

## **Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi**

<sup>1</sup>Rofiq Noorman Haryadi, <sup>2</sup>Denok Sunarsi, <sup>3</sup>Heri Erlangga, <sup>4</sup>Nurjaya, <sup>5</sup>Hamsinah

<sup>1</sup>STEBIS Bina Mandiri, Cileungsi Kidul, Kec. Cileungsi, Bogor, Jawa Barat

<sup>2,5</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

<sup>4</sup>Universitas Suryakencana, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia

Email : [rofiq.stebis@gmail.com](mailto:rofiq.stebis@gmail.com)

(Diterima: Januari 2022; Direvisi: Februari 2022; Dipublikasikan: Mei 2022)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Timur Jaya Prestasi. Sub variabel yang diteliti dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja. Sedangkan pada komunikasi yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, dan hubungan yang semakin baik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan taraf signifikan  $\alpha=0,05$  (5%) dan tingkat kepercayaan 95%. Sedangkan sampel sebanyak 80 orang, dengan menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan sistem data primer yaitu observasi dan angket serta data sekunder yaitu studi pustaka. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dan untuk metode analisis data menggunakan analisis distribusi frekuensi, uji asumsi klasik (uji linieritas regresi, uji normalitas regresi, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi), regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji t. Perhitungan data dilakukan dengan manual dan menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada analisis frekuensi di persepsikan Cukup Baik sebesar 3,8 dan komunikasi sebesar 3,9 Cukup Baik. Pada uji asumsi klasik (uji linieritas regresi terhadap hubungan korelasi positif dan nilai signifikansi sebesar 0,000, uji normalitas regresi dengan uji Kolmogorov-smirnov diperoleh hasil signifikansi atau probabilitas  $0,102 > 0,05$  yang berarti data kedua variabel berdistribusi normal, uji heteroskedastisitas menyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian, uji autokorelasi nilai  $dw > du$  yaitu  $2,037 > 1,6882$  maka tidak terdapat autokorelasi positif). Pada analisa regresi linier  $\hat{Y}=28,591+0,659x$ , pada analisis koefisien korelasi sebesar 0,653, analisis determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,426 atau 42,6%. Pada uji t di persepsikan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,615 > 1,667$ .

**Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi, Kepuasan Kerja**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Semua organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen Sumber daya manusia di pandang sebagai kedudukan yang cukup penting diranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia menjelaskan bagaimana aktifasi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup evaluasi mengenai kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan dan mengoptimalisasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan kadangkali terdapat beberapa anggota atau karyawan yang tidak puas atau mengeluh. Ketidakpuasan yang disebabkan karena masalah kompensasi yang tidak sesuai, masalah lingkungan kerja kurang kondusif serta fasilitas atau sarana kerja yang tidak memadai, tidak adanya ruang lingkup promosi atau peningkatan karir, serta tidak terjalannya komunikasi yang efektif, akan menyebabkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara, antara lain bisa dengan menurunkan kinerjanya, mengabaikan peraturan perusahaan seperti sering absen, atau

meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Siagian (2013:295) berpendapat bahwa “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya”. Adapun inti dari kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah karyawan diberikan kesempatan untuk maju dengan kata lain kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan kemampuan untuk bekerja, keamanan kerja, pemberian gaji yang sesuai, kondisi kerja yang stabil, dan komunikasi yang efektif.

Dalam perusahaan, komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk menciptakan hubungan antara atasan dengan bawahan. Komunikasi tersebut dapat terjadi secara horizontal (komunikasi antar orang-orang yang mempunyai kedudukan sama) dan komunikasi vertikal (komunikasi antara orang-orang yang mempunyai tingkat kedudukan yang berbeda). Komunikasi yang berlangsung tersebut harus mudah di mengerti dengan benar dan tepat sasaran oleh atasan maupun bawahan, dengan menggunakan komunikasi tertulis, komunikasi lisan dan komunikasi non verbal.

Komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam pembentukan sikap karyawan dalam suatu perusahaan. Melalui komunikasi karyawan dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari, masyarakat atau dimana saja karyawan berada. Menurut Joseph A De Vito dalam buku Poppy Ruliana (2014:3) komunikasi mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan

menerima pesan, terjadi dalam suatu konteks tertentu, pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik yang dipengaruhi oleh lingkungan dimana komunikasi itu terjadi.

Perusahaan dituntut untuk mencapai tujuan bersama, sehingga membutuhkan adanya suatu penerimaan dan pemaknaan pesan yang efektif. Perusahaan yang memiliki tingkat komunikasi yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan kondusif. Menurut IG Wursanto dalam buku Anton Anthoillah (2010:214) menyatakan bahwa “komunikasi adalah proses kegiatan pengoperasian/ penyampaian warta/berita/ informasi yang mengandung arti dari satu pihak (seseorang atau tempat) ke pihak lain, dalam usaha mendapatkan saling pengertian”. Faktor komunikasi juga merupakan peranan yang penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Adanya pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperjelas oleh pendapat Sutrisno (2011:77) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Adapun Ardana (2012:194) menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai karena komunikasi yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara pegawai dan atasan sehingga meningkatkan kepuasan kerja

karyawan itu sendiri.

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari hasil survey lapangan dan melalui wawancara langsung kepada atasan dan kemudian karyawanpun membenarkan bahwasanya penyebab rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh masalah komunikasi yang belum stabil, walaupun sudah terlihat adanya peningkatan namun komunikasi belum efektif, seperti belum terjalinnya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, berdampak pada kesalahpahaman dalam pekerjaan, masih kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan, sehingga bawahan kurang percaya diri untuk memberikan saran/pendapat kepada pimpinan. Kesalahpahaman komunikasi dalam perusahaan dapat berakibat terhadap hasil produksi yang tidak sesuai.

Tahun 2016 perusahaan mengalami kenaikan hasil produksi realisasi dicapai 90% dari 100% target yang ditentukan. naik 3% dari hasil produksi tahun 2015. Namun hasil produksi mengalami penurunan pada tahun 2017 sampai 2019. Oleh karena itu diperlukan kenaikan yang tinggi sebesar 23% untuk mencapai target perusahaan untuk di tahun 2019. Berdasarkan data diatas perusahaan harus mampu menciptakan komunikasi yang dipahami oleh bahawannya maupun sebaliknya. Selain data ketidakhadiran tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja tercapai maka TurnOver lebih rendah, sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan tidak

tercapai maka Turnover akan meningkat. Dari data TurnOver diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada tahun 2015-2019 selalu mengalami penurunan dari jumlah karyawan yang ada pada awal tahun.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia di pandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manager sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktifitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mengumpulkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada.

Gerry Dessler (2011:31) berpendapat bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan,

memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan".

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen untuk membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien, seperti dikemukakan Hasibuan (2012:23) Sehingga manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

### 2. Komunikasi

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu cum, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata units, kata bilangan yang berarti satu. Dari dua kata tersebut terbentuk kata benda communion, yang dalam bahasa inggris disebut dengan communion, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk melakukan communion, diperlukan usaha dan kerja. Kata communion dibuat kata kerja communicate, yang berarti membagi sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang atau banyak orang, bercakap-cakap bertukar pikiran, berhubungan, berteman. (Nurjaman dan umam, 2012:35).

### 3. Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang

untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk dapat merubah dirinya menjadi apa yang diinginkannya.

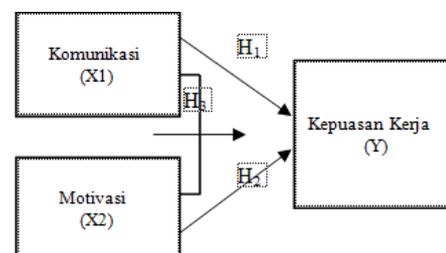
#### 4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Menurut Suwarno dan Juni Priansa (2011:263) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”. Pemahaman tersebut juga dikemukakan oleh Wibowo (2011: 501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan sesama pekerja”.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tergambar dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. 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”. Adapun Menurut Usman (2011: 49) menyatakan bahwa “kepuasan

kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan”.

#### 5. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi, yaitu penelitian yang melihat pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Timur Jaya Prestasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan Analisis Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengukur pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Timur Jaya Prestasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini peneliti mengambil 80 karyawan dari semua total populasi.

#### HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja nilai persepsi karyawan pada distribusi kuantitatif yaitu 3,85 dan setelah dibandingkan dengan tabel interval kelas (3,72 – 3,93), maka

peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT Timur Jaya Prestasi cukup baik. Sedangkan komunikasi berdasarkan nilai karyawan pada distribusi kuantitatif yaitu 3,94 dan setelah dibandingkan dengan tabel interval kelas (3,8 – 3,98), maka peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi karyawan pada PT Timur Jaya Prestasi berada pada level cukup baik.

Hasil uji reliabilitas dari angket variabel Y adalah sebesar  $0,604 > 0,60$ . Maka, angket dari variabel kepuasan kerja (variabel Y) tersebut dinyatakan reliabel, dan untuk variabel X adalah  $0,617 > 0,60$ . Maka, angket dari variabel komunikasi (variabel X) tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. hal ini dapat dilihat pada persamaan regresi linier sederhana bahwa  $\hat{Y} = 28,591 + 0,659X$  yang pengertiannya adalah Apabila tingkat komunikasi ( $X=0$ ), maka kepuasan kerja bernilai 28,591 satuan. Jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan variabel komunikasi ( $x=1$ ), maka akan mempengaruhi kepuasan kerja (Y) sebesar 0,659 satuan.

Hasil pengujian linieritas dapat diketahui bahwa nilai F hitung 57,835 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel komunikasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau probabilitas variabel

komunikasi (X1) sebesar 0,102 variabel motivasi (X2) sebesar 0,205  $> 0,05$  yang berarti kedua variabel berdistribusi normal.

Hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hasilnya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi Durbin Watson menunjukkan menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2,037, nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah responden 80 (n) dan jumlah variabel independen 1 ( $k=1$ ), maka di tabel Durbin Watson untuk  $dL$  nya adalah sebesar 1,5859 dan  $dU$  adalah sebesar 1,6882 dan  $4-dL$  sebesar 2,4141 sedangkan  $4-dU$  sebesar 2,3118. Oleh karena itu nilai  $DW > dU$  yaitu  $2,037 > 1,6882$  maka tidak terdapat autokorelasi positif.

Hasil pengujian R (koefisien korelasi) menunjukkan bahwa koefisien korelasinya (R) sebesar 0,653 atau 65,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja. Sedangkan koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,426 atau 42,6% artinya besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar  $0,574 = 57,4\%$ .

Hasil pengujian hipotesa diperoleh nilai t hitung sebesar 7,605  $>$  nilai t tabel sebesar 1,667. Maka kesimpulannya adalah  $H_0$  ditolak dan

Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi bahwa, kepuasan kerja yang tercapai pada PT Timur Jaya Prestasi yaitu cukup baik. Hal ini di tunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor yang terletak pada interval kelas. Komunikasi karyawan yang terjalin pada PT timur jaya prestasi Cukup Baik. Hal ini di tunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor yang terletak pada interval kelas Cukup Baik. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Timur Jaya Prestasi sebesar 42,6%. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Timur Jaya Prestasi sebesar 57,4%.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Augusty, F. (2014). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: UNDIP Press
- Best, R. J. (2009). Market-Based Management: Strategies for Growing Customer Value and Profitability (5 ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Boyd, D. E., McGarry, B. M., & Clarke, T. B. (2016). Exploring the empowering and paradoxical relationship between social media and CSR activism. *Journal of Business Research*, 69(8), 2739-2746.
- Lee, J., & Ok, C. M. (2015). Drivers of work engagement: An examination of core self-evaluations and psychological climate among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 44, 84-98.
- Edwin B Flippo, "*Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*", Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2015.
- G.R. Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, "*Dasar-Dasar Manajemen*", Jakarta Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Handoko, "*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*", Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2016.
- Hariandja, Marihot T.E, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Grasindo, Jakarta, 2015.
- Hasibuan "*Manajemen sumber daya manusia*". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Istijanto (2014) "*Riset Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Marwansyah, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT. Alfabeta, Bandung, 2015.
- Rivai, Veithzal, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Setiyawan dan Waridin, "*Pengaruh Motivasi Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi*

- RSUP Dokter Kariadi*”, Semarang. JRB. Vol.2. No.2 Hal: 181-198. 2012.
- Suhartanto (2014). “*Metode Riset Pemasaran*”. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Bisnis*”, Alfabeta, Bandung, 2011.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.