

**KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI KERJA  
BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA  
(Studi Kasus *Staf Collection* PT. BPR Karyajatnika Sadaya  
Wilayah Bandung Raya)**

Oleh:

Deni Budiana

Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa kompensasi, komunikasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun objek penelitian yang dipilih dalam studi kasus ini adalah Staf Kolektor PT BPR Karyajatnika Sadaya Wilayah Bandung Raya. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 412 responden. Pengumpulan data penelitian menggunakan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Metode Analisa Data yang digunakan Deskriptif dan Verifikatif. Analisa Data yang dipakai adalah Analisa Jalur (*Path Analysis*) sebesar 0,635 atau sebesar 63,5% dimana nilai tersebut diperoleh dari penjumlahan parsial masing-masing variabel (0,413 + 0,222). Jadi dalam penelitian ini 63,5% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan komunikasi kerja.

**Kata kunci:** Kompensasi, Komunikasi Kerja, dan Kepuasan Kerja

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to Compensation, Job Communication influential work on Job Satisfaction. The research object is selected in this case study collection staff PT BPR Karyajatnika Sadaya Bandung area the number of samples was 412 respondents. Data Collection research using library research and field research. Data analysis method uses was descriptive and verificatife. Analysis of the data used in the analysis of the path of 0,635 or 63,5 % where the value obtained from the parsial sum of each variable (0,413 + 0,222). So, in this study 63,5 % Employee Satisfaction is Influenced by Compensation and Communication Work.*

*Keywords: Compensation, Work Communication, and Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam menghadapi perubahan kondisi ekonomi sosial yang sangat cepat dan sulit diprediksi (*unpredictable*) saat ini, setiap organisasi memerlukan adanya konsolidasi internal yang kuat agar dapat meningkatkan daya tahan dan dapat menjamin pencapaian visi & misi organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu aspek terpenting dalam organisasi agar dapat mengantisipasi adanya perubahan adalah pengembangan dan pengelolaan SDM organisasi tersebut. SDM merupakan salah satu aset perusahaan, yang memegang peranan penting, maka itu penanganan SDM harus dilakukan secara menyeluruh dan terpadu dalam kerangka sistem SDM yang bersifat strategis.

Sumber daya manusia perlu mendapat penghargaan yang baik, antara lain dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi yang mencerminkan adanya keadilan internal dan eksternal. Kebijakan yang ditempuh, khususnya dalam pemberian kompensasi untuk memotivasi karyawan agar sesuai dengan hasil kerjanya. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk Finansial dan Non Finansial, harus menjadi perhatian utama manajemen, karena pemberian kompensasi akan memotivasi karyawan

untuk meningkatkan kinerjanya agar terpenuhi kesejahteraannya.

Berkaitan dengan kompensasi, Malayu S.P. Hasibuan (2011:118) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Lebih lanjut Sikula Andrew J. yang diterjemahkan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:83), mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai.

Proses imbalan/kompensasi merupakan satu jalinan berbagai sub proses yang kompak, dengan maksud untuk memberikan balas jasa pada pegawai bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Disisi yang lain, dalam kehidupan suatu organisasi perusahaan khususnya PT. BPR Karyajatnika Sadaya diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Pencapaian tujuan organisasi perusahaan memerlukan kerjasama yang baik antar komponen SDM yang terlibat didalamnya. Kerjasama terbentuk, karena adanya kesatuan persepsi tentang apa yang ingin dan akan dicapai. Untuk itu, diperlukan adanya komunikasi yang baik antar

anggota didalamnya. Peran komunikasi dalam suatu organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang kondusif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:172), komunikasi adalah “proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain”. Dalam perpindahan pengertian tersebut, tidak hanya sekedar kata-kata yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan lain sebagainya.

Menurut Suranto Aw dalam, [www.uny.ac.id](http://www.uny.ac.id), 9 Februari 2007, Komunikasi dikatakan efektif apabila dalam suatu proses komunikasi itu, pesan yang disampaikan seorang komunikator dapat diterima dan dimengerti oleh komunikan, persis seperti yang dikehendaki oleh komunikator, dengan demikian, dalam komunikasi itu komunikator berhasil menyampaikan pesan yang dimaksudkannya, sedang komunikan berhasil menerima dan memahaminya.

Kepuasan kerja memiliki efek kepada kehidupan organisasi. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap (*attitudes*) positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini merupakan hasil persepsi karyawan terhadap pekerjaannya (Greenberg dan Baros, 2000; Ivancevich dan Matteson, 2002). Seorang karyawan

yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah menunjukkan suatu sikap dan bukan perilaku (Robbins, 1996).

Mathis dan Jackson (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang positif dalam mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan akan muncul, ketika harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Sedangkan menurut As'ad (2009:89), kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara karyawan dengan tempat kerja mereka. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang dianut pada dirinya.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau emosi positif, sebagai hasil persepsi pengalaman selama masa kerja seseorang. Kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi masa lalu, bukan masa yang akan datang. Berdasarkan definisi ini ada tiga aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja: (a) kepuasan kerja merupakan fungsi dari nilai-nilai (*value*) apa yang diinginkan individu secara sadar atau tidak untuk diraih; (b) masing-masing karyawan memiliki pandangan yang berbeda tentang nilai, mana yang penting dalam menentukan bentuk dan kepuasan

kerja; dan (c) persepsi seseorang mengenai keadaan sekarang berhubungan dengan nilai-nilai yang berarti bagi individu. Persepsi seorang karyawan belum tentu merupakan refleksi konkrit yang lengkap mengenai suatu pekerjaan dan masing-masing individu bisa memiliki persepsi yang berbeda terhadap situasi yang sama (Viethzal Rivai, 2014).

### Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Pemberian Kompensasi, Pelaksanaan Komunikasi Kerja, Kepuasan Kerja pada *Staf Collection* BPR Karyajatnika Sadaya.
2. Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada *Staf Collection* BPR Karyajatnika Sadaya.
3. Mengetahui Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada *Staf Collection* BPR Karyajatnika Sadaya.
4. Mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Staf Collection* BPR Karyajatnika Sadaya.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 1. Kompensasi

SDM perlu mendapat penghargaan yang baik, antara lain dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi atau imbalan yang mencerminkan adanya keadilan internal dan eksternal. Kebijakan

yang ditempuh, khususnya dalam pemberian kompensasi untuk memotivasi karyawan dengan hasil kinerjanya. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk Finansial dan Non Finansial, harus menjadi perhatian utama manajemen setiap karyawan, karena pemberian kompensasi akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sejalan dengan terpenuhinya kesejahteraan karyawan.

Menurut Mondy dan Noe (2003:442) membagi Kompensasi ke dalam 2 klasifikasi yaitu:

#### a. Finansial:

- 1) Langsung adalah pembayaran yang berbentuk uang kepada karyawan dan diterima secara langsung dalam bentuk:
  - a) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.
  - b) Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan

organisasi atau upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- c) Insentif adalah penghargaan dalam bentuk daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

- 2) Tidak Langsung adalah termasuk semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk kompensasi langsung yaitu berupa: Kesejahteraan (*fringe benefits/indirect compensation*) adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk Program Jamsostek, Jaminan Pelayanan Kesehatan (JPK), Hak Cuti Tahunan, Asuransi Kerja dll.

#### **b. Non Finansial**

Adalah Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

#### **1) *Non Financial The Job* (Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)**

Kompensasi Non Finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

#### **2) *Non Financial Job Environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)**

Kompensasi Non Finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa Supervisi Kompetensi (*competent supervision*), Kondisi Kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), Pembagian Kerja (*Job Sharing*).

### **2. Komunikasi Kerja**

Komunikasi adalah: *the transfer and understanding of meaning* (pemindahan dan pemahaman makna) atau komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan

media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan atau komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain.

Menurut Robbins, (2008 : 310-311)

Dalam proses komunikasi, terdapat berbagai unsur atau komponen pokok berikut ini:

- 1 Pengirim: Pengirim pesan (*sender*) ingin mengirimkan pesannya kepada penerima pesan (*receiver*).
- 2 Penulisan Sandi (*encoding*): Proses penerjemahan pesan ke dalam lambang-lambang seperti : bahasa, isyarat, gambar, warna.
- 3 Pesan: Apa yang dikomunikasikan atau hasil penulisan sandi; berisi lambang-lambang verbal dan non verbal yang diciptakan untuk menyampaikan makna kepada penerima.
- 4 Media atau saluran: Metode yang digunakan untuk menyampaikan pesan.
- 5 Penerima (*receiver*): Orang yang menerima pesan.
- 6 Penerjemah Sandi (*decoding*): Proses penerjemahan lambang-lambang ke dalam pesan yang bermakna bagi penerima.
- 7 Gangguan: Setiap faktor yang mengganggu pertukaran pesan dan

tercapainya pemahaman yang sama dalam proses komunikasi.

- 8 Umpan Balik: Tanggapan dari penerima terhadap pesan-pesan yang telah ditafsirkan.

### 3. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Menurut Stephen P. Robbins (2008;78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja

terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu.

### **Hipotesis**

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara yang digunakan sebelum dilakukannya penelitian. Menurut Narimawati (2011:63) definisi hipotesis adalah: "Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan masih belum sempurna."

Berdasarkan pernyataan tersebut disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban sementara yang harus & dibuktikan kebenarannya. Hipotesis penelitian yang saya lakukan sementara:

1. Pemberian Kompensasi, Komunikasi Kerja, Kepuasan Kerja pada *Staf Collection* BPR Karyajatnika Sadaya sudah cukup baik.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada *Staf Collection* PT. BPR Karyajatnika Sadaya sudah cukup baik.
3. Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada *Staf Collection* PT. BPR Karyajatnika Sadya sudah cukup baik
4. Kompensasi dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja *Staf Collection* BPR Karyajatnika Sadaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini metode yang digunakan penulis adalah Metode Deskriptif dan Metode Verifikatif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang menggambarkan apa yang dilakukan berdasarkan faktor-faktor atau kejadian-kejadian pada objek yang diteliti kemudian diolah menjadi data-data selanjutnya dilakukan suatu analisis

sehingga pada akhirnya dihasilkan suatu kesimpulan. Sedangkan Metode verifikatif adalah suatu metode yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari statistik.

### 1. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase Kelonggaran Ketidaktelitian

Teknik Penarikan Sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Sampling ini dilakukan dengan membagi populasi ke dalam sub populasi/strata secara proposional dan dilakukan secara acak. Teknik Pengambilan Sampel dengan *Proportionate Stratified Random Sampling* dilakukan dengan mengumpulkan data jumlah karyawan dan masing-masing bagian yang kemudian ditentukan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk masing-masing bagian.

### 2. Teknik Analisa Data

#### a. Pengumpulan Data

Untuk menunjang hasil penelitian, maka penulis

diselidiki (Sugiyono, 2009;81). Dalam penelitian ini sampel diambil dari karyawan bagian *Staf Collection* Tagih 1. Menurut Umar (2008;108) untuk menentukan ukuran sampel yang dibutuhkan dari populasi yang sejumlah 419 digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

#### 1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan agar dapat menambah wawasan peneliti dalam melakukan penelitian dan penyusunan laporan penelitian. Teknik pengumpulannya dilakukan dengan cara membaca, mempelajari dan membandingkan literatur yang berkaitan dengan



- masalah yang akan dibahas.
- 2) Penelitian Lapangan (*Field Research*)
- Penelitian lapangan yaitu teknik pengumpulan data primer dengan secara langsung mendatangi tempat yang akan dijadikan objek penelitian. Pengumpulan data dan informasi mengenai masalah Kompensasi, Komunikasi serta Kepuasan Kerja dari *Staf Collection* BPR Karyajatnika Sadaya Bandung, yang dilakukan dengan cara:
- a) Wawancara (*Interview*), yaitu Proses memperoleh data dan informasi mengenai kegiatan *Staf Collection* BPR Karyajatnika Sadaya yang dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai Kompensasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
  - b) Pengamatan Langsung (*Observation*), yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, sehingga mendapatkan data dan informasi langsung dari sumbernya dengan harapan data dan informasi tersebut obyektif. Dalam penelitian ini observasi ditujukan untuk memperoleh data dan informasi terkait dengan Kompensasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada *Staf Collection* BPR Karyajatnika Sadaya di Bandung.
  - c) Kuesioner, Yaitu Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- Menurut Malhotra (2008:298), *item-item* Likert menggunakan respon dengan kriteria penentuan bobot jawaban responden seperti pada tabel hasil uji validitas *item- item* Likert menggunakan kategori respon dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”.

Lima kategori adalah standar yang digunakan. Beberapa skala yang digunakan adalah tiga, tujuh, sembilan atau sebelas kategori.

**Tabel Kriteria Penentuan Bobot Jawaban Responden**

Pilihan Jawaban	Skor Nilai Pernyataan Positif	Skor Nilai Pernyataan Negatif
A. Sangat setuju	5	1
B. Setuju	4	2
C. Cukup Setuju	3	3
D. Tidak Setuju	2	4
E. Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Malhotra (2008:298)

**b. Uji Instrument (Validitas dan Reabilitas)**

**1) Uji Validitas**

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang ingin diukur. Apabila penulis menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukur.

Menurut Arikunto (2002;189), Uji validitas dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi secara konsep operasional yang akan diukur.
- b. Melakukan uji coba pengukur tersebut pada sejumlah responden.

Responden diminta untuk menyatakan apakah mereka setuju atau tidak setuju dengan masing-masing pertanyaan.

- c. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.

Menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus korelasi **Product Moment**. Adapaun rumus korelasi **Pearson** yang dipergunakan adalah:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

dimana;

- r = koefisien korelasi *product moment*  
X = skor masing-masing butir suatu variabel  
Y = skor total seluruh butir dalam suatu variabel  
N = banyaknya subjek atau jumlah responden  
 $\sum X$  = jumlah skor dalam distribusi X  
 $\sum Y$  = jumlah skor dalam distribusi Y  
 $\sum X^2$  = jumlah kuadrat dalam distribusi X  
 $\sum Y^2$  = jumlah kuadrat dalam distribusi Y

Kemudian nilai koefisien korelasi dari setiap item pertanyaan dibandingkan dengan 0,3. Jika koefisien korelasi lebih kecil dari 0,3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih tinggi dengan item-item pertanyaan lainnya daripada dengan variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas untuk kuesioner kompensasi, Komunikasi Kerja, dan Kepuasan Kerja pada *Staf Collection*

PT BPR Karyajatnika Sadaya di Bandung Raya.

Secara statistik, angka korelasi nilai yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r. Bila r hitung > r tabel berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Begitu juga sebaliknya, jika r hitung < r tabel berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak dapat diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

**Tabel Hasil Uji Validitas kuesioner Kompensasi**

Variabel	Item	r Hitung	Sign	Keterangan
Variabel X1	1	0,842		Valid
	2	0,846		Valid
	3	0,869		Valid
	4	0,858		Valid
	5	0,838		Valid
	6	0,710		Valid
	7	0,816		Valid
	8	0,809		Valid
	9	0,818		Valid
	10	0,706		Valid
	11	0,510		Valid

**Tabel Hasil Uji Validitas kuesioner Komunikasi Kerja**

Variabel	Item	r Hitung	Sign	Keterangan
Variabel X2	1	0,452		Valid
	2	0,560		Valid
	3	0,729		Valid
	4	0,744		Valid
	5	0,734		Valid
	6	0,480		Valid
	7	0,572		Valid
	8	0,726		Valid

Tabel Hasil Uji Validitas kuesioner Kepuasan Kerja

Variabel	Item	r Hitung	Sign	Keterangan
Variabel Y	1	0,538		Valid
	2	0,521		Valid
	3	0,096		Valid
	4	0,290		Valid
	5	0,094		Valid
	6	0,242		Valid
	7	0,074		Valid
	8	0,037		Valid
	9	0,015		Valid
	10	0,323		Valid
	11	0,284		Valid
	12	1		Valid
	13	0,526		Valid
	14	0,298		Valid
	15	0,383		Valid
	16	0,405		Valid
	17	0,427		Valid

Setelah dapat ditentukan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini ada Valid, maka selanjutnya pernyataan yang digunakan Valid tersebut di Uji Relibilitasnya.

## 2) Uji Relibilitas

Menurut Arikunto (2002;154) Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam arti tidak bersifat mengarahkan responden untuk menjawab jawaban-jawaban tertentu. Sementara Azwar (2008;4) menyatakan bahwa uji reliabilitas yang merupakan suatu cara untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuesioner yang dipergunakan

secara konsisten atau tidak. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih dan hasil pengukuran yang diperoleh konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) dengan pertimbangan bahwa kuesioner adalah non dikotomi dan koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) merupakan formulasi dasar dalam pendekatan konsistensi internal dan merupakan estimasi yang baik terhadap reliabilitas pada banyak situasi pengukuran.

Menurut Nurgiyantoro (2002;312), pedoman dalam Uji Reliabilitas dengan menggunakan *Alpha*

*Cronbach's Coefficient* adalah sebagai c. Koefisien Alpha diatas 0,85 dianggap mempunyai reliabilitas yang baik.

- berikut:
- a. Koefisien Alpha dibawah 0,60 dianggap mempunyai Reliabilitas yang buruk. Hasil Uji Reliabilitas item pertanyaan pada Kuesioner dapat dilihat
  - b. Koefisien Alpha antara 0,60 sampai dengan 0,85 dianggap mempunyai reliabilitas yang dapat diterima. dari tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi	0,94	Reliabel
Komunikasi Kerja	0,852	Reliabel
Kepuasan kerja	0,858	Reliabel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kompensasi dan komunikasi kerja terhadap kepuasan Kerja karyawan, akan digunakan perhitungan statistik dengan menggunakan analisis jalur (*path Analysis*).

Dalam analisis jalur, akan ditentukan terlebih dahulu masing-masing besarnya pengaruh variabel kompensasi dan variabel komunikasi kerja terhadap variabel kualitas kepuasan. Langkah awal adalah dengan menghitung besar pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing sub variabel X terhadap Y sebagai berikut:

#### I. Pengaruh $X_1$ terhadap Y

1. Pengaruh langsung  $X_1$  terhadap Y adalah  $0.525 \times 0.525 = 0.276$

2. Pengaruh tidak langsung  $X_1$  terhadap Y

a. Melalui  $X_2$  adalah  $0.525 \times 0.897 \times 0.291 = 0.137$

Total Pengaruh Tidak Langsung sebesar  $= 0.137 +$

Total Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung  $X_1$  terhadap Y = 0.413

#### II. Pengaruh $X_2$ terhadap Y

1. Pengaruh langsung  $X_2$  terhadap Y adalah  $0.291 \times 0.291 = 0.085$

2. Pengaruh tidak langsung  $X_2$  terhadap Y

a. Melalui  $X_1$  adalah  $0.291 \times 0.897 \times 0.525 = 0.137$

Total Pengaruh Tidak Langsung sebesar  $= 0.137 +$

Total Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung  $X_2$  terhadap Y  $= 0.222$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diperoleh total pengaruh variabel sebab terhadap variabel akibat sebesar 0,635 atau sebesar 63,5% dimana nilai tersebut diperoleh dari penjumlahan pengaruh parsial masing-masing variabel

(0,413 + 0,222 ). Jadi dalam penelitian ini 63,5%. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan komunikasi kerja.

Koefisien jalur faktor-faktor lain yang tidak diteliti adalah sebagai berikut:

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - 0,635} = 0,6042$$

Besar pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti adalah sebagai berikut:

$$P_{y\epsilon}^2 = (0,6042)^2 = 0,365$$

Jadi besar pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 36,5%.

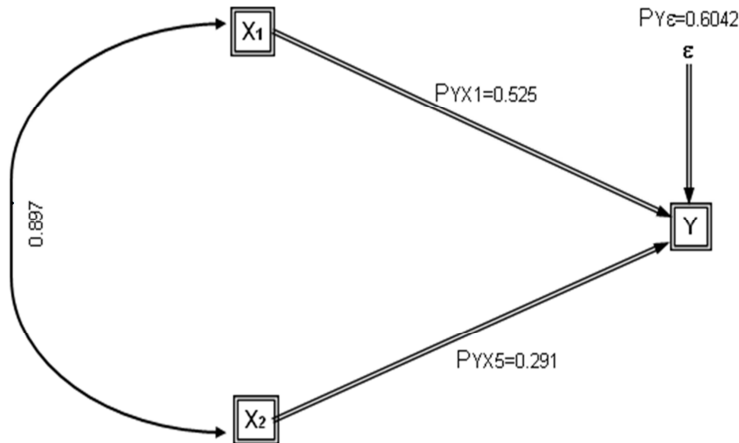


Diagram jalur sub-variabel X terhadap Y

**Pengujian Hipotesis**

**a. Pengujian secara simultan**

Untuk menguji apakah kompensasi dan komunikasi kerja berpengaruh secara

simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, diuji melalui uji F dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

- $H_0$  : Semua  $\rho_{YX_i} = 0$       Kompensasi dan Komunikasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
 $i = 1,2$
- $H_1$  : Ada  $\rho_{YX_i} \neq 0$       Kompensasi dan Komunikasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.  
 $i = 1,2$

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.21 diperoleh perhitungan  $F_{hitung}$  sebagai berikut:

**Tabel Perhitungan Uji Hipotesis Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5662,962	2	2831,481	66,782	,000 <sup>a</sup>
Residual	3264,726	77	42,399		
Total	8927,688	79			

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Dari tabel di atas terlihat bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 66,782. Kriteria uji, Tolak  $H_0$  jika  $F > F_{\alpha(k;n-k-1)}$ , dimana dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (2;80-2-1) diperoleh  $F_{(0.05; 2; 80)} = 3,110$ .

Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 0.05, jadi berdasarkan pada hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa minimal satu diantara variabel kompensasi dan komunikasi kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, atau dengan kata lain kompensasi dan komunikasi kerja berpengaruh Terhadap kepuasan kerja karyawan.

**b. Pengujian secara Individual**

Setelah prosedur pengujian secara simultan menyimpulkan terdapat pengaruh bersama-sama dari variabel kompensasi dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, selanjutnya dilakukan pengujian



individual untuk melihat variabel mana saja diantara dua variabel tersebut, yang pengaruhnya signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

masing sub-variabel dapat diuji melalui uji-t, dengan menggunakan formula sebagai berikut:

Statistik uji yang digunakan untuk pengujian secara individual untuk masing-

$$t_i = \frac{P_{Yx_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{Y(x_1, x_2, x_3, x_4, x_5)})}{(n - k - 1)} CR_{ii}}}$$

**1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan digunakan hipotesis statistik sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : ρYX<sub>1</sub> = 0    Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H<sub>1</sub> : ρYX<sub>1</sub> ≠ 0    Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS V.21 diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebagai berikut:

**Tabel Perhitungan Uji Hipotesis Parsial Kompensasi (X1)**

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,796	3,365		6,180	,000
	KOMPENSASI	,555	,165	,525	3,365	,001
	KOMUNIKASI KERJA	,493	,265	,291	1,862	,066

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Hasil pada tabel di atas diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,365. Kriteria pengujian ,”tolak H<sub>0</sub> jika |t<sub>hitung</sub>| > t<sub>tabel</sub>”

,dimana nilai t<sub>tabel</sub> didapat dari tabel t<sub>student</sub> dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas (n-k-1). Dari tabel t<sub>student</sub>

diperoleh nilai  $(t_{(0,05)/2 ; 80}) = 1,990$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan

bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**2. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Untuk menguji pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan digunakan hipotesis statistik sebagai berikut:

- $H_0 : \rho_{YX_2} = 0$  Komunikasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- $H_1 : \rho_{YX_2} \neq 0$  Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitngan dengan menggunakan SPSS V.21 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebagai berikut:

**Tabel Perhitungan Uji Hipotesis Parsial Komunikasi Kerja (X2)**

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,796	3,365		6,180	,000
	KOMPENSASI	,555	,165	,525	3,365	,001
	KOMUNIKASI KERJA	,493	,265	,291	1,862	,066

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Hasil pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,528. Kriteria pengujian ,”tolak  $H_0$  jika  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ” ,dimana nilai  $t_{tabel}$  didapat dari tabel  $t_{student}$  dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas (n-k-1). Dari tabel  $t_{student}$  diperoleh nilai  $(t_{(0,05)/2 ; 80}) = 1,990$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komunikasi kerja

lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , maka dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Pelaksanaan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT. BPR Karyajatnika Sadaya adalah dengan memberikan kompensasi finansial baik secara langsung seperti gaji yang diberikan tanggal 28 setiap bulannya, insentif dan bonus diberikan tanggal 10 setiap bulannya apabila *Staf Collection* mampu mencapai target yang ditetapkan oleh pihak manajemen. Kompensasi secara tidak langsung sudah diberikan oleh pihak perusahaan seperti program jamsostek, jaminan pelayanan kesehatan (BPJS), hak cuti tahunan serta hak cuti hari raya. Kompensasi non finansial juga sudah diberikan kepada karyawan seperti Kebutuhan Harga Diri, Aktualisasi Diri Karyawan terhadap pekerjaannya, adanya monitoring dari supervisi setiap harinya, Kondisi kerja sudah sesuai harapan karyawan serta pembagian kerja disesuaikan dengan kondisi tempat tinggal karyawan. Pelaksanaan komunikasi kerja sudah terjalin dengan baik antara supervisi dengan *staf collection* yang akan mempermudah tugas para staf di dalam mencapai target yang diharapkan oleh pihak manajemen.

Contohnya Supervisi memberikan laporan harian kepada *staf collection* siapa saja debitur atau nasabah yang melakukan pembayaran tunggakan ke kantor.

Dalam hal ini PT. BPR Karyajatnika Sadaya selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap para *staf collection*, hal demikian ditujukan agar karyawan dapat bekerja lebih giat dan lebih baik lagi bagi perusahaan, sehingga akan menguntungkan bagi perusahaan. Selain akan menguntungkan bagi perusahaan, kepuasan kerja *staf collection* juga akan meningkatkan hubungan sosial yang terjalin dengan baik antara atasan dengan pegawai serta hubungan kerja sama antar individu atau pegawai.

2. Berdasarkan pada perhitungan pengolahan data, diperoleh nilai tersebut berada pada interval penilaian cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dinilai oleh para responden dalam hal ini staf collection BPR Karyajatnika Sadaya Cukup Baik pelaksanaannya.
3. Berdasarkan pada perhitungan pengolahan data, diperoleh nilai tersebut berada pada interval penilaian cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja dinilai oleh para responden dalam hal

ini *staff collection* sudah terjalin hubungan cukup baik dengan para supervisinya.

4. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diperoleh kesimpulan total pengaruh variabel sebab terhadap variabel akibat sebesar 0,635 atau sebesar 63,5% dimana nilai tersebut diperoleh dari penjumlahan pengaruh parsial masing-masing variabel (0,413 + 0,222 ). Jadi dalam penelitian ini 63,5% Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi dan Komunikasi Kerja.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka selanjutnya penulis akan memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi, komunikasi kerja dan kepuasan kerja *Staff Collection* di BPR Karyajatnika Sadaya, diantaranya:

1. Secara umum pelaksanaan pemberian kompensasi yang dilaksanakan oleh PT. BPR Karyajatnika Sadaya telah berjalan cukup baik, akan tetapi harus juga diperhatikan dari responden yang belum merasa puas dengan sistem kompensasi yang diberlakukan oleh perusahaan, sehingga kedepan perusahaan ini merupakan salah satu barometer/daya tarik bagi para pelamar pekerjaan

lainnya. Pelaksanaan komunikasi kerja sudah terjalin dengan cukup baik antara supervisi dengan *staff collection* yang akan mempermudah tugas para staf didalam mencapai target yang diharapkan oleh pihak manajemen hal ini harus tetap dipertahankan. Disisi lain tingkat kepuasan dari karyawan sudah cukup baik terhadap kebijakan perusahaan selama ini.

2. Harus disadari oleh semua pimpinan perusahaan bahwa komponen kompensasi merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja dari keseluruhan karyawan yang ada. Oleh karena itu perlu dilakukan inovasi pemberian kompensasi sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.
3. Harus selalu dibina hubungan komunikasi diantaranya hubungan atasan terhadap bawahan atau sebaliknya, penggunaan media dalam penyampaian pesan, keterampilan dalam berkomunikasi antar sesama seluruh lapisan organisasi dibuat seefektif mungkin.
4. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa Kompensasi dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan di PT. BPR Karyajatnika Sadaya. Oleh karenanya, sebaiknya perusahaan

memperhatikan variabel-variabel tersebut. Karena tidak menutup kemungkinan semakin tinggi pemberian kompensasi serta adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maka akan berdampak langsung terhadap tingkat kepuasan karyawan ditandai dengan tingkat produktivitas kerjanya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andreas, *Lako*. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*,. Yogyakarta : Amara Books
- Arni Muhammad. 2010. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara
- Deal, T.E., & Kennedy, A.A., 2000. Corporate Culture, Reading MA: Addison Wesley*
- Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Effendy, Onong Uchyana. 2009. Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek. Bandung: Rosdakarya*
- Ghozali, Imam, (2008), *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi
- Hair, Joseph F. *et al.* 1998. *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hani, T. Handoko, 2008. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Harvey, DF dan D.R. Brown, 2009, *An Experiential Approach to Organization Development*, New Jersey : Prentice Hall International
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta : Bumi Aksara
- Hofstede, Geert, Gert Jan Hofstede dan Michael Minkov, 2010, *Cultures and organizations : software of the mind*. Edisi Ketiga. New York : McGraw-Hill
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kotter dan Heskett, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*; Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah, 2012, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, Jilid 1; Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne dan Noe, Robert M. 2005, *Human Resource Management*. 9 Edition. Prentice Hall
- Mulyana. D, 2009, *Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright, 2011, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 7th Edition. New York : McGrawHill, alih bahasa David Wijaya
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia

- Pabundu, Tika, 2006, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Robbins. P.S.,2002, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima, Jakarta : Erlangga
- Robbins, Stephen P, 2003. Perilaku Organisasi, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Jakarta : Gramedia,
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju
- Schein, E.H. 2009. *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schuler, Randal S, dan Jackson, Susan E, 2000, Manajemen Sumber Daya manusia menghadapi Abad ke-21 Jilid ke 2, Jakarta : Erlangga
- Simamora, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasional, Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung : Alfabeta
- Suranto A. W, 2011, Komunikasi Interpersonal, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Veithzal Rivai, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada