



PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT WIRYAMANTA SADINA (WINGSTOP) CABANG BANDUNG

¹Abdul Hamid Al Farizin, ²Ihsan Rukmana, ³Karleni Welia Rizki

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email : ¹ahmedalfarizin6@gmail.com, ²rukmanaihsan@gmail.com,
³karleniweliarizki30@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung.

Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 26,2%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 46,0%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 26,3%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Komunikasi, disiplin kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 57,8%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,0%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Komunikasi, Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Saat ini, industri makanan dan minuman merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi oleh masyarakat. Keadaan ini menuntut para pengusaha makanan dan minuman untuk terus memahami bagaimana meningkatkan pangsa pasarnya dengan menawarkan produk yang berkualitas dan terjamin kehalalannya serta mengembangkan produk baru untuk mencapai *return* yang optimal. Restoran berusaha menawarkan produk terbaik mereka, dengan tujuan untuk menciptakan kepercayaan kepada konsumen. Tidak hanya makanan dan minuman yang dikembangkan, beberapa restoran juga menyediakan suasana yang menarik di *outlet* mereka.

PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) merupakan restoran *chicken wings* terbesar di AS dan memiliki lebih dari 500 toko diseluruh dunia, termasuk di Indonesia. Restoran ini berdiri sejak 1994 di Texas, dan hadir pertama di Indonesia pada tahun 2014 tepatnya di Mall Kota Kasablanka. Wingstop merupakan salah satu *brand* dari PT Mega Mahadana Hadiya (mahadya) yang berada pada naungan PT Mahadana Dasha Utama (MahaDasha Group). Wingstop merupakan merek kedua yang diakuisisi oleh Mahadya. Sebelumnya telah mengakuisisi *brand Carl's Jr* yang memiliki beberapa *outlet* di Jakarta dan Surabaya. Wingstop merupakan *retailer* makanan dan minuman yang menyajikan *chicken wings* dengan berbagai pilihan varian rasa. Wingstop memiliki metode bisnis yang berbeda dengan pesaingnya. Jika perusahaan lain fokus pada kecepatan dan penyajian (*Fast food*) sedangkan wingstop berfokus pada variasi rasa dan variasi menu.

Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan memiliki beberapa karyawan yang ditempatkan dibagian atau divisi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan harus memiliki SDM yang benar-benar berkualitas.

PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) menilai kinerja karyawan, berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Ada beberapa indikator terkait dengan penilaian yang selama ini menjadi tolok ukur di Perusahaan seperti aspek kualitas kerja dimana ini menitik beratkan pada tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang selama ini masih belum tercapai.

Kemudian kuantitas kerja dimana aspek ini menitik beratkan pada capaian jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target

maupun dalam bentuk persentase capaian kerja, yang selama ini masih belum maksimal.

Selanjutnya pengetahuan ini menyangkut *skill* dan kemampuan dalam serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang selama ini masih ada yang belum memiliki cukup kemampuan yang dibutuhkan.

Selanjutnya pelaksanaan tugas pekerjaan, menitik beratkan pada *on-time personality* atau tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, tingkat ketepatan penggunaan sumber daya yang digunakan baik teknologi, bahan baku secara maksimal dan terukur sehingga menghasilkan keluaran yang maksimal, selama ini ada yang masih belum tepat waktu.

Selanjutnya tanggung jawab ini menitik bertkan pada kemandirian, sejauh mana tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri untuk menjaga komitmen kerja dengan penuh tanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan. Kesemua indikator tersebut tentu menjadi dasar dari evaluasi kinerja karyawan, yang selama ini ada yang masih belum tidak segera melakukan perbaikan jika ada yang salah.

Kepuasan kerja dapat memberikan dampak perasaan puas diri seorang karyawan atas apa yang diperoleh ditempat kerjanya. Hal ini dapat tergambarkan dimana karyawan yang merasa puas cenderung memiliki perilaku rajin dan lebih memberikan kontribusi positif serta bertahan dalam sebuah perusahaan. Sebaliknya karyawan yang merasakan tidak puas cenderung maka akan lebih memiliki kecenderungan melakukan hal sebaliknya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihilangkan sedini mungkin.

Pentingnya peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, dan disiplin karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan, penting adanya pengukuran kepuasan kerja karyawan.

Untuk dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dengan baik dalam lingkungan kerja, terdapat beberapa pengukuran yang dapat membantu menilainya. Pengukuran ini terbagi ke dalam beberapa kategori dan indikator yang berkaitan dengan faktor kenyamanan dan kesejahteraan karyawan selama bekerja.

Kondisi terkait dengan penurunan kinerja yang dipaparkan di atas, penulis menduga sebagai akibat dari komunikasi yang terbangun dalam

lingkup perusahaan baik itu dari pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya masih belum terbangun secara baik. Selain itu juga adanya Kerjasama antar tim atau divisi dalam perusahaan masih belum solid.

Komunikasi memiliki peran yang cukup penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, hal ini mengingat komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas-aktivitas perusahaan atau organisasi, karena hubungan yang kurang baik dan kurang terarah dapat mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta rekan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan, pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif (Lawas & Triatmanto, 2019:50).

Kurangnya komunikasi antar sesama anggota akan memberikan hasil yang buruk ataupun tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan, kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai apabila terdapat sebuah komunikasi yang efektif. Jika perusahaan memiliki tingkat komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik, karena dapat muncul motivasi dalam pribadi karyawan selama melaksanakan tindakan aktivitas yang benar, sehingga dapat tercipta sasaran perolehan yang diharapkan.

Komunikasi merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi, komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik.

Dalam komunikasi hendaknya menggunakan bahasa yang mudah untuk dimengerti Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkatperangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat.

Melalui komunikasi yang bagus, maka perusahaan dapat berjalan sesuai harapan, dan begitu sebaliknya tanpa adanya komunikasi yang bagus maka perusahaan akan sulit untuk berjalan sesuai harapan. Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah komunikasi yang kurang efektif dan sering mengakibatkan salah interpretasi sehingga berakibat pekerjaan menjadi kurang optimal. Dengan demikian peran komunikasi membantu

anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespons dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Sudah barang tentu komunikasi diantara personal di suatu perusahaan penting diperhatikan mengingat komunikasi ke atas digunakan untuk memberikan pengertian mengenai laporan kerja, saran, usulan, opini, permohonan bantuan dan keluhan, selain itu memperoleh informasi dari bawahan mengenai kegiatan dan pelaksanaan pekerjaan bawahan dari tingkat yang lebih rendah.

Kondisi di atas harus segera diperbaiki mengingat penyampaian perintah maupun komunikasi terkait pekerjaan menjadi penting dibangun guna mampu membuat karyawan menjadi pendengar yang aktif. Mereka dapat merespons apa yang sedang dibicarakan oleh atasan dan mampu memberikan feedback terhadap kebijakan perusahaan. Komunikasi dan keterbukaan inilah yang bisa membangun manajemen kerja menjadi lebih baik.

Faktor yang penulis sinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kedisiplinan karyawan yang masih rendah. Karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan indisipliner jelas memiliki akibat kurang maksimalnya capaian kinerja. Seorang karyawan isialnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan kedisiplinan yang berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta

dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Selain masih kurangnya komunikasi yang baik, penurunan kinerja juga dapat saja diakibatkan adanya Kerjasama tim yang kurang solid. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang berharga yang harus dijaga dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama salah satunya dengan komunikasi yang baik untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Perusahaan memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut.

Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan.

2. Rumusan Masalah

- a. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung ?.
- b. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung ?.
- c. Adakah pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung ?.
- d. Adakah pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan kerjasama tim secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung ?.
- e. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung ?.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung .
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

- pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung.
 - d. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan kerjasama tim secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung.
 - e. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Komunikasi

Menurut Hamiruddin (2020:45) “komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain”. Komunikasi akan berjalan dengan lancar jika penerima mengerti pesan tersebut kemudian meneruskannya kepada anggota lain sehingga terciptanya komunikasi yang efektif dan lancar. Adapun indikator yang digunakan meliputi: a) Bijaksana dan kesopanan, b) Kejelasan perintah, c) Penerimaan umpan balik, d) Berbagi informasi, e) Memberikan informasi tugas.

2. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2020:44) berpendapat bahwa “disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Adapun indikator yang digunakan meliputi: a) Kehadiran, b) Tingkat kewaspadaan, c) Ketaatan pada standar kerja, d) Ketaatan pada peraturan kerja, e) Etika di tempat kerja.

3. Kerjasama Tim

Menurut Hamiruddin (2020:142) mendefinisikan “kerjasama tim merupakan sekumpulan individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri”. Adapun indikator yang digunakan meliputi: a) fokus pada tujuan, b) saling memberikan motivasi dalam menyelesaikan tugas, c) saling berkontribusi, d) menjalin kerjasama, e) koordinasi dalam menyelesaikan tugas.

4. Kepuasan Kerja

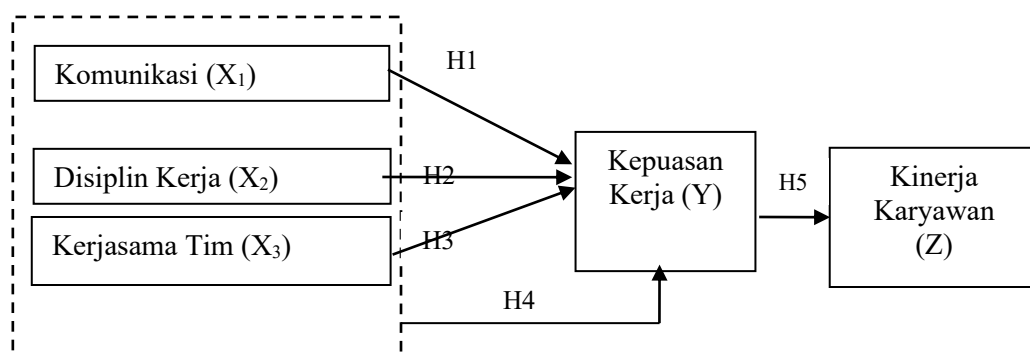
Menurut Badeni (2019:43) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas”. Adapun indikator yang digunakan meliputi: a) Pekerjaan itu sendiri, b) Hasil kerja, c) Gaji, d) Rekan kerja, e) Kesempatan promosi.

5. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:75) berpendapat “kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya”. Adapun indikator kinerja karyawan meliputi: a) Kualitas kerja, b) Kuantitas kerja, c) Pengetahuan kerja, d) Pelaksanaan tugas, e) Tanggung jawab pekerjaan.

6. Model Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2018) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

7. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah-masalah, karena sifatnya sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Adapun rumusan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung.

- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung.
- H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi, disiplin kerja dan kerjasama tim secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung.
- H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 responden PT Wiryamanta Sadina (Wingstop) Cabang Bandung

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara

4. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

a. Uji Instrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

- 1) Uji Validitas.
- 2) Uji Reliabilitas.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Multikolinieritas
- 3) Uji Autokorelasi
- 4) Uji Heterskedastisitas

c. Uji Statistik

- 1) Regresi Linier
- 2) Koefisien Determinasi

3) Uji Hipotesis

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Instrumen

- Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel komunikasi diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kerjasama tim diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- Dari hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	0,622	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,675	0,600	Reliabel
Kerjasama Tim (X3)	0,638	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,616	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0,629	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, keseluruhan variabel disiplin (X1), disiplin kerja (X2), kerjasama tim (X3), kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z) diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja (Y)	.083	98	.093	.969	98	.019

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,093 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau $(0,093 > 0,050)$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas dengan *Collinierity Statistic*.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics Tolerance VIF
Model		B	Std. Error		
1	(Constant)	3.208	3.176		
	Komunikasia (X1)	.239	.064	.271	.843 1.186
	Disiplin Kerja (X2)	.497	.079	.487	.751 1.332
	Kerjasama Tim (X3)	.199	.071	.212	.777 1.287

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas nilai *tolerance* variabel Komunikasia (X1) sebesar 0,843, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,751 dan variabel Kerjasama Tim (X3) sebesar 0,777 yang semuanya $< 1,0$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Komunikasia (X1) sebesar 1,186, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,332 dan variabel Kerjasama Tim (X3) sebesar 1,287 yang semuanya < 10 . Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson* (DW test). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 ^a	.578	.564	2.250	1.658

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X3), Komunikasia (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,658 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Glejser Test Model*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.427	1.839		1.320
	Komunikasia (X1)	.001	.037	.003	.975
	Disiplin Kerja (X2)	.045	.046	.117	.323
	Kerjasama Tim (X3)	-.064	.041	-.179	.125

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig. > 0,05. Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

3. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasia (X1)	98	29	46	37.60	3.863
Disiplin Kerja (X2)	98	31	45	38.30	3.344
Kerjasama Tim (X3)	98	30	46	38.03	3.645
Kepuasan Kerja (Y)	98	32	46	38.78	3.409
Kinerja Karyawan (Z)	98	31	50	38.94	3.523
Valid N (listwise)	98				

Komunikasia diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,760 dengan standar deviasi 3,863.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 45 dengan *rating score* sebesar 3,830 dengan standar deviasi 3344.

Kerjasama tim diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,803 dengan standar deviasi 3,645.

Kepuasan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,878 dengan standar deviasi 3,409.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians*

maximum 50 dengan *rating score* sebesar 3,894 dengan standar deviasi 3,523.

4. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3.208	3.176		1.010	.315
	Komunikasia (X1)	.239	.064	.271	3.715	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.497	.079	.487	6.299	.000
	Kerjasama Tim (X3)	.199	.071	.212	2.792	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 3,208 + 0,239X_1 + 0,497X_2 + 0,199X_3$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 3,208 diartikan jika komunikasi, disiplin kerja dan kerjasama tim tidak ada, maka telah terdapat nilai kepuasan kerja sebesar 3,208 *point*.
- 2) Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,239, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan komunikasi sebesar 0,239 *point* maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,239 *point*.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,497, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,497 *point* maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,497 *point*.
- 4) Koefisien regresi kerjasama tim sebesar 0,199, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kerjasama tim sebesar 0,199 *point* maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,199 *point*.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.262	.254	2.944

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,262 artinya komunikasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 26,2% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.454	2.519

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,460 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,0% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 ^a	.263	.255	2.942

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X3)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,263 artinya kerjasama tim memiliki kontribusi pengaruh sebesar 26,3% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.564	2.250

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X3), Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,578 artinya komunikasi, disiplin kerja dan kerjasama tim secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 57,8% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.313	2.920

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,320 artinya kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 32,0% terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients^a

Model	Unstandrdized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.806	2.925		7.454	.000
Komunikasia (X1)	.451	.077	.511	5.831	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,831 > 1,985), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja diterima.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.307	2.940		4.186	.000
Disiplin Kerja (X2)	.691	.076	.678	9.036	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,036 > 1,985), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.550	3.131		6.564	.000
Kerjasama Tim (X3)	.479	.082	.512	5.847	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,847 > 1,985$), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja diterima.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.278	3.386		4.808	.000
Kepuasan Kerja (Y)	.584	.087	.566	6.718	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,718 > 1,985$), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis keempat Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja.

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Secara Simultan Terhadap Kepuasan kerja.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	651.178	3	217.059	42.875	.000 ^b
	Residual	475.883	94	5.063		
	Total	1127.061	97			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X3), Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($42,875 > 2,700$), dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 26,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,831 > 1,985$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,036 > 1,985$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

3. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja

Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 26,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,847 > 1,985$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

4. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi, disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 3,208 + 0,239X_1 + 0,497X_2 + 0,199X_3$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($42,875 > 2,700$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja diterima.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 32,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,718 > 1,985$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 26,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,831 > 1,985$).
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,0%. Uji hipotesis diperoleh

- nilai t hitung $> t$ tabel atau $(9,036 > 1,985)$.
- c. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 26,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,847 > 1,985)$.
 - d. Komunikasi, disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(42,875 > 2,700)$.
 - e. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 32,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,718 > 1,985)$.

2. Saran

- a. Terkait komunikasi, sebaiknya pimpinan dalam memberikan instruksi kerja hendaknya dapat disampaikan dengan sikap yang menghargai karyawan sehingga karyawan merasakan respek yang tinggi.
- b. Terkait disiplin kerja, sebaiknya perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin pegawai diperlakukan dengan adil.
- c. Terkait kerjasama tim, sebaiknya perusahaan atau pimpinan mampu mendorong karyawan agar lebih teliti dalam mengerjakan pekerjaannya.
- d. Terkait kepuasan kerja, sebaiknya perusahaan sering melakukan presurvey kepada karyawan dapat berupa angket maupun cara yang lain agar perusahaan mengerti dan memahami apa yang dikehendaki oleh karyawan.
- e. Kinerja, perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan pada karyawan dalam membekali pengetahuan dan ketrampilannya utamanya pada aspek yang masih perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. S. (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Freed. Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Ghozali. I. (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung. Jakarta.
- Henry Simamora (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajawaliGrafindo Persada.
- Kharis. I. F. (2018) *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro
- Mangkunegara. A. P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cetakan pertama. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. A. S. (2016) *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai. V. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso. S. (2015) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. S (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014) *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.