

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PT.PKG 39 SURAKARTA

THE EFFECT OF MOTIVATION, COMMUNICATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AND PERFORMANCE PT. PKG 39 SURAKARTA

Danang Winoto¹⁾

Dr. Purwito Kesdu AC, MM²⁾

Universitas Dharma AUB Surakarta Program Studi S2 Magister Manajemen
Danangwinata23@gmail.com

Abtrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi, kepuasan kerja, beban kerja dan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai PT PKG 39 Surakarta. Sampel penelitian sebanyak 50 Pegawai dipilih dengan metode sensus. Metode analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis jalur, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil analisis membuktikan Uji t pada persamaan Pertama menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Uji t pada persamaan kedua menunjukkan kepuasan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji secara serempak (Uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja Nilai R² total diperoleh sebesar 0,986 artinya kinerja pegawai dijelaskan oleh kepuasan kerja dan komunikasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 98,6% dan sisanya sebesar 1,4% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja merupakan jalur yang paling efektif, karena nilai koefisien beta sebesar 0,604 paling dominan dibanding jalur yang lain.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, motivation, workload and work as intervening variables on the performance of employees of PT PKG 39 Surakarta. The research sample of 50 employees was selected by the census method. The analysis method uses validity test, reliability test, path analysis, t test, F test, and coefficient of determination test. The results of the analysis prove that the t-test in the first equation shows that motivation has a significant effect on job satisfaction while communication has a significant effect on work motivation. The t-test in the second equation shows that motivation, communication and job satisfaction have a significant effect on performance. Simultaneous test results (F test) show that together the independent variables affect performance through job satisfaction. The total R² value obtained is 0.986, meaning that employee performance is explained by motivation and communication with job satisfaction as an intervening variable of 98.6% and the remaining 1,4% explained other variables outside the research model, such as leadership variables, organizational culture and compensation. The results of path analysis show that the direct influence of motivational variables on performance is the most effective path, because the beta coefficient value of 0.604 is the most dominant compared to other paths.

Keywords: Motivation, Communication, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan asset terpenting di dalam suatu organisasi bisnis yang dapat dijadikan sebagai potensi yang nyata baik secara fisik maupun

nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan Sumber Daya Manusia dan sumberdaya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki profesionalitas terbaik

yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Di dalam suatu organisasi perusahaan, salah satu sumber daya yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Setiap sumber daya manusia diharapkan dapat menjadi sumber dari keunggulan bersaing (*competitive advantage*) tersebut. Adapun cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Perusahaan harus belajar terus menerus melalui pemantauan lingkungan, memahami informasi, peka terhadap perkembangan teknologi, pengambilan keputusan, dan restrukturisasi agar dapat bersaing.

Atas dasar hal tersebut diatas, maka peneliti melakukan penelitian dan melakukan kajian berkaitan tentang Kinerja karyawan PT.PKG 39 Surakarta. PT. PKG 39 Surakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan ringan. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efesiensi kerja karyawan.

Fenomena yang saat ini terjadi pada PT. PKG 39 Surakarta mengenai produktivitas kinerja yaitu kurangnya niat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban setiap karyawan sehingga karyawan tidak memiliki fokus yang kuat terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.

Dalam melaksanakan target produktivitas kinerja karyawan, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan

Menurut Sinungan (2015) kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini. kinerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila

ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor, kepuasan kerja, kemampuan dan komunikasi, motivasi, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan ada juga yang tidak. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung oleh keberhasilan individu pada perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu perusahaan untuk bisa bekerja dengan baik.

Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain: Taurisa (2012), Laluhan et.al (2016), Titi Hardina (2017), Cahyana dan Jati (2017), Andi et.al (2019). Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iska (2017) menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PKG 39.

Kepuasan kerja merupakan sebuah dorongan untuk bergerak dalam diri seseorang. Kepuasan kerja kerja dapat menjadi pendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karena diyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai

sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan tersebut akan tercakup. Oleh sebab itu tidak heran jika karyawan mempunyai kepuasan kerja kerja yang tinggi biasanya menghasilkan kinerja yang tinggi pula dengan kepuasan kerja kerja yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Fenomena kepuasan kerja terjadi pada PT.PKG 39 Surakarta adalah jam kerja malam yang terlalu malam dari pukul 23.00 hingga pukul 07.00 wib, mengakibatkan semangat karyawan menurun.

Menurut Sardiman (2007) menyebutkan kepuasan kerja dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Kepuasan kerja adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepuasan kerja berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang. Adanya kepuasan kerja karyawan lebih di dorong untuk berkerja maksimal.

Penelitian yang relevan dilakukan oleh Taurisa (2012), Titi Hardina (2017), Cahyana, Jati (2017), faktor Kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan Kinerja karyawan dalam artian Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Dhermawan, Sudibya, Utama (2012) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PKG 39.

Menurut teori ini Hasibuan (2016:152) bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dan dorongan serta kepuasan kerja seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015) faktor Kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan Kepuasan kerja karyawan dalam artian Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Andi, et al, (2019) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan

masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh kepuasan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. PKG 39.

Fenomena komunikasi karyawan PT. PKG 39 yang terjadi saat ini kurangnya pekerja muda, karyawan saat ini lebih kebanyakan karyawan yang hampir memasuki usia non produktif. Komunikasi dalam kinerja menjadi lambat.

Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016), Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti. Komunikasi sangatlah penting bagi organisasi dalam membentuk kepuasan kerja.

Penelitian yang relevan dilakukan oleh Titi Hardina (2017) faktor Komunikasi berperan dalam meningkatkan Kepuasan kerja karyawan dalam artian Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Iska (2017), dan Lulu et.al (2016) menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. PKG 39.

Menurut Sinambela (2016), bahwa Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

Penelitian yang relevan dilakukan oleh Lulu et.al (2016), Titi Hardina (2017) faktor komunikasi Organisasi berperan dalam meningkatkan Kinerja karyawan dalam artian komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Iska (2017) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PKG 39.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kepuasan kerja, Komunikasi, dan kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan. Bagi Perusahaan yang memberikan pelayanan kepada konsumen, tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana perusahaan

tersebut dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.

Atas dasar dari uraian di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan kerja, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pt.Pkg 39 Surakarta”.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang terkait dengan obyek penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT PKG 39 Surakarta.?
2. Apakah kepuasan kerja dan komunikasi, dan Kepuasan Kerja kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PKG 39 Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis:

1. Mengetahui Pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PKG 39 Surakarta.
2. Mengetahui Pengaruh Motivasi dan Komunikasi serta kepuasan kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PKG 39 Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pada temuan empiris yang menambah kasanah pengetahuan terkait dengan perilaku pegawai yang dikonseptualkan dalam penelitian ini dan referensi bahan pertimbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja . Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Praktis.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Instansi dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

METODE

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya oleh Sugiyono, (2018:130). Populasi yang diambil adalah 50 Pegawai PT PKG 39.

Sampel penelitian ini adalah Dasar pengambilan sampel adalah subyek kurang dari 50, maka diambil

semua. Teknik sampel menggunakan sensus, semua. populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel penelitian 50 responden.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji intrument berupa Uji validitas dengan metode one shot method. Uji realibilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (Arikunto, 2013). Uji linieritas yang digunakan uji Langrange Multiplier. Uji hipotesis menggunakan analis jalur, uji t, uji F, uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Intrument dan Liniritas

Tabel 1. Uji Intrumen dan Linieritas

Pengujian	Uji	Metode	Variable	Hasil
Uji Instrumen	Validitas	<i>One shot Methods</i>	Motivasi	Valid
			Komunikasi	Valid
			Kepuasan kerja	Valid
			Kinerja	Valid
	Reliabilitas	<i>Cronbach Alpha</i>	Motivasi	Reliabel
			Komunikasi	Reliabel
			Kepuasan kerja	Reliabel
			Kinerja	Reliabel
Uji Kelayakan	Linieritas	<i>Langrange Multiplier</i>	Motivasi	Model Linier
			Komunikasi	
			Kepuasan kerja	
			Kinerja	

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil uji instrumen variabel menunjukkan semua valid dan reliabel, sedangkan untuk uji kelayakan model menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini linier.

B. Analisis Jalur (*path analysis*)

Tabel 2. Analisis Jalur, Uji F dan R²

Persamaan	Variabel	Koefisien	t	Sig	Catatan
Analisis Jalur Pertama	Motivasi	0,604	5,809	0,000	signifikan
	Kepuasan kerja				
	Komunikasi				
Analisis Jalur Kedua	Kepuasan kerja	0,273	2,624	0,012	signifikan
	Motivasi	0,371	3,460	0,001	signifikan
	Kinerja				
	Komunikasi	0,220	2,551	0,016	signifikan
	Kinerja	0,419	3,658	0,001	signifikan
	Kepuasan kerja				

F test	0,787	0,000	signifikan
R square	0,986		

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa :

1. Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja kerja.
2. Variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja kerja
3. Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
4. Variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

C. Uji t

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukan hasil analisis persamaan pada Uji t, yaitu :

1. Pengaruh motivasi terhadap Kepuasan kerja kerja.
Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja kerja terbukti kebenarannya.
2. Pengaruh komunikasi terhadap Kepuasan kerja kerja
Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,012. Karena nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pengaruh komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja kerja terbukti kebenarannya
3. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja
Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis terbukti kebenarannya.
4. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja
Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,016. Karena nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja
Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya.

D. Uji F

Hasil uji secara serempak (Uji F) persamaan kedua menunjukkan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan atau bersama-sama dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (variabel motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PKG 39 Surakarta

E. Koefisien Determinasi/ R^2

Berdasarkan tabel 2. Nilai R^2 total sebesar 0,986 artinya kinerja pegawai dijelaskan oleh motivasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja kerja sebagai variabel intervening sebesar 98,6% dan sisanya sebesar 1,4% dijelaskan variabel lain diluar model, misal kepemimpinan, dan kompensasi.

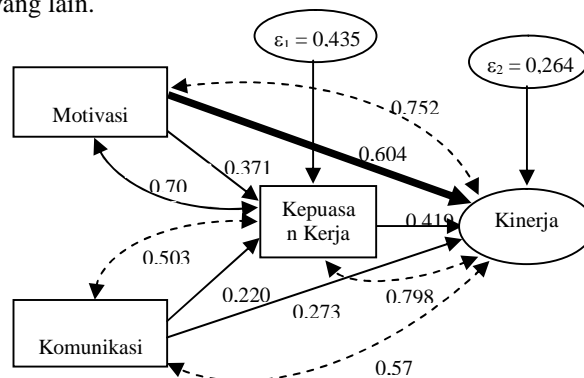
F. Koefisien Korelasi Jalur

Tabel 3. Hasil Pengaruh Langsung, Pengaruh Tak Langsung dan Pengaruh Total

NO	Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tak Langsung	Total Pengaruh
1	Motivasi	0,604**	-	-
2	Kinerja	0,273**	-	-
3	Motivasi	-	0,371** X	0,604** +
4	Kepuasan kerja	-	0,419**	0,115**
	Kinerja	-	= 0,155**	= 0,719**
	Komunikasi	-	0,220** X	0,273** +
	Kepuasan kerja	-	0,419**	0,092**
	Kinerja	-	= 0,092	= 0,365**

Sumber: data diolah 2022

Melihat analisis jalur, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, dapat disimpulkan bahwa jalur langsung Motivasi terhadap kinerja merupakan jalur yang paling efektif, karena nilai koefisien beta 0,604 pling dominan dibanding jalur yang lain.



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

G. Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja

Hasil pengaruh langsung pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,604 dan signifikan, hal ini berarti jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai PT.PKG 39 akan meningkat.

Temuan hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Taurisa (2012), Titi Hardina (2017), Cahyana, Jati (2017) yang menyatakan bahwa motivasi pegawai suatu perusahaan di pengaruhi oleh Kinerja. Hasil ini tidak mendukung studi yang lain mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, seperti dilakukan oleh peneliti Dhermawan, Sudibya, Utama (2012).

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015), dimana dalam penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Andi, et al, (2019) menunjukan motivasi perusahaan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lulu et.al (2016), Titi Hardina (2017) dimana dalam penelitiannya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Iska (2017) dimana Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, terbukti pengaruh langsung lebih efektif karena signifikan, maka upaya yang dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi kerja terhadap kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel motivasi yang terletak pada item pernyataan ke 1 (Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja.), 4 (Pemberian tunjangan yang sesuai dengan beban kerja meningkatkan motivasi kerja), dan 2 (Lingkungan kerja yang nyaman membuat pekerja meningkatkan motivasi kerja). Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku motivasi kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan mengarahkan pegawai selalu berhubungan baik dengan sesama pekerja. Contohnya saling menyapa ketika berjumpa.
- b. Pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja pegawai. Contohnya di bagian produksi harus mengolah bahan maka itulah pekerjaannya.
- c. Pimpinan mengarahkan bagian umum untuk selalu kenyamanan pegawai. Contohnya ruangan yang sejuk dan cahaya yang cukup untuk ruangan pekerja.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengaruh langsung pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,273 dan signifikan, hal ini berarti jika komunikasi ditingkatkan maka kinerja pegawai PT.PKG 39 akan meningkat.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Titi Hardina (2017) dimana dalam penelitian tersebut komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian dari Iska (2017), dan Lulu et.al (2016) dimana dalam penelitian tersebut komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, terbukti pengaruh tidak langsung efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Karena efektif (signifikan) untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, langkah selanjutnya meningkatkan perilaku kepuasan kerja terhadap perilaku kinerja secara tidak langsung.

Langkah untuk meningkatkan motivasi terhadap kinerja dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel komunikasi yang terletak pada item pernyataan ke ke 2 (Pegawai suka berbagai kesenangan dalam pekerjaan), 5 (Apabila ada yang mengganjal selalu di bicarakan bersama), dan 1 (Pegawai saling memahami satu dan lain). Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku motivasi kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan mendorong pegawai agar menyukai pekerjaannya. Contohnya selalu memuji hasil kerja pegawai.
- b. Pimpinan mengarahkan pegawai selalu berkomunikasi apabila ada yang kesulitan. Contohnya memberikan izin ketika tidak

masuk kerja karena sakit, cuti ketika melahirkan.

- c. Pimpinan mendorong pegawai agar saling memahami karakter teman. Contohnya bersabar pada teman yang sekiranya memiliki sifat mudah marah.

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,798 dan signifikan, hal ini berarti jika kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai PT.PKG 39 akan meningkat.

Temuan hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Taurisa (2012), Lulu et.al (2016), Titi Hardina (2017), Cahyana dan Jati (2017), Andi et.al (2019) faktor kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan Kinerja karyawan dalam artian Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Iska (2017) menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh langsung efektif karena signifikan, maka upaya yang dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi kerja terhadap kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel budaya organisasi yang terletak pada item pernyataan ke 1 (Fasilitas tempat kerja lengkap), 2 (Pemberian tunjangan yang sesuai dengan beban kerja). Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku kepuasan kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

Pimpinan mengarahkan bagian umum untuk kelengkapan fasilitas kerja. Contohnya masing-masing unit bagian memiliki printer dan komputer, serta alat produksi baru yang memadai untuk menunjang pekerjaan.

Pimpinan di harapkan bisa meningkatkan tunjangan dan gaji pada pegawai sesuai dengan beban kerja dari masing-masing pegawai . Contohnya pemberian honor lembur bagi melampaui target produksi.

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab terdahulu, khususnya dalam analisis dan pembahasan selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PKG 39 Surakarta.

2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PKG 39 Surakarta.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PKG 39 Surakarta.
4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PKG 39 Surakarta.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PKG 39 Surakarta.
6. Hasil uji secara serempak (Uji F) persamaan kedua menunjukkan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan atau bersama-sama dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (variabel motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PKG 39 Surakarta.
7. Nilai R² total diperoleh sebesar 98,6% artinya kinerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi. Motivasi dan komunikasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 98,6% dan sisanya sebesar 1,4 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, misalnya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, budaya organisasi, komitmen dan kompensasi.
8. Kesimpulan analisis jalur menunjukkan jalur langsung motivasi terhadap kinerja merupakan jalur yang paling efektif, karena nilai koefisien beta (0,604) paling dominan dibanding jalur yang lain.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan – keterbatasan yang ada, yaitu:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada variabel Motivasi, Komunikasi dan Kepuasan kerja dalam mempengaruhi Kinerja. Kemungkinan ada variabel – variabel lain yang belum dijabarkan dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, loyalitas, dan lain-lain.
2. Sampel penelitian ini hanya menggunakan satu tempat yaitu bagian produksi pegawai PKG 39 Surakarta, sehingga karakteristik responden yang diambil tidak dapat diambil pada obyek penelitian yang lain.

C. Saran

Berdasarkan pada pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut, untuk meningkatkan perilaku kinerja pegawai pada PT PKG 39 maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel motivasi terhadap

kinerja adalah positif dan signifikan, ini dapat diartikan jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai PKG 39 Surakarta akan meningkat oleh karena itu pimpinan dapat melakukan langkah yang nyata sebagai berikut: Pimpinan mengarahkan pegawai selalu berhubungan baik dengan sesama pekerja. Contohnya saling menyapa ketika berjumpa. Pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja pegawai. Contohnya di bagian produksi harus mengolah bahan maka itulah pekerjaannya. Pimpinan mengarahkan bagian umum untuk selalu kenyamanan pegawai. Contohnya ruangan yang sejuk dan cahaya yang cukup untuk ruangan pekerja.

2. Untuk meningkatkan komunikasi hal yang harus dilakukan oleh Pimpinan PKG 39 Surakarta yaitu Pimpinan mendorong pegawai agar menyukai pekerjaannya. Contohnya selalu memuji hasil kerja pegawai. Pimpinan mengarahkan pegawai selalu berkomunikasi apabila ada yang kesulitan. Contohnya memberikan izin ketika tidak masuk kerja karena sakit, cuti ketika melahirkan. Pimpinan mendorong pegawai agar saling memahami karakter teman. Contohnya bersabar pada teman yang sekiranya memiliki sifat mudah marah.
3. Selanjutnya langkah untuk mendorong kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja dilakukan dengan langkah; Pimpinan mengarahkan bagian umum untuk kelengkapan fasilitas kerja. Contohnya masing-masing unit bagian memiliki printer dan komputer, serta alat produksi baru yang memadai untuk menunjang pekerjaan. Pimpinan diharapkan bisa meningkatkan tunjangan dan gaji pada pegawai sesuai dengan beban kerja dari masing-masing

pegawai. Contohnya pemberian honor lembur bagi melampaui target produksi

4. Untuk penelitian selanjutnya agar menambah lebih banyak variabel independen yang sekiranya dapat berhubungan dengan kinerja, karena di dalam penelitian ini kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja) masih terbatas. Berdasarkan pada penelitian ini bahwa masih ada faktor lain yang dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Ed.1. Yogyakarta: ANDI.
- Agusti dan Pertiwi. 2013. Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik SeSumatera). Jurnal Ekonomi Volume 21. Sumatera.
- Anggraini, Nenny. 2011. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekolah tinggi seni indonesia (STSI) bandung. Jurnal Penelitian Pendidikan Vol 12 No. 2, Oktober 2011. Bandung: STSI
- Anwar, dkk. 2015. Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kota malang. Malang : Jurnal Penelitian Pendidikan Vol 12 No. 2, Oktober 2011
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashari. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar. <http://repositori.uin-alaudhin.ac.id/858/> Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Bambang Riyanto. 2013. Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE

- Bambang Setiaji. 2018. Cara Mudah Analisis Kuantitatif Dilengkapi Dengan Tutorial SPSS. Surakarta: Al-Es'af University Press.
- Chatab, Nevizond. 2017. Profil Budaya Organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Elliot, S.N, et al. 2020. Educational Psychology: Effective Teaching, Effective Learning. Singapore: Mc Graw-Hill Book
- Enggana. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT Bank Mestika Darma Cabang