

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SHUNDA SUCAI INDONESIA MEDAN

FAUZI
Dosen FE UISU

ABSTRACT

Good Human Resources can be seen from Performance Employees. Performance is the result achieved by a person in accordance with the duties, authority and responsibility in an effort to achieve corporate goals. Communication is the process of sending and receiving messages or information between two or more individuals effectively so that it can be understood easily. The importance of communication to humans can not be denied, as well as for companies or organizations. Job satisfaction is a person's feelings toward his work. This means that the conception of job satisfaction sees it as the result of human interaction with the work environment. The theory used relates to theories of human resource management related to communication, job satisfaction and employee performance. The research method used is quantitative approach with quantitative descriptive research type. Methods of data collection with interviews, questionnaires and documentation study. The method of analysis used is multiple linear regression, coefficient of determination test simultaneously (Test-F) and partially (Test-t). The population used was 117 employees and 84 samples. The results showed that communication and job satisfaction simultaneously and partially significant effect on employee performance with the value of determination coefficient of 46.1% and the remaining 53.9% explained by independent variables that are not examined such as motivation, discipline and financial compensation. Berdasarkan the results of research, it can be concluded that job satisfaction and communication affect on employee performance at PT Shunda Succi Indonesia Medan.

Keywords: Communication, Job Satisfaction and Employee Performance

Pendahuluan

PT. Shunda Succi Indonesia yang berpusat di jln. Krakatau no. 25A Medan merupakan perusahaan swasta yang menjual produk plafon rumah yang sedang berkembang pesat akan tetapi terdapat masalah penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh komunikasi dan kepuasan kerja dari para karyawannya. Sehingga permasalahan ini menjadi menarik bagi peneliti untuk menelitinya.

Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan atau informasi antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat di pungkiri, begitu juga dengan halnya bagi perusahaan atau organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar. Tetapi sebaliknya kurangnya atau tidak adanya komunikasi yang baik maka hal ini dapat menghambat kinerja karyawan.

Komunikasi yang terjadi adalah dimana atasan selalu memberikan instruksi kerja melalui perantara sehingga karyawan tidak menerima instruksi langsung dari pimpinanya sehingga hasil kerja menjadi kurang maksimal dan juga karyawan yang tidak memiliki keberanian untuk menanyakan langsung kepada atasan. Dengan komunikasi yang kurang baik, karyawan sering merasa tidak senang kepada atasan dan sering melawan kepada atasan karena karyawan menganggap bahwa mereka benar.

Identifikasi Masalah

1. Kurangnya komunikasi yang terjadi karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan.
2. Tuntutan karyawan yang tidak di kabulkan perusahaan mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja.

3. Komunikasi yang kurang dan kepuasan kerja yang kurang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan yang mengakibatkan penurunan penjualan produk.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Shunda Sucai Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shunda Sucai Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shunda Sucai Indonesia ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Shunda Sucai Indonesia.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shunda Sucai Indonesia.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shunda Sucai Indonesia.

Manfaat Penelitian.

1. Bagi Peneliti
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
3. Bagi perusahaan
4. Bagi Universitas

LANDASAN TEORI

Teori Komunikasi

Menurut Daryanto (2010 : 77), mengemukakan bahwa komunikasi dapat didefinisikan sebagai, suatu proses pemberitahuan tentang sesuatu dan/atau berdialog dan/atau bermusyawarah kepada umum dan/atau sesuatu komunitas tertentu dimana si pembawa pesan menginginkan umpan balik dari apa yang diberitahukan dan/atau didialogkan dan/atau dimusyawarahkan tersebut.

Menurut Sopiah (2008 : 143), komunikasi memiliki 8 unsur atau faktor sebagai berikut :

1. Pengirim
Orang yang memiliki informasi dan kehendak untuk menyampaikannya kepada orang lain.
2. Penyandian
Proses mengubah informasi ke dalam isyarat – isyarat atau simbol – simbol tertentu untuk di transmisikan.
3. Pesan
Informasi yang hendak disampaikan pengirim kepada penerima.
4. Saluran
Alat dengan mana pesan berpindah dari pengirim ke penerima.
5. Penerima
Orang yang menerima informasi dari pengirim.
6. Penafsiran
Proses menerjemahkan (menguraikan sandi – sandi) pesan dari pengirim, seperti mengartikan huruf *morse* dan sejenisnya.
7. Umpan balik
Tanggapan penerima atas informasi yang disampaikan pengirim.
8. Gangguan
Setiap faktor yang mengganggu penyampaian atau penerimaan pesan dari pengirim ke penerima.

Menurut Suranto (2005 : 105), indikator dari komunikasi sebagai berikut :

1. Pemahaman
Komunikasi mampu memahami pesan secara tepat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator dan komunikator berhasil menyampaikan pesan secara cermat.
2. Kesenangan
Selain berhasil menyampaikan informasi, komunikasi juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.
3. Pengaruh pada sikap
Apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.
4. Hubungan

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meninggalkan kadar hunungan interpersonal yang makin baik.

5. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Daryanto (2010 : 77), mengemukakan bahwa komunikasi dapat didefinisikan sebagai, suatu proses pemberitahuan tentang sesuatu dan/atau berdialog dan/atau bermusyawarah kepada umum dan/atau sesuatu komunitas tertentu dimana si pembawa pesan menginginkan umpan balik dari apa yang diberitahukan dan/atau didialogkandan/atau dimusyawarahkan tersebut.

Menurut Sopiah (2008 : 143), komunikasi memiliki 8 unsur atau faktor sebagai berikut :

1. Pengirim

Orang yang memiliki informasi dan kehendak untuk menyampaikannya kepada orang lain.

2. Penyandian

Proses mengubah informasi ke dalam isyarat – isyarat atau simbol – simbol tertentu untuk di transmisikan.

3. Pesan

Informasi yang hendak disampaikan pengirim kepada penerima.

4. Saluran

Alat dengan mana pesan berpindah dari pengirim ke penerima.

5. Penerima

Orang yang menerima informasi dari pengirim.

6. Penafsiran

Proses menerjemahkan (menguraikan sandi – sandi) pesan dari pengirim, seperti mengartikan huruf *morse* dan sejenisnya.

7. Umpan balik

Tanggapan penerima atas informasi yang disampaikan pengirim.

8. Gangguan

Setiap faktor yang mengganggu penyampaian atau penerimaan pesan dari pengirim ke penerima.

Menurut Suranto (2005 : 105), indikator dari komunikasi sebagai berikut :

1. Pemahaman

Komunikasi mampu memahami pesan secara tepat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator dan komunikator berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2. Kesenangan

Selain berhasil menyampaikan informasi, komunikasi juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

3. Pengaruh pada sikap

Apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.

4. Hubungan

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meninggalkan kadar hunungan interpersonal yang makin baik.

5. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Teori Kepuasan Kerja

Handoko dalam Sutrisno (2009 : 75) mengemukakan bahwa “ keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.”

Menurut Ghiselli dan Brown dalam Sunyoto (2013 : 29) faktor – faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan

Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah, maka ada beranggapan sebagai kenaikan pangkat.

3. Umur

Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25- 34 tahun dan umur 40 – 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.

4. Mutu Pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi tersebut.

Menurut Kreitner dan Kinieki dalam Wibowo (2013:504) faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja adalah :

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)
2. *Discrepancies* (perbedaan)
3. *Value Attainment* (pencapaian nilai)
4. *Equity* (keadilan)
5. *Genetic components* (komponen *genetic*)

Menurut Rivai dan Sagala (2011 : 860) faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah :

1. Isi pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan.

Teori Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2012:190) pada dasarnya penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H.Jackson dalam Umam (2012:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Mangkunegara dalam Umam (2012:189), faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi. Faktor ini terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.
3. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Miner dalam Sutrisno (2007 :172) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

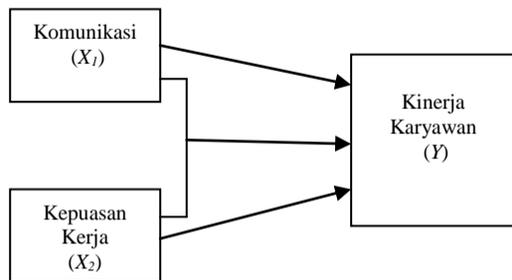
1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Kerangka Konseptual

Dalam sebuah perusahaan diperlukan komunikasi yang sangat baik dan tinggi pada setiap karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain komunikasi yang baik dan tinggi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Beban pekerjaan yang dianggap terlalu berat oleh karyawan dapat mengakibatkan stres kerja yang bergejolak pada turunnya kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak menurunnya kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Shunda Sucai Indonesia
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Shunda Sucai Indonesia.
3. Komunikasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Shunda Sucai Indonesia.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:8) pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diterapkan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 84 orang karyawan PT. Shunda Sucai Indonesia.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Wawancara dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak responden yakni karyawan PT. Shunda Sucai Indonesia.
2. Kuesioner atau penyebaran angket kepada para responden dalam ini adalah seluruh karyawan PT. Shunda Sucai Indonesia.
3. Studi dokumentasi yang diperoleh dari buku dan jurnal mengenai komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder.

Menurut Sugiyono (2012:308) :

1. Data Primer adalah data yang mendukung data primer yang peneliti peroleh dari studi dokumentasi dan studi perpustakaan.
2. Data Sekunder adalah data-data yang diperoleh penulis dari daftar pertanyaan yang disebarkan kepada setiap responden dan melakukan wawancara kepada karyawan perusahaan serta data-data yang diperoleh dari perusahaan PT. Shunda Sucai Indonesia.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Menurut Sugiyono (2008:190), korelasi angket item dengan skor total $\geq 0,3$, dimana dengan keterangan korelasi yang signifikan (valid). Jika $\leq 0,3$ mempunyai korelasi yang tidak signifikan (tidak valid). Validitas digunakan untuk mengungkapkan seberapa nyata pengujian yang akan di ukur. Uji validitas dilakukan dengan bantuan program/software SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian di PT. Shunda Sucai Indonesia, variabel bebas (*independent variable*) yang diamati adalah Komunikasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Karyawan. Statistik deskriptif digunakan untuk menampilkan jumlah sampel (N), rata-rata sampel (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum serta standar deviasi masing-masing variabel. Berikut hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel 1.

Tabel 1
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	84	33.00	45.00	39.6786	2.70279
KepuasanKerja	84	35.00	46.00	39.6071	2.31297
Kinerja	84	25.00	35.00	29.9881	2.32065
Valid N (listwise)	84				

Dari hasil output tabel 1 diatas dapat diketahui variabel komunikasi dengan sampel 84 orang memiliki rata-rata sebesar 39,67, nilai minimum 33,00 dan nilai maksimum 45,00.

Variabel kepuasan kerja dengan sampel 84 orang memiliki rata-rata sebesar 39,60 nilai minimum 35,00 dan nilai maksimum 46,00.

Variabel kinerja karyawan dengan sampel 84 orang memiliki rata-rata sebesar 29,98 nilai minimum 25,00 dan nilai maksimum 35,00.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji menggunakan statistik yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu dengan kriteria jika nilai pada *Asymp. Sig. (2-tailed)*, lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal dan apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*, lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 2

Pengujian One Sample Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70301374
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.041
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 2 diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.200. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *variance inflation factor*.

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali 2009:57).

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Komunikasi	.428	2.336
KepuasanKerja	.428	2.336

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Tabel 3, hasil variabel komunikasi dan kepuasan kerja nilai VIF sebesar 2,336 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,428 mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dengan menggunakan statistik yaitu dengan menggunakan uji *Glejser* dengan kriteria yaitu apabila nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4
Hasil Pengujian Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.801	2.006		.898	.372
	Komunikasi	-.007	.065	-.018	-.109	.914
	KepuasanKerja	-.005	.076	-.010	-.059	.953

a. Dependent Variable: RES2

Dari Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) untuk variabel komunikasi adalah sebesar 0.914 dan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.953. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program software SPSS. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Variabel X₁ (Komunikasi)

b₂ = Koefisien Regresi Variabel X₂ (Kepuasan Kerja)

X₁ = Variabel Komunikasi

X₂ = Variabel Kepuasan Kerja

e = Persentase Kesalahan (5%)

Tabel 5
Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.990	3.284		.910	.365
	Komunikasi	.268	.107	.312	2.507	.014
	KepuasanKerja	.413	.125	.412	3.302	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 2,990 + 0,268X_1 + 0,413X_2 + e$$

1. Nilai konstanta a sebesar 2,990 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel Komunikasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) = 0 maka Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 2,990 satuan.
2. Variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0,268 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel stres kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0,268 satuan.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,413 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0,413 satuan.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Menurut Ghozali (2011:97), Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah dimana R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$ antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.448	1.72391

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 6 nilai *R Square* adalah 0,461 artinya bahwa kemampuan variasi variabel komunikasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan adalah sebesar 46,1% dan sisanya sebesar 53,9% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti motivasi, disiplin kerja dan kompensasi finansial.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 7

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.267	2	103.133	34.703	.000 ^b
	Residual	240.721	81	2.972		
	Total	446.988	83			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Komunikasi

Pada Tabel 7 diperoleh hasil F_{hitung} 34.703 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% nilai $df_1 = 2$ dan $df_2 = 81$ maka nilai F_{tabel} dari distribusi F statistik adalah 3.10. Berdasarkan hasil uji, maka dapat terlihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34.703 > 3.10$) maka hasil penelitian mendukung hipotesis yaitu menerima H_1 dan menolak H_0 sehingga dinyatakan komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t (Parsial)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dimensi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan uji-t. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (Komunikasi ; Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Shunda Sucai Indonesia).
- b. $H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$ (Komunikasi; Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Shunda Sucai Indonesia).

Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

- H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- H_1 diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Tabel 8
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.990	3.284		.910	.365
Komunikasi	.268	.107	.312	2.507	.014
Kepuasan Kerja	.413	.125	.412	3.302	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Tabel 8 diperoleh hasil t_{hitung} 2.507. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.507 > 1.98$) maka H_1 diterima sehingga dapat dinyatakan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja adalah 3.302. Sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.302 > 1.98$) maka hasil penelitian mendukung hipotesis yaitu menerima H_1 dan menolak H_0 sehingga dinyatakan komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Shunda Sucai Indonesia.
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Shunda Sucai Indonesia.
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Shunda Sucai Indonesia.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan seharusnya lebih memperhatikan gaya komunikasi antara pimpinan kepada bawahan. Ada baiknya apabila karyawan langsung menerima instruksi dari atasan tanpa melalui perantara. Dengan instruksi langsung, maka diharapkan bawahan bisa mengerti tugas yang diberikan. Pada faktor lainnya, kepuasan kerja juga menjadi hal yang perlu diperhatikan perusahaan. Pemberian asuransi bagi pekerja, promosi jabatan dan kenaikan gaji yang sesuai diharuskan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan diharapkan karyawan nyaman dan betah bekerja di perusahaan.
2. Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.
3. Bagi Peneliti atas hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti: motivasi, disiplin kerja dan kompensasi finansial.

DAFTAR PUSTAKA

Anthonius Wisnu Nugroho & Edy Mulyantomo. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kresnatel Indonesia Semarang. 2012. *Jurnal Penelitian*

Chandra, Jeffry. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lie Fung Surabaya. 2012. *Jurnal Wira Mikroskil*

Herman Sofyandi, Perilaku Organisasi, Edisi pertama, 2007.

Khairiyah dan Annisya. Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera. 2013. *Jurnal Penelitian*

- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Management Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kesepuluh, Bandung, Penerbit : PT. Remaja Rodaskarya, 2009.
- Sedarmayanti. **Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama, Bandung : PT. Refika Aditama, 2007.
- Sinambela, Lijan, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Edisi 1. Cetakan pertama, Yogyakarta, Graha ilmu 2012.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008.
- Sunyoto Danang, *Teori kuisisioner dan analisis data manajemen Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)* Cetakan kedua. Yogyakarta CAPS. 2013.
- Suranto A.W. *Komunikasi Perkantoran*. Cetakan pertama. Yogyakarta. Media kencana 2005.
- Sutrisno, Edy *Management Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Kencana Persada Media Group 2009.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana Prenadamedia Group, 2007.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.
- Wibowo, *Management Kinerja* Edisi Cetakan ke – 7, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada 2013.