

**PENGARUH HUBUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN TINGKAT
KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
PT. BPR SARI DANANIAGA TABANAN**

**Putu Gde Edy Novayana Sudira
Nyoman Sudarma**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah (1) ingin mengetahui pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sari Dananiaga Tabanan, (2) mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sari Dananiaga Tabanan, (3) mengetahui pengaruh tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sari Dananiaga Tabanan. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT BPR Sari Dananiaga Tabanan dengan teknik analisis data regresi linier berganda. Jumlah sampel yang didapat dengan menggunakan metode *Sensus* ialah sebanyak 61 responden.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di Perusahaan PT BPR Sari Dananiaga Tabanan. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di Perusahaan PT BPR Sari Dananiaga Tabanan. Tingkat kesejahteraan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT BPR Sari Dananiaga Tabanan. Ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel. Komunikasi merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan PT BPR Sari Dananiaga Tabanan.

***Kata kunci* : Kinerja, hubungan kerja, komunikasi dan tingkat kesejahteraan.**

ABSTRACT

The purpose of this study is (1) want to know the influence of the working relationship of employee performance at PT BPR Sari Dananiaga Tabanan, (2) determine the effect of communication on employee performance at PT BPR Sari Dananiaga Tabanan, (3) determine the effect of the welfare of the employee's performance PT BPR Sari Dananiaga Tabanan. The research was conducted at the Industrial PT BPR Sari Dananiaga Tabanan with data analysis techniques multiple linear regression. Number of samples obtained by using census method is of 61 respondents.

Based on the results of the analysis it can be concluded that the employment relationship has a positive and significant influence on the performance of the Industrial PT BPR Sari Dananiaga Tabanan. Communication has a positive and significant influence on the performance of the Industrial PT BPR Sari Dananiaga Tabanan. Level of welfare has a positive and significant influence on employee performance in the Industrial PT BPR Sari Dananiaga Tabanan. This is evident from the calculated t value is greater than the t table. Communication is the most influential variable on employee performance Industrial PT BPR Sari Dananiaga Tabanan.

Keywords: Performance, work relations, communications and social well being.

PENDAHULUAN

Eksistensi bidang usaha khususnya dibidang perbankan, dituntut untuk berani menghadapi adanya perubahan dan memenangkan persaingan. Di Indonesia, perkembangan sudah mulai berkembang dan mendapat apresiasi yang baik di masyarakat. Fungsi utama sektor perbankan adalah penghimpun dan penyalur dana kepada masyarakat serta menunjang terlaksananya pembangunan nasional. Sektor perbankan juga turut membuka lapangan kerja dan memberi pinjaman modal untuk usaha demi meningkatkan taraf hidup kepada masyarakat banyak yang membutuhkan.

Keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia. Namun demikian fungsi personalia mempunyai peran yang sangat strategis dari fungsi – fungsi perusahaan lainnya. Sumber daya manusia pada perusahaan seharusnya ditangani secara baik dan lebih teliti agar semua kemampuan, bakat, tenaga serta waktunya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan dan juga demi pemenuhan berbagai manusia itu sendiri, disamping untuk mendapatkan pegawai yang tepat guna, agar dapat ditempatkan pada jabatan atau bagian tertentu secara benar dan tepat (Gani, 2008). Menurut Hariandja (2008 : 2) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang terpenting dalam perusahaan. Lebih lanjut (Afriza, 2009) menyatakan sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam penentuan sehat tidak sehatnya sebuah organisasi. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikelola secara profesional. Nimalathan, (2005) menyatakan, keberhasilan perusahaan dapat ditinjau dari kinerja perusahaan terkait pengolahan sumber daya yang dimilikinya. Douglas (2006) menyatakan bahwa, suatu perusahaan lebih cenderung mencari karyawan yang lebih cepat dan lebih baik dalam bekerja,

sehingga diperlukan karyawan dengan kinerja (*job performance*) yang lebih tinggi. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007 : 21).

Usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan harus dapat memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang mencakup: tingkat kesejahteraan, kepemimpinan, partisipasi, pendidikan dan pelatihan (diklat), komunikasi, lingkungan kerja, dan hubungan kerja. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kinerja dapat dipengaruhi berbagai faktor dimana diantaranya termasuk hubungan kerja, komunikasi dan tingkat kesejahteraan. Hubungan kerja merupakan hubungan antara karyawan dengan pimpinan yang terjadi setelah diadakannya perjanjian (Manulang, 2006:130). Hal ini didukung oleh Hayward (2005) mengatakan bahwa hubungan kerja sebagian dari yang mempengaruhi kinerja.

Selain tingkat kesejahteraan, komunikasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi merupakan proses individu dalam hubungannya, baik dalam organisasi maupun dalam masyarakat untuk mengkoordinasikan lingkungan maupun orang lain (Hasibuan, 2007 : 47). Pernyataan ini didukung oleh Abbas (2009) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa komunikasi adalah salah satu faktor menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

Tingkat kesejahteraan juga merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting dari faktor-faktor lainnya. Umar (2007:142) menyebutkan bahwa tingkat kesejahteraan merupakan pendapatan yang diterima karyawan baru mempunyai arti apabila dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum karyawan. Murdianingsih (2008) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh signifikan antara hubungan kerja terhadap kinerja secara serempak meskipun secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

Dalam usaha perusahaan mempertahankan dan menjaga hubungan yang baik dengan karyawan, maka manajemen PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan dituntut untuk menemukan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta memahami kebutuhan karyawan terkait keluhan-keluhan mereka. Pada akhirnya kondisi tersebut mampu membuat karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan sebagai basis keunggulan bersaing.

Bertitik tolak pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan?
- 2) Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan?
- 3) Apakah tingkat kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan berlokasi di Jalan M.Thamrin No.80 Kediri, Tabanan. Adapun alasan yang melatarbelakangi peneliti adalah ditemukannya masalah mengenai kinerja karyawan, selama ini diperusahaan belum ada yang melakukan penelitian tentang kinerja karyawan mengingat perusahaan adalah salah satu PT. BPR Ternama di Tabanan, dan adanya adanya konfirmasi dari pimpinan perusahaan dalam mengumpulkan data di lokasi penelitian, dan dapat meminimalisir waktu, biaya dan tenaga.

Adapun sumber data dalam penelitian ini mencakup: data primer, dan data sekunder. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung di PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan, yang diamati dan dicatat oleh peneliti, data ini sesuai dengan hasil observasi dan pemberian kuesioner kepada karyawan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan. Data sekunder merupakan

data sudah jadi, yang diperoleh dari pihak lain yang sudah mengumpulkan data sebelumnya. Data sekunder didapat dari perusahaan dalam bentuk sudah jadi, seperti sejarah perusahaan dan gambar bagan organisasi perusahaan.

POPULASI DAN RESPONDEN

Populasi merupakan keseluruhan jumlah obyek dan subyek yang akan diteliti untuk dijadikan responden. Responden penelitian ini mencakup secara keseluruhan karyawan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan yaitu sebanyak 61 karyawan.

METODE PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dilakukan dengan metode-metode sebagai berikut.

- 1) Observasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung ke perusahaan pada obyek yang diteliti, misalnya kegiatan karyawan.
- 2) Wawancara merupakan pengumpulan yang dilakukan dengan tanya jawab langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan terkait dengan penelitian, misalnya keluhan-keluhan karyawan, sejarah singkat perusahaan, deskripsi jabatan serta kegiatan pemasaran di PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan.
- 3) Kuisisioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan sebelumnya kepada karyawan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan.

TEKNIK ANALISIS DATA

Terkait data yang digunakan pada penelitian ini merupakan penarikan data primer melalui daftar pertanyaan (kuisisioner), maka data yang diperoleh merupakan data yang berbentuk kualitatif kurang memungkinkan untuk dilakukan perhitungan. Untuk itu diperlukan teknik untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh melalui pemberian

skor pada masing-masing jawaban responden (*Skala Likert*). *Skala Likert* merupakan teknik yang baik dalam mengukur persepsi, sikap, dan pendapat seseorang atau organisasi mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2008 : 132).

Sebelum dilakukan pengumpulan data dengan kuisioner, sebelumnya dilakukan pengujian instrumen (uji validitas dan reliabilitas) untuk menguji kelayakan kuisioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Selanjutnya data yang dikumpulkan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda, untuk mengidentifikasi ketergantungan variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas, serta untuk menduga arah dari hubungan tersebut. Dalam analisis, digunakan program *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 15.0 for Windows*. Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda menurut (Nata Wirawan, 2002:293) yaitu : $Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$.

Selanjutnya dilakukan uji ketepatan model dengan uji F dan uji hipotesis dengan Uji t serta analisis *standardized coefficient beta* sehingga hipotesis dan rumusan masalah dalam penelitian dapat terjawab. Untuk menguji kelayakan model/ hasil prediksi maka dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup: Uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden

Pada penelitian yang berjudul pengaruh hubungan kerja, komunikasi, dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan. Umur, jenis kelamin dan pendidikan terakhir merupakan beberapa karakteristik responden dalam penelitian ini.

Uji instrumen penelitian

Uji validitas terhadap kuisioner dengan 61 responden menghasilkan nilai korelasi masing-masing indikator $> 0,30$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ (5 persen), artinya indikator pertanyaan pada kuisioner untuk mengukur variabel dinyatakan valid.

Uji reabilitas pada keseluruhan jawaban responden untuk masing-masing variabel memiliki nilai *alpha cronbach's* $> 0,60$, artinya data yang diperoleh dari responden adalah data yang reliabel, meskipun diukur kembali dalam periode yang berbeda.

Analisis deskriptif

Analisis deskriptif pada variabel hubungan kerja menghasilkan nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,00 dibulatkan menjadi 3, maka ini berarti secara keseluruhan karyawan pada PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan memberikan respon setuju terhadap pernyataan mengenai hubungan kerja. Indikator ketiga merupakan indikator yang memiliki nilai skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,16 maka hal ini mengindikasikan adanya rasa saling menghargai yang tinggi dari karyawan pada PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan.

Analisis deskriptif pada variabel komunikasi menghasilkan nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,06 dibulatkan menjadi 3, maka ini berarti secara keseluruhan karyawan pada PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan memberikan respon setuju terhadap pernyataan mengenai komunikasi. Indikator keempat merupakan indikator yang memiliki nilai skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,21 maka hal ini mengindikasikan baiknya informasi dari atasan mengenai aktifitas karyawan.

Analisis deskriptif pada variabel tingkat kesejahteraan menghasilkan nilai total rata-rata jawaban responden adalah 3, maka ini berarti secara keseluruhan karyawan pada PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan memberikan respon setuju terhadap pernyataan mengenai tingkat kesejahteraan. Indikator ketiga merupakan indikator yang memiliki nilai skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,21 maka hal ini mengindikasikan adanya baiknya sistem pemberian

bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

Analisis deskriptif pada variabel kinerja menghasilkan nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 2,95 dibulatkan menjadi 3, maka ini berarti secara keseluruhan karyawan pada PT.

BPR Sari Dananiaga Tabanan memberikan respon setuju terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan. Indikator kelima merupakan indikator yang memiliki nilai skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,16 maka hal ini mengindikasikan adanya kepedulian yang tinggi dari karyawan untuk perusahaan.

Analisis linier berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan, serta mengukur derajat keeratan hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 15.0 for Windows*. Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan : $Y = 5,700 + 0,229 X_1 + 0,419 X_2 + 0,357 X_3$, artinya fluktuasi pada variabel hubungan kerja, komunikasi, dan tingkat kesejahteraan memberikan dampak positif (searah) terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan.

Uji ketepatan variabel

$F_{hitung} (54,565) > F_{tabel} (2,76)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel hubungan kerja, komunikasi, dan tingkat kesejahteraan berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan.

Uji parsial (t-test)

Uji parsial (uji t) menghasilkan nilai t_{hitung} dan signifikansi pada masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel hubungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan, dengan nilai t_{hitung} 2,660 dan signifikansi $0,010 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan, dengan nilai t_{hitung} 4,582 dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan, dengan nilai t_{hitung} 3,385 dan signifikansi $0,001 < 0,05$.

Analisis *standardized coefficient beta*, dan uji parsial di atas menunjukkan bahwa variabel komunikasi memberi pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan

SIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial antara variabel hubungan kerja, komunikasi, dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan. Dari ketiga variabel yang mempengaruhi kinerja, variabel komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan.

Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan yang diterima karyawan dan lebih serius dalam menyiapkan dana lebih untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang selama ini dirasakan kurang memadai dan belum dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan baik itu dari segi gaji, serta tunjangan-tunjangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Qaisa dan Yaqoob Sara, 2009. Influence Leadership Against Employee Performance Development In Pakistan. *Internasional Journal Pakistan Economic and Social Review*, Vol.47, No.2, Hal.269
- Afriza, Gustian. 2009. Analisis Perbandingan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja PNS Commuter dan PNS Non Commuter pada Sekretariat Pemerintah Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal buletin Ekonomi Universitas Negeri lampung* Vol.5, No.3, Hal.25.
- Douglas B. Curri van. 2006 The Causal Order Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models Of employee Turnover”, *University of Massachussets, Boston, MA, USA*.
- Gani, Achmad. 2008. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Bajak Bumi daii Saingonan Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Muslim Indonesia Makassar*, Vol.1, No.3, Hal.21
- Hariandja, Marriot. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kaihatu: Cetakan kelima.
- Hayward, Brett Anthony. 2005. Relationship Between Employee Performance, Leadership and Emotional Intelligence in Organizations South Africa. *Internasional Journal A thesis Rhodes University* Vol.1, No.6, Hal.2
- Manullang, Marihot. 2006. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Murdianingsih, Wahyuddin, 2008. Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Aplikasi Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta* Vol.3, No.1, Hal.1
- Nimalathanan, Balasundaram. 2005. Employee Job Satisfaction and Performance: The Case of the People's Bank in the Jaffna Peninsula, Sri Lanka. *Internasional Journal Associate PhD Valeriu University of Jaffna, Sri Lanka* Vol.1, No.1, Hal.44.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grapindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Umar Husein, 2007. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

Nata Wirawan. 2002. *Statistic 2 (Statistik Inferensial)*. Edisi pertama. Denpasar : Keraras Emas.