

## Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Muara Krakatau II Kabupaten Semarang

Noviana Hertha Wulandari<sup>1</sup>, Wiedy Murtini<sup>2</sup>, Andre N. Rahmanto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Pendidikan Asministrasi Perkantoran Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret Surakarta

Email: novianaherthaw@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelaasional dengan jenis kuantitatif. Sampel yang diambil sejumlah 105 responden. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian simpulan yang dapat dikemukakan ialah : (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Muara Krakatau II Kabupaten Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,197 > 1,659$ . (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Muara Krakatau II Kabupaten Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,044 > 1,659$ . (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Muara Krakatau II Kabupaten Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $6,527 > 3,30$ .

**Kata Kunci:** Komunikasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sebagaimana pendapat dari Suwanto dan Doni (2011:263) bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat dikatakan bahwa produktivitas yang diberikan kepada perusahaan tinggi, sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung merasa kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga sumbangsih terhadap perusahaan juga rendah. Hal ini akan mempengaruhi jalannya suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan.

Komunikasi adalah suatu bentuk penyampaian informasi atau pesan dari komunikator yang dilakukan secara lisan dan

tertulis melalui lambang, simbol dan bahasa – bahasa yang memerlukan penafsiran makna sehingga dapat diterima oleh penerima pesan. Atau dengan kata lain, komunikasi merupakan suatu proses penyampaian ide, pengertian, gagasan dari seseorang kepada orang lain dengan menggunakan berbagai macam lambang. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (1996:58) komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam perusahaan dan mempunyai pengaruh sangat besar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Peranan komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian dari Ziah (2013) bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai determinasi 25.7%.

Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas hasil kerja mereka, sejalan dengan Simamora (2006:514) bahwa kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Kompensasi yang dikelola dengan baik akan membantu perusahaan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya tanpa kompensasi yang adil dan cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk mendapatkan karyawan kembali tidaklah mudah membutuhkan seleksi yang memakan biaya, waktu dan tenaga yang tidak sedikit. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kepuasan kerja karena dengan memberikan kompensasi karyawan merasa dihargai dan kompensasi itu sendiri dianggap sebagai hasil dari pengorbanan karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian Hamza (2013) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai determinasi 4.57%.

Perkembangan dunia usaha *garment* di kabupaten Semarang khususnya dikawasan Klero semakin maju dan pesat yang membawa dampak persaingan yang semakin tajam. PT Muara Krakatau II merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *garment* yang ada di kawasan berikat Klero. Sebagai salah satu perusahaan *garment* yang berada di kawasan tersebut, tentunya pengelolaan karyawan sangat penting, untuk itu perusahaan

perlu memperhatikan faktor-faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi organisasi. Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, yang artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Dalam suatu organisasi anggota organisasi tersebut membutuhkan informasi yang dapat disalurkan melalui berinteraksi dengan sesama anggotanya. Peneliti mendapatkan gambaran mengenai hubungan komunikasi yang terjalin di perusahaan tersebut, diantaranya : (1) Adanya kesenjangan komunikasi antar staff administrasi dan operasional produksi dan (2) sulitnya mendapatkan informasi yang diperlukan karyawan dalam perusahaan tersebut.

Selain terdapat masalah dalam faktor komunikasi, terdapat juga masalah dalam faktor pemberian kompensasi. Pengadaan gaji dari perusahaan tersebut beberapa kali dalam pemberian gaji masih sering terlambat. Dengan adanya keterlambatan dalam pemberian gaji karyawan maka akan mempengaruhi beberapa aspek lainnya seperti halnya kepuasan kerja karyawan, penurunan kinerja karyawan, dan output kerja karyawan. Selain itu juga tidak diadakannya bonus tambahan untuk lembur, sehingga karyawan kurang begitu semangat dalam bekerja. Untuk memberikan gambaran bagaimana pemberian gaji pada tersebut maka berikut ini dicantumkan table penggajian pada tahun 2017.

Tabel 1 .1 Penggajian PT Muara Krakatau II  
Periode Juni-November 2017

Bulan	Tanggal Penggajian	Aktual Penggajian
Juni	10 Juni 2017	10 Juni 2017
Juli	10 Juli 2017	10 Juli 2017
Agustus	10 Agustus 2017	12 Agustus 2017
September	10 September 2017	12 September 2017
Oktober	10 Oktober 2017	11 Oktober 2017
November	10 November 2017	13 November 2017

Sumber: Bagian Administrasi Keuangan, Tahun 2017

Berdasarkan data pada tahun 2017 dapat diketahui bahwa penggajian seharusnya dilaksanakan pada tanggal 10 (sepuluh) pada setiap bulannya, namun yang terjadi

perusahaan sering melakukan keterlambatan dalam pemberian gaji hingga satu sampai tiga hari.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) ada tidaknya pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Muara Krakatau II Kabupaten Semarang, (2) ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Muara Krakatau II Kabupaten Semarang, (3) ada tidaknya pengaruh komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Muara Krakatau II Kabupaten Semarang.

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya, Siagian (2008: 295). Terdapat banyak teori dalam kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah *Equity Theory* yang dikemukakan oleh Adam dalam Sopiah (2008: 65) yang mengatakan bahwa karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek-aspek pekerjaan yang dimaksud, misalnya gaji/upah, rekan kerja dan supervisi. Individu atau karyawan akan merasa puas bila jumlah aspek yang sebenarnya atau sesungguhnya dia terima sesuai dengan yang seharusnya dia terima. Menyampaikan kembali tentang pengertian komunikasi bahwa komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian pesan. Tanpa adanya komunikasi dalam organisasi maka organisasi tersebut tidak ada artinya. Maksudnya adalah organisasi dibuat untuk mencapai tujuan, dan untuk menyampaikan atau memberitahukan tentang tujuan organisasi kepada orang – orang yang terlibat dalam organisasi diperlukan komunikasi. Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi komunikasi menurut Pace & Faules dalam Mulyana (2010: 79) yaitu ; (1) Iklim Komunikasi, (2) Kualitas Media, (3) Aksesibilitas informasi, (4) Penyebaran Informasi, (5) Beban informasi, (6) Ketepatan pesan, (7) Budaya organisasi. Panggabean dalam Sutrisno (2010:194) mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur besarnya kompensasi adalah : gaji/upah, Insentif, dan bonus.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan jenis kuantitatif untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain (Sudjana dan Ibrahim, 2007: 77). Menurut Sugiyono (2014: 81) rancangan penelitian kuantitatif bertujuan untuk mendapatkan data yang terjadi di waktu yang lalu atau masa kini mengenai keyakinan, pendapat, perilaku, karakteristik, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu menggunakan teknik pengumpulan data wawancara atau kuisioner yang tidak mendalam dengan hasil yang cenderung digeneralisasikan. Populasi dari penelitian yang dilakukan kali ini adalah bagian produksi divisi *Quality Control* dengan jumlah 143 orang. Menurut Arikunto (2010: 173) populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Sampel adalah bagian dari populasi dengan begitu jumlah sampel dari penelitian ini adalah 105 orang. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Arikunto (2010: 174) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti.

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Iskandar (2013: 70) menyebutkan “teknik sampling merupakan penelitian yang tidak menggunakan seluruh subjek yang ada, melainkan hanya menggunakan sebagian saja yang diperlukan dalam penelitian yang disebut sampel”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* hal ini mengacu pada pendapat Arikunto (2010: 175) yakni pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subjek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau wilayah. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan angket karena dianggap teknik ini yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur. Hal ini selaras dengan pernyataan Arikunto (2013: 194) yakni kuisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal lain yang ia ketahui. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier

berganda dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan uji prasyarat analisis, yaitu uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan program *SPSS 22.0.*, uji linieritas, diuji dengan menggunakan uji F dengan taraf signifikansi 5%, dan multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi dengan menggunakan program *SPSS 22.0.* Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi sederhana, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda dan sumbangan relatif serta sumbangan efektif.

## HASIL PENELITIAN

Pada variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh rerata dari 105 responden sebesar 77,22 dengan nilai tertinggi 100 dan nilai terendah 40, pada variabel komunikasi ( $X_1$ ) diperoleh rerata dari 105 responden sebesar 66,44 dengan nilai tertinggi 88 dan terendah 30, pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) diperoleh rerata dari 105 responden sebesar 39,90 dengan nilai tertinggi 52 dan terendah 22. Hal ini membuktikan bahwa adanya peningkatan kepuasan kerja disebabkan oleh kedua variabel bebas tersebut. Selanjutnya, pengujian prasyarat yaitu dengan uji normalitas data, dimana diperoleh hasil pada variabel komunikasi sebesar 0,118; variabel kompensasi sebesar 0,71 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,054 pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 maka dapat diartikan bahwa tiap-tiap variabel tersebut berdistribusi normal. Selain itu pengujian dilakukan dengan uji linieritas yaitu untuk mengetahui hubungan linier antar variabel bebas dan terikat, dengan hasil perolehan  $X_1$  terhadap Y ( $0,071 > 0,05$ ) dan  $X_2$  terhadap Y ( $0,322 > 0,05$ ). Begitu juga uji multikolinieritas dengan hasil nilai *tolerance* sebesar 0,904. Sedangkan nilai VIF sebesar 1,107. Masing-masing dibawah nilai 10 dan mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,10 hal ini menunjukkan variabel yang digunakan bebas dari masalah multikolinieritas. Berdasarkan hasil analisis data tersebut dapat dinyatakan ketiga variabel tersebut sudah layak untuk memenuhi hasil hipotesis.

Hipotesis pertama dengan menggunakan uji t yang telah dilakukan menunjukkan nilai signifikansi komunikasi adalah 0,004. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan

nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,197 > 1,659$ ). Tabel distribusi t dicari pada taraf signifikansi 0,05 dengan df 102 (n-k-1 atau 105-2-1). Berdasarkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, maka  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di PT Muara Krakatau II Kabupaten Semarang. Hipotesis kedua dengan menggunakan uji t yang telah dilakukan menunjukkan nilai signifikansi kompensasi adalah 0,006. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,044 > 1,659$ ). Tabel distribusi t dicari pada taraf signifikansi 0,05 dengan df 102 (n-k-1 atau 105-2-1). Berdasarkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, maka  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di PT Muara Krakatau II Kabupaten Semarang. Hipotesis ketiga, berdasarkan hasil pengujian uji F yang telah dilakukan, nilai probabilitas dalam kolom sig. adalah 0,002 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil nilai F hitung menunjukkan nilai 6,527. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel 3,09 (df 1 = 2; df 2 = 102; sig = 0,05) Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Muara Krakatau II Kabupaten Semarang.

Adapun besar nilai sumbangan relatif (SR%) komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 52,73% dan sumbangan relatif (SR%) kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 47,27%. Selain itu, nilai sumbangan efektif (SE%) komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 5,95 dan sumbangan efektif (SE%) kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 5,35%.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan yang diperoleh ialah bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Muara Krakatau II Kabupaten Semarang.

Hal ini dapat melalui hasil uji t yaitu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,197 > 1,659$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Muara Krakatau II Kabupaten Semarang. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yaitu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,044 > 1,659$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja di PT Muara Krakatau II Kabupaten Semarang. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yaitu nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $6,527 > 3,30$ .

Adapun saran peneliti sampaikan kepada Pemimpin Perusahaan untuk selalu melakukan pengawasan dan penilaian untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan serta berbagai faktor lain yang mendukungnya seperti komunikasi dan kompensasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan masukan kepada pimpinan, pimpinan membantu mendorong karyawan untuk menentukan tujuan dalam melakukan pekerjaan. Pimpinan hendaknya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan. Untuk karyawan diharapkan dapat membangun interaksi atau komunikasi yang baik dan positif dengan rekan kerja maupun pimpinannya, dan juga diharapkan dapat selalu meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan sehingga hasil yang didapatkan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [2] Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [3] Hamza, Amir. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertamanan Kota Medan*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- [4] Iskandar. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan Sosial*. Jakarta: Referensi.
- [5] Mulyana, D. 2010. *Komunikasi Organisasi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [6] Robbins, S., & Judge, T. A. 1996. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Bhuana Ilmu.
- [7] Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.
- [9] Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [10] Sudjana, N., & Ibrahim. 2007. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- [11] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Suwanto, & Doni, P. 2011. *manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Ziah, Mustika. 2013. *Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTPN TBK KCP Pasar Baru Merangin*. Program Magister Manajemen. Universitas Jambi. Jambi. Indonesia.