

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. PERCETAKAN AKSARA GIANYAR

Oleh :

I Ketut Herry Budi Artawan

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap dan pengalaman. Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja yang masing-masing berbeda pula. Untuk mencapai tujuan dalam organisasi tersebut, yang menjadi faktor utama adalah komunikasi dan kepuasan kerja yang baik. Sehingga semangat kerja karyawan yang baik dan maksimal dapat dihasilkan oleh perpaduan antara kemauan dan kemampuan, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang mau dan mampu bekerja harus diimbangi dengan komunikasi yang baik serta didukung oleh kepuasan kerja yang baik juga. Hal ini juga terjadi di CV. Percetakan Aksara Gianyar sebagai tempat penelitian ini, komunikasi dan kepuasan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan semangat kerja.

Adapun perumusan masalahnya adalah : Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Percetakan Aksara? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Percetakan Aksara. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, kuisioner, wawancara dan studi dokumentasi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 Orang. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Hipotesis diformulasikan dan diuji menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Kata Kunci : Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

CV. Percetakan Aksara merupakan salah satu perusahaan yang berada di kawasan Kota Gianyar yang beralamat di Jalan Kesatrian no 201x Gianyar Bali, dengan jumlah karyawan 40 orang. CV. Percetakan Aksara merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi Perlengkapan Kantor, Buku, Brosur, Flyer, Invitation, Paper Bag, Name Card, Topi Seragam, Perlengkapan Pramuka, PNS, Bendera, Spanduk, Stiker, Cutting Stiker, Papan Nama, Baliho, Pin, Piagam, Piala, dan sampai saat ini aktif melakukan aktivitas produksi. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan didalam meningkatkan semangat kerja para karyawan untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pelanggannya dari luar kabupaten maupun dari dalam kabupaten. Dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan pimpinan CV. Percetakan Aksara menerapkan komunikasi dan kepuasan kerja secara vertikal dan horizontal. Komunikasi secara vertikal *General Manager* dengan *Assitant Manager* dan peran horizontal antara karyawan dengan karyawan. Dengan penerapan komunikasi secara vertikal dan horizontal tersebut, maka pimpinan CV. Percetakan Aksara berharap dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya yang dapat memberi dampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahannya dalam penelitian ini adalah : Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Percetakan Aksara?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Percetakan Aksara.

b. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan di masa yang akan datang.

II Landasan Teori

2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *management*, yang memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur. ”Manajemen belum memiliki definisi yang mapan yang di terima secara universal. Marry Follet yg dikutip oleh Handoko (2000:8) mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu

terwujudnya tujuan sumber daya manusia, karyawan dan masyarakat (Melayu, Hasibuan, 2000).

2.3 Komunikasi

Menurut Uchjana (2003 :13) menyatakan bahwa “Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seorang kepada orang lain dengan menggunakan lambing-lambang yang bermakna bagi kedua belah pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau seseorang ada efek tertentu yang diharapkan.

2.4 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual mempunyai kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang di definisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja merupakan efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

2.5 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2001:96) menyatakan bahwa “Semangat Kerja adalah bekerja secara lebih giat, sehingga pekerjaan yang diharapkan akan lebih cepat selesai dan lebih baik.

2.6 Jenis dan Bentuk Perusahaan

CV. (Comanditaire Venootschap) atau persekutuan komanditer adalah bentuk persekutuan yang didirikan oleh seseorang atau lebih sekutu yang merupakan pemberi modal dan bertanggung jawab terbatas sebesar modal penyertaannya. (Buchari Alma 2006:62).

2.7 Rumusan Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan teori-teori yang diacu serta hasil-hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis, yaitu : komunikasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Percetakan Aksara. Artinya semakin baik komunikasi dan kepuasan kerja maka semangat kerja karyawan akan semakin baik.

III Metode Penelitian

3.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Percetakan Aksara yang berlokasi di Jalan Kesatrian Gianyar No 201x.

3.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah komunikasi, kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan pada CV. Percetakan Aksara.

3.3 Identifikasi Variabel

Penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas (X1) komunikasi dan variabel bebas (X2) kepuasan kerja dan variabel terikat (Y) yaitu semangat kerja karyawan.

3.4 Definisi Operasional Variabel

- a) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari suatu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti kedua belah pihak. Apa bila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi

masih bisa dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum menggeleng kepala, mengangkat bahu. Cara ini di sebut komunikasi nonverbal.

- b) Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.
- c) Semangat Kerja adalah bekerja secara lebih giat, sehingga pekerjaan yang diharapkan akan lebih cepat selesai dan lebih baik, yang dapat diukur melalui tingkat absensi, adanya kerjasama, kepuasan, dedikasi dan disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan.

3.5 Jenis Data

Data yang dipergunakan, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

3.6 Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan, yaitu data primer dan data sekunder.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini, antara lain : observasi. Kuisisioner, wawancara, dan studi dokumentasi.

3.8 Teknik Analisis Data

- a. Analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis statistic digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y).
- b. Analisis kualitatif adalah suatu analisis yang bersifat keterangan-keterangan serta penjelasan-penjelasan tentang obyek yang dibahas.

IV Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yang dominan berusia antara 20-29 tahun, dengan tingkat lulusan pendidikan SMA/Sederajat.

4.2 Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Percetakan Aksara Gianyar.

Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara Pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Percetakan Aksara Gianyar.

Model	Regresi	T	Sig.
Constant	2,048	0,560	0,579
Komunikasi	0,739	9,066	0,000
Kepuasan Kerja	0,222	3,974	0,000

n = 40
R = 0,838
R² = 0,703
F_{-test} = 43,761
Sig F = 0,000

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan garisnya : $Y = 2,048 + 0,739 (X_1) + 0,222 (X_2)$, sehingga memberikan informasi bahwa :

- 1) $a = 2,048$ artinya bahwa apabila tidak ada perhatian terhadap komunikasi dan kepuasan kerja atau nilainya adalah konstan, maka semangat kerja adalah sebesar rata-rata 2,048.
- 2) $b_1 = 0,739$ artinya apabila kepuasan kerja (X_2) dianggap konstan, maka meningkatnya skor komunikasi (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya semangat kerja sebesar rata-rata 0,739.
- 3) $b_2 = 0,222$ artinya apabila variabel komunikasi (X_1) dianggap konstan, maka meningkatnya skor kepuasan kerja (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya semangat kerja sebesar rata-rata 0,222.

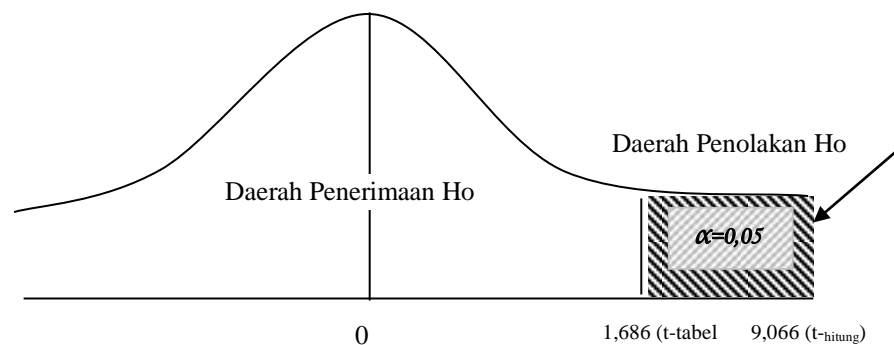
b. Analisis Determinasi

Dari hasil perhitungan analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 70,30%. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan komunikasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Percetakan Aksara Gianyar adalah sebesar 70,30% sedangkan sisanya sebesar 29,70% disumbangkan oleh variabel lain, yang dalam hal ini tidak diteliti.

c. Analisis Secara Parsial (Uji t)

- 1) Komunikasi secara parsial mempengaruhi semangat kerja karyawan.

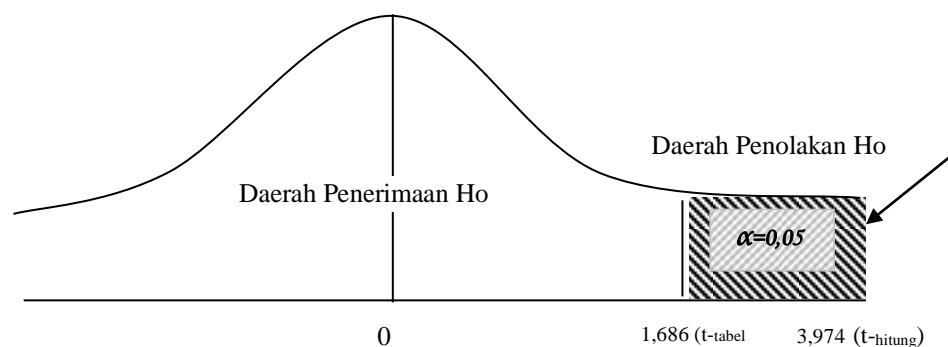
Gambar 4,1 : Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
(t_{-test} Uji β_1) Komunikasi



Hasil uji T untuk variabel komunikasi terhadap semangat kerja menunjukkan nilai t hitung = 9,066 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 di dapat t tabel sebesar 1.686. Maka kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja(hipotesis terbukti).

- 2) Kepuasan kerja secara parsial mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Gambar 4.2 : Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
(t -test Uji β_2) Kepuasan Kerja

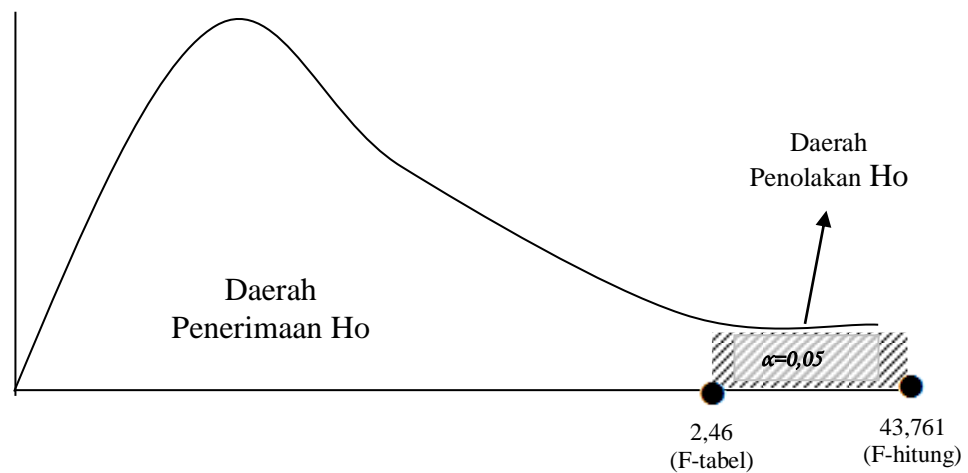


Hasil uji T untuk variabel kepuasan kerja terhadap semangat kerja menunjukkan nilai t hitung = 3,974 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 di dapat t tabel sebesar 1.686. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Percetakan Aksara(hipotesis terbukti).

d. Pengujian Secara Simultan (uji F)

Untuk membuktikan H_0 diterima atau ditolak sesuai dengan hipotesis yang diajukan maka dipergunakan uji sisi kanan yang dapat digambarkan dalam sebuah kurva penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :

Gambar 4.3 : Daerah Penerimaan dan Penolakan Distribusi F



Hasil pengujian di atas, dengan taraf signifikansi = 0,05 pada derajat bebas pembilang = 2 dan derajat bebas penyebut 40 orang, maka diperoleh besarnya $F_{hitung} = 43,761$ dan $F_{(0,05)(2)(40)} = 2,46$ atau nilai sig F $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa antara komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Percetakan Aksara Gianyar (hipotesis terbukti).

V. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa : hasil analisis menunjukkan persamaan garis regresi linier berganda diperoleh $Y = 2,048 + 0,739 (X_1) + 0,222 (X_2)$.

- Secara Parsial bahwa komunikasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Artinya semakin baik komunikasi dan kepuasan kerja akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan pada CV. Percetakan Aksara Gianyar (hipotesis terbukti).
- Secara simultan bahwa antara komunikasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Percetakan Aksara Gianyar.
- Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi adalah sebesar 70,30%. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan komunikasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Percetakan Aksara Gianyar adalah sebesar 70,30% sedangkan sisanya sebesar 29,70% disumbangkan oleh variabel lain, yang dalam hal ini tidak diteliti.

5.2 Saran

Upaya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, pimpinan perusahaan pada CV. Percetakan Aksara Gianyar, hendaknya mampu memberikan

komunikasi dan kepuasan kerja dengan baik dan benar. mengingat semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang baik dan benar, artinya semakin baik komunikasi antar pimpinan dan bawahan, atau pun sesama karyawan akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan dan juga kepuasan kerja yang baik dan benar akan mendorong kepuasan yang tinggi dan menciptakan suasana menyenangkan yang akan mendorong karyawan untuk berprestasi, juga dengan selalu memperhatikan kesejahteraan seluruh karyawan pada CV. Percetakan Aksara Gianyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Darma, 2001, *manajemen superfisi*, PT Raja Grafindo persada, Jakarta
- Alexs S. Nitisemito, 2001 *manajenen personalia*, Gahlia, Jakarta
- Alma Buchari, 2006. Pengantar Bisnis Yogyakarta : *al fabeta*.
- Blum As'ad, 2000. *Psikologi Industri*. Ed4, Yogyakarta: Liberty.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2006. Statistik Induktif. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Effendy, Onong Uchjana, Komunikasi Teori dan Praktek, Bandung: Remaja Pengantar Ilmu *Komunikasi*, Jakarta: Grasindo. Rosdakarya
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Andi offset.
- Gordon, I Gusti Ngurah. 2004, *manajemen sumber daya manusia* cetakan I Widya Kriya Gamatama, Jakarta
- Griffin, Ricky. 2004. Manajemen Jilid 1, Edisi 7. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan keenam. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Herzberg F. 2000. Frederick Herzberg's Motivation And Hygiene Factors <http://businessballs.com/herzberg.htm> [12 September 2009]
- Kartini Kartono 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, edisi terbaru, Jakarta : penerbit Rajawali Press
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Siimbar Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- . 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Kesembilan belas. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Soekemi, Sri.L, Dra, Jakoeb Hidayat, Koesjono, 2008, *Modul Hubungan Ketenagakerjaan*, Universitas Terbuka, Karunika, Jakarta.
- Sudjana. (2003). Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi. Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, 2004. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan keenam, Alfabeta. Cv Bandung
- T Hani Handoko, 2000-2001, *Pengantar Manejemen Sumber daya manusia*, edisi ke III, Yogyakarta
- Umar, Husein. 2001. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

Willian I Gordon (Mulyana, Deddy, 2005), *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*,
Bandung, Remaja Rosdakarya.