

PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT INTI BUMI PERKASA

Inarti Madia Ningsih

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana

inartimadia_ibp@yahoo.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta besarnya pengaruh komunikasi dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan populasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, verifikatif, dan analisis jalur. Data yang memenuhi uji validitas dan reabilitas. Dimana variabel kepuasan kerja karyawan (Y), variabel komunikasi (X1), variabel penilaian kinerja (X2), pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel independen komunikasi (X1) dan penilaian kinerja (X2) yang terbukti berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). kemudian melalui uji f dapat diketahui bahwa kedua variabel independen (komunikasi dan penilaian kinerja) yang diteliti secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan).

Kata kunci: Komunikasi, Penilaian Kinerja, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini negara kita menghadapi kemajuan jaman yang begitu pesat. Pembangunan di berbagai bidang mengakibatkan kehidupan masyarakat menjadi semakin modern. Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi formal dan merupakan wadah dimana sistem kerjasama dilakukan dalam melaksanakan berbagai aktivitas, untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang diharapkan. Selain modal, teknologi, dan cakupan pasar yang dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan perusahaan.

Proses pengendalian oleh para pelaku organisasi dalam perusahaan menentukan tujuan dan strategi, pelaksanaan dan pengukuran, serta sistem pengendalian manajemen pada hakekatnya memberikan jaminan apakah organisasi yang ada dalam perusahaan telah berhasil melaksanakan strateginya secara efektif dan efisien atau malah sebaliknya.

Untuk mendapatkan seorang karyawan yang diinginkan organisasi atau instansi tidak bisa diperoleh dengan mudah, karena karyawan biasanya akan bekerja optimal dan meningkatkan prestasi apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Melihat pentingnya komunikasi dalam suatu organisasi perusahaan maka perusahaan harus meningkatkan komunikasi yang lebih efektif dan efisien karena kemungkinan hambatan bagi komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi perusahaan memang besar dan kepekaan terhadap hambatan ini harus dikembangkan, besar kecilnya organisasi perusahaan mempengaruhi gaya komunikasi, pendekatan internal bisa digunakan dalam keadaan yang berbeda namun bisa saling melengkapi selain itu komunikasi harus di tunjang dengan adanya penilaian kinerja yang baik. Pelaksanaan penilaian kinerja juga merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan, umumnya didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/lamanya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari

jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Pada saat bersamaan karyawan biasanya memerlukan umpan balik atas hasil kerja keras yang telah mereka kerjakan dalam perusahaan sehingga akan terciptanya kepuasan yang akan di rasakan oleh karyawan itu sendiri. Karena pada hakekatnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam dan bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas, kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu sehingga terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan yang dianggap akan segera terpenuhinya kebutuhan tersebut.

Dimana masalah yang dihadapi oleh perusahaan menurut penelitian dengan wawancara awal saat ini adalah :

- 1.) Keterbatasan kosa kata yang ada dalam perusahaan sehingga sering terjadi pesan yang seharusnya dapat disampaikan dengan baik menjadi kurang tepat.
- 2.) Kurangnya Objektivitas misalnya, faktor-faktor yang lazim digunakan seperti sikap, loyalitas dan kepribadian adalah faktor-faktor yang sulit diukur dalam suatu perusahaan.

Penilaian kinerja sendiri di sini adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai oleh karyawan, dan bagi perusahaan penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas seorang manager yang cukup penting dalam sebuah perusahaan, sudah banyak terjadi dalam perusahaan, diakui bahwa banyak kesulitan dalam penilaian kinerja, karena memang tidak mudah untuk menilai kinerja seorang karyawan secara akurat, jika perusahaan hanya berpegang pada asumsi bahwa orang tidak akan bekerja kecuali jika mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, oleh karena itu, laporan tentang kinerja karyawan sebaiknya bersifat rahasia.

Disini perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja bagi karyawannya, selain itu kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan itu sendiri, karena manusia berhak diberlakukan dengan adil, selain itu kepuasan kerja juga dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi dan tujuan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Komunikasi

1. Marwansyah (2016:321), komunikasi adalah “pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang sama atau proses yang digunakan untuk mendapatkan makna atau pemahaman melalui pemindahan pesan-pesan simbolik”.
2. T. Hani Handoko (2012:272), komunikasi adalah “proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”.

B. Penilaian Kinerja

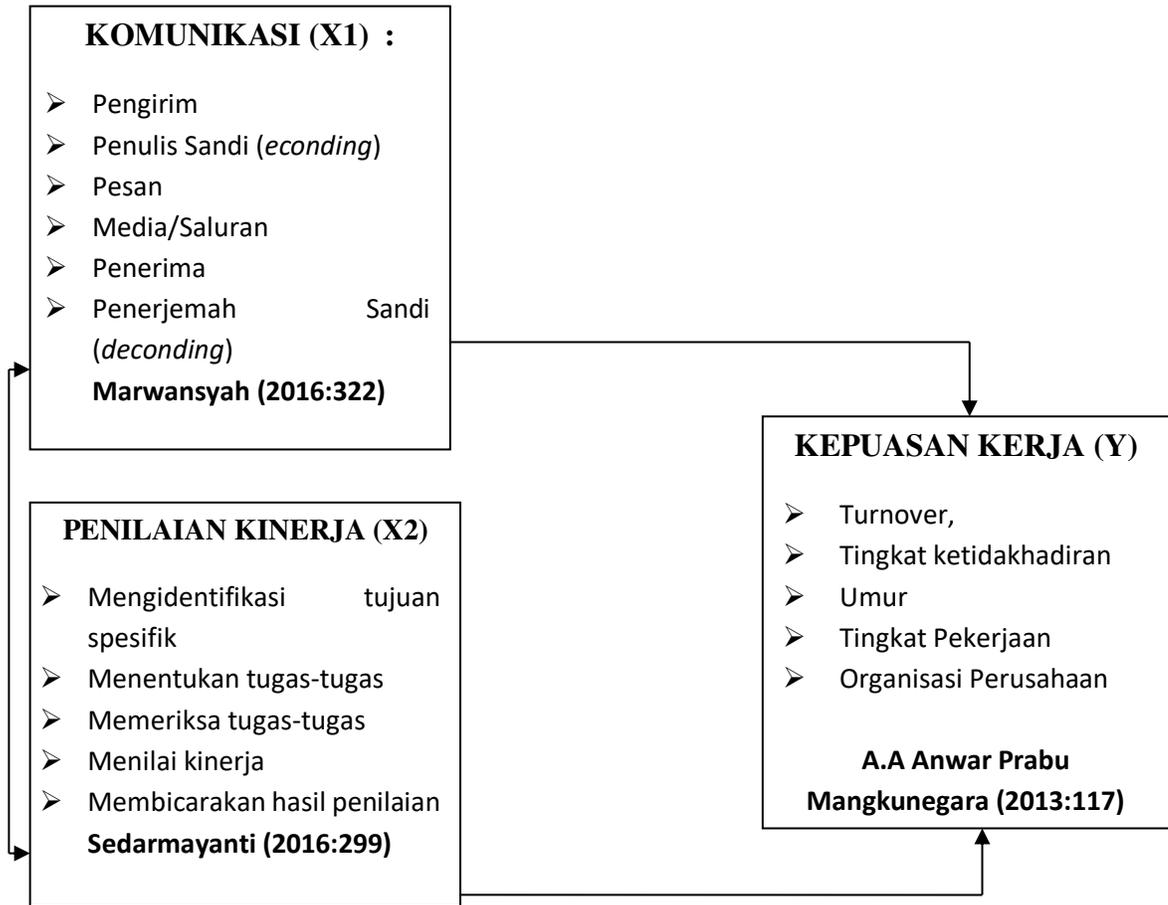
1. Sedarmayanti (2016:285), Penilaian Kinerja adalah “Uraian sistematis, tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang/sekelompok orang.
2. A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011:69), Penilaian Kinerja adalah “Suatu proses penilaian prestasi kerja dan dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

C. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

1. A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:117), pengertian kepuasan kerja adalah “perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja”.

2. Malayu S.P Hasibuan (2013:202), kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS



Hipotesis

1. Komunikasi Karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa cukup baik.
2. Penilaian Kinerja pada PT. Inti Bumi Perkasa cukup baik.
3. Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa cukup baik.
4. Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa.
5. Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa.
6. Komunikasi dan Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Pada penelitian ini populasi karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa. Bandung berjumlah 40 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuesioner.
Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Kuesioner Menurut Suroyo anwar (2009:168) adalah Angket atau kuisisioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.
2. Wawancara
Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan pada saat pra *survey*, dalam hal ini PT. Inti Bumi Perkasa guna mengetahui permasalahan yang perlu ditindak lanjuti dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2010:194), "Wawancara merupakan suatu kegiatan yang dilakukan langsung oleh peneliti dan mengharuskan antara peneliti serta narasumber bertatap muka sehingga dapat melakukan tanya jawab secara langsung dengan menggunakan pedoman wawancara".
3. Observasi
Melakukan pengamatan secara langsung di PT. Inti Bumi Perkasa untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisa dan mengambil kesimpulan. Observasi Menurut Ridwan (2012:77), observasi adalah "melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk melihat lebih dekat kegiatan yang dilakukan".
4. Dokumentasi
Dokumentasi penelitian ini merupakan pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian.

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur, dalam hal ini kuisisioner mengukur apa yang hendak diukur atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tersebut akan semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya di ukur. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pertanyaan mana yang valid dan mana yang tidak valid dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat r kritis.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

2. Uji Reliabilitas

Berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan

menghasilkan data yang konsisten. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas (keandalan) alat ukur pada penelitian ini dilakukan dengan uji Alpha Cronbach, dengan model matematisnya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma t^2} \right)$$

B. Metode Analisis

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path analysis (PA) atau analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1 dan X2 terhadap Y. Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Di dalam jalur ada dua anak panah yang menunjukkan arah adanya pengaruh langsung dari sebuah variabel eksogen (variabel penyebab X) terhadap sebuah variabel endogen (variabel akibat Y).

2. Uji Hipotesis

2.1 Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak dengan variabel terikat secara individu untuk setiap variabel.

2.2 Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Estimasi Koefisien Jalur

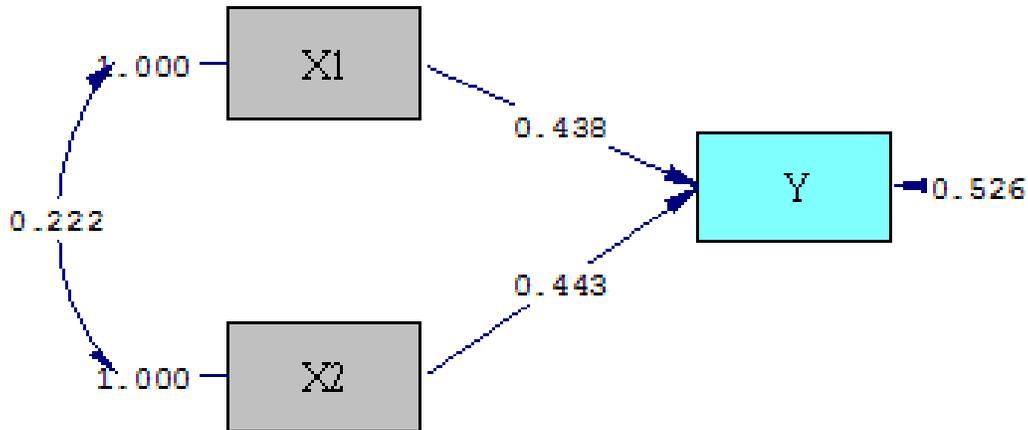
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.037	3.432		.302	.764
	Komunikasi (X1)	.387	.108	.438	3.582	.001
	Penilaian Kinerja (X2)	.574	.159	.443	3.621	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan *output* di atas diperoleh koefisien jalur untuk setiap variabel sebagai berikut: $P_{YX1} = 0,438$, $P_{YX2} = 0,443$ Dengan demikian maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut: $Y = 0,438 X_1 + 0,443X_2 + 0,526$

Diagram Koefisien Jalur



Nilai koefisien determinasi dan kontribusi variabel lain dapat diketahui melalui:

Hasil Estimasi Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.474	.446	4.23470

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja (X₂), Komunikasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai *R-Square* sebesar 0,474 Dengan demikian koefisien determinasi pengaruh Komunikasi (X₁), dan Penilaian Kinerja (X₂) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 47,4%, sedangkan sisanya sebesar 52,6% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

A. Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS diperoleh nilai statistik F sebagai berikut:

Hasil Estimasi Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.257	2	299.128	16.681	.000 ^a
	Residual	663.509	37	17.933		
	Total	1261.766	39			

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja (X₂), Komunikasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

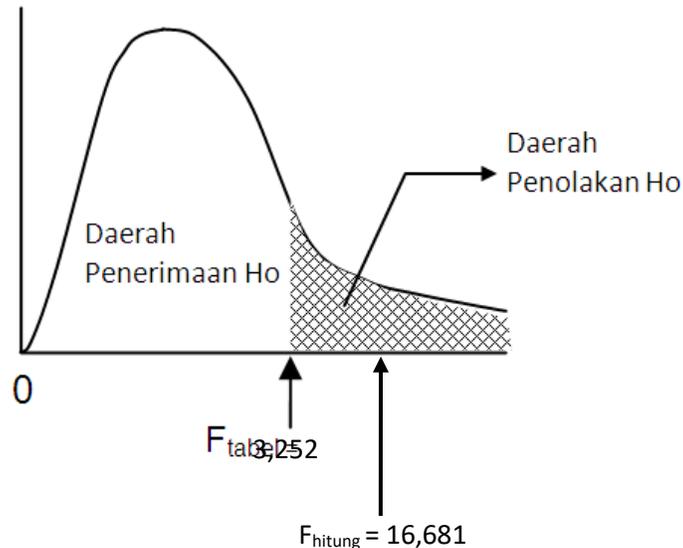
Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,681. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai F pada tabel distribusi F. Untuk $\alpha=5\%$, db_1 (derajat bebas) = $k = 2$, dan $db_2 = n-k-1 = 40-2-1 = 37$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,252.

Kriteria uji:

Tolak H_0 dan terima H_1 jika F hitung \geq F tabel.

Terima H_0 dan tolak H_1 jika F hitung $<$ F tabel.

Kurva Pengujian Hipotesis Simultan Sub Struktur Satu



Dikarenakan F hitung (16,681) $>$ F tabel (3,252) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Komunikasi (X_1), dan Penilaian Kinerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

KESIMPULAN

Dari Paparan atau penjelasan di atas mengenai Pengaruh Komunikasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Inti Bumi Perkasa, dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi pada PT Inti Bumi Perkasa, termasuk dalam kategori cukup baik, namun ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, seperti sikap terhadap atasan dan rekan kerja dalam mengirim pesan kemudian strategi dalam mengirim pesan diharapkan bisa lebih baik.
2. Pelaksanaan penilaian kinerja pada PT Inti Bumi Perkasa, termasuk dalam kategori cukup baik, tetapi ada beberapa yang perlu diperbaiki seperti Atasan sebaiknya memberikan tugas/perintah sesuai dengan jobdesk dan atasan sering memeriksa masalah yang dihadapi oleh karyawannya sehingga dapat membangun hubungan yang baik di lingkungan perusahaan.
3. Kepuasan kerja karyawan pada PT Inti Bumi Perkasa, termasuk dalam katagori cukup baik, namun ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, seperti ditempat saya bekerja rooling karyawan jarang sekali di lakukan dalam perusahaan kemudian dalam hal ketidakhadiran merupakan pengaruh prestasi dalam bekerja sehingga dapat sesuai dengan keinginan karyawan dan perusahaan.

4. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Inti Bumi Perkasa, ternyata komunikasi memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan penilaian kinerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Inti Bumi Perkasa..
5. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Inti Bumi Perkasa, ternyata penilaian kinerja berpengaruh lebih kecil dibandingkan dengan komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Inti Bumi Perkasa.
6. Komunikasi dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT Inti Bumi Perkasa, Ternyata komunikasi memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan penilaian kinerja yang lebih kecil dari komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Inti Bumi Perkasa. Hal ini terbukti dari adanya hubungan positif antara komunikasi dan penilaian kinerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Inti Bumi Perkasa.

SARAN

Dengan melihat uraian serta analisis pada Bab sebelumnya yang menghasilkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba mengemukakan saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi semua terutama bagi perusahaan dan untuk diri sendiri maupun orang lain sebagai tambahan pengetahuan.

1. Untuk meningkatkan kualitas Komunikasi Karyawan agar lebih baik pada PT Inti Bumi Perkasa di harapkan selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja, mempunyai strategi dalam mengirim pesan, selalu gunakan media yang ada, gunakan pengetahuan yang luas dalam pesan, gunakan pengetahuan dalam menulis sandi, selalu gunakan cara yang baik dalam menyampaikan makna, gunakan metode, harus mempunyai sifat yang ramah, gunakan keterampilan membaca sandi dan yang paling penting bisa bersikap baik dalam melakukan penerjemahan sandi dalam sebuah pesan .
2. Untuk meningkatkan kualitas Penilaian Kinerja agar lebih baik pada PT Inti Bumi Perkasa diharapkan atasan selalu menjelaskan pendeskripsian jabatan kepada karyawannya, selalu memberikan tugas/perintah sesuai dengan jobdesk, harus adanya pemeriksaan masalah yang dihadapi karyawan, atasan selalu menyampaikan hasil kinerja kepada karyawan, dan selalu memberikan masukan terhadap hasil penilaian serta mencarikan solusi terhadap hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Inti Bumi Perkasa.
3. Untuk meningkatkan kualitas Kepuasan Kerja Karyawan agar lebih baik pada PT Inti Bumi Perkasa diharapkan pihak manajemen melakukan rooling, rekap absensi, dan pendekripsian jabatan, hubungan baik sesama rekan kerja dan keterikatan secara emosional dengan perusahaan serta kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan sebaiknya ditanamkan dalam setiap diri karyawan yang ada dalam perusahaan.
4. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, komunikasi mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan penilaian kinerja pada PT Inti Bumi Perkasa.
5. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, komunikasi disesuaikan dengan strategi dalam dalam mengirim dan menerima pesan agar dapat meningkatkan kegiatan usaha yang ada dalam perusahaan.
6. Komunikasi dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, namun masih banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain komunikasi dan penilaian kinerja untuk itu perlu diperhatikan hal-hal lain yang

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, penempatan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Husein Umar, 2011, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, Malayu 2013 *Manajemen, Dasar Pengertian dan Makalah*, Jakarta
- Hasibuan, Malayu 2014 *Manajemen, Dasar Pengertian dan Makalah*, Jakarta: Bumi Askara
- I Komang Ardana, 2012 *pengantar ilmu manajemen*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2011 *manajemen sumber daya manusia*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2013 *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, cetakan ke sebelas Bandung
- Margono, 2010 *Statistika untuk Penelitian*
- Marwansyah, 2012 *manajemen sumber daya manusia*
- Marwansyah, 2016 *manajemen sumber daya manusia* Edisi Kedua, Cetakan Ketiga Bandung : Alfabeta
- Maryadi, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Rivai Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Jakarta : Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*". Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Bandung : Revika Aditama
- Sugiyono, 2010 *Statistika untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2013 *Statistika untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2017 *Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Suharsimi Arikunto, 2010 *Manajemen, Dasar Pengertian dan Makalah*
- T. Hani Handoko, 2012 *Dasar Pengertian dan Makalah*