software* IBM SPSS Versi 21.0, 2021

Gambar 1 Uji Normalitas Metode *Probability Plots*

Gambar 1 diatas menunjukkan bahwa butir-butir berada mendekati garis diagonal. Hal ini mengidentifikasi bahwa data yang digunakan pada analisis ini termasuk dalam kategori normal. Sehingga data tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan analisis *tolerance* dan *VIF* menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 21. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Komunikasi	.943	1.060
Kepuasan Kerja	.943	1.060

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output Software IBM SPSS Versi 21.0, 2021*

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai *tolerance* memiliki nilai 0,943 dan *VIF* memiliki nilai 1,060. Model regresi yang baik yaitu dimana nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10, atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas dalam uji ini.

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW-test). Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.893

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output Software IBM SPSS Versi 21.0, 2021*

Dengan perhitungan IBM SPSS Versi 21 didapatkan nilai Durbin Watson 1,893. Sedangkan nilai *du* dapat dilihat pada tabel dengan jumlah data (n)=51 dan jumlah variabel independen (k)= 2, nilai *du*= 1,6383, nilai 4–*du*= 2,3617. Karena nilai Durbin Watson berada

diantara du dan 4-du yaitu $1,6383 < 1,893 < 2,3617$ sehingga terbukti tidak terjadi autokorelasi dan data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7.747	3.701
1 Komunikasi	.669	.066
Kepuasan Kerja	.195	.073

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output Software IBM SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 5 diatas, dapat disusun sebuah model persamaan berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7.747 + 0,669 X_1 + 0,195 X_2$$

Model persamaan di atas memberikan pengertian bahwa:

- Nilai konstanta 7.747 dan berslop positif, artinya apabila Komunikasi dan Kepuasan kerja dalam posisi ceteris paribus maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar nilai konstanta.
- Koefisien regresi untuk Komunikasi (X1) sebesar 0,669, artinya Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Artinya bila penerapan Komunikasi ditingkatkan maka Kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi untuk Kepuasan kerja (X2) sebesar 0,195 Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya bila disiplin kerja ditingkatkan maka Kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel ini(simultan) dapat dilihat berikut ini:

Tabel 4.17
Korelasi Pearson antara Variabel
Correlations

		x1	x2	Y
x1	Pearson Correlation	1	.239	.825**
	Sig. (2-tailed)		.082	.000
	N	54	54	54
x2	Pearson Correlation	.239	1	.390**
	Sig. (2-tailed)	.082		.004
	N	54	54	54
y	Pearson Correlation	.825**	.390**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	
	N	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.16
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.747	3.701		2.093	.041		
	x1	.669	.066	.777	10.186	.000	.943	1.060
	x2	.195	.073	.204	2.682	.010	.943	1.060

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Output Software IBM SPSS Versi 16.0, 2021

Dari table diatas diketahui Koefisien standardized beta untuk Komunikasi adalah sebesar 0,777 dan koefisien zero order X1 terhadap Y pada table diatas adalah 0,825 maka selanjutnya adalah menghitung perkalian antara koefisien standardized beta dan koefisien zero order yaitu:

$$0,777 \times 0,825 = 0,641$$

Jadi besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,641 atau 64,1%

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari table diatas diketahui Koefisien standardized beta untuk Kepuasan kerja adalah sebesar 0,204 dan koefisien zero order X2 terhadap Y pada table diatas adalah 0,390 maka selanjutnya adalah menghitung perkalian antara koefisien standardized beta dan koefisien zero order yaitu:

$$0,204 \times 0,390 = 0,080$$

Jadi besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,080 atau 8%

Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh simultan komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menjumlahkan koefisien diterminasi parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang telah dihitung diatas yaitu sebagai berikut:

$$0,777 \times 0,825 = 0,641$$

$$0,204 \times 0,390 = 0,080$$

$$\text{Jumlah} = 0,721$$

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.849 ^a	.721	.710

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Output Software IBM SPSS Versi 21.0, 2021

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,721 berarti besarnya pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar koefisien determinasi ($R^2 \times 100\%$) atau 72,1% dan sisanya 27,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Cikalong, Kab Bandung Barat sebesar 72,1%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disarankan kepada pihak terkait agar meningkatkan pengelolaan SDM yang dimiliki agar Kinerja karyawan meningkat. Misalnya, Perusahaan harus mengoptimalkan arahan kerja kepada para karyawan tentu arahan kerja jelas dan tepat, kemudian memperlengkap fasilitas terutama dari segi teknologi dan sistem absensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosada Karya
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Linier Untuk Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Caps.
- Soedibjo, Bambang S. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional PASIM.
- Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Depok : PT.Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.