

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. TIRTA AMERTA TEHNIK  
DI KOTA DENPASAR**

**Oleh :  
Luh Made Yuliastini**

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar, Bali, Indonesia  
e-mail : yuliastini94@gmail.com/ tlp : +6287860066610

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan “ Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amertha Tehnik di Kota Denpasar dengan mengambil sampel yang berjumlah 40 orang karyawan sebagai responden penelitian. Menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner dengan mempergunakan teknik analisis persamaan regresi berganda, analisis determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil analisis diperoleh secara parsial pengaruh kompensasi finansial memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amertha Tehnik di Kota Denpasar hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t didapat t-hitung > t-tabel yaitu sebesar 3,318 >1,688. Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amertha Tehnik di Denpasar dapat dilihat dari perhitungan t-hitung > t-tabel yaitu sebesar 5,916 >1,688. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amertha Tehnik di Kota Denpasar yang dilihat dari perhitungan uji F didapatkan perhitungan F-hitung> F-tabel yaitu sebesar 149,481>3,259. Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian maka terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara kompensasi finansial dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amertha Tehnik di Kota Denpasar.

***Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan.***

**ABSTRACT**

This study was conducted with the aim "To determine the effect of financial compensation and communication either partially or simultaneously to job satisfaction of employees at PT. Tirta Amertha Technics in Denpasar City by taking a sample of 40 employees as research respondents. Using data collection method through observation, interview, documentation study and questionnaire by using multiple regression equation analysis, determination analysis, t test and F test. Based on the analysis result obtained partially influence of financial compensation have positive and significant value to job satisfaction of employee at PT . Tirta Amertha Technics in Denpasar city can be seen from the calculation of t test obtained t-count> t-table that is equal to 3.318> 1.688. Partially communication has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Tirta Amertha Tehnik in Denpasar can be seen from the calculation of t-count> t-table that is equal to 5,916> 1,688. Simultaneously there is a significant influence between financial compensation and communication to employee job satisfaction at PT. Tirta Amertha Technique in Denpasar City seen from F test calculation got calculation F-count> F-table that is equal to 149,481> 3,259. Based on the discussion and research results, there is a positive and significant influence partially and simultaneously between financial compensation and communication to employee job satisfaction at PT. Tirta Amertha Technics in Denpasar City.

***Keywords: Financial Compensation, Communication, and Employee Job Satisfaction.***

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan perusahaan kontraktor di Bali khususnya di wilayah Denpasar dan Badung dewasa ini dampak persaingannya semakin tajam. Hal ini berarti tingkat persaingan pun tinggi sehingga pimpinan perusahaan selalu dituntut untuk berbuat secara profesional dan terorganisir dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan memanfaatkan berbagai faktor produksi yang dimilikinya, seperti: sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, dan kemampuan (*skill*). Sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor tentunya menginginkan agar usahanya berkembang secara berkesinambungan dan memperoleh laba. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan yang dimaksud sangat tergantung pada keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan, meliputi fungsi personalia, produksi, pemasaran, keuangan dan akuntansi.

Dari fungsi-fungsi tersebut, fungsi personalia merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan, mengingat faktor manusia adalah faktor penentu dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan. Salah satu faktor produksi yang merupakan asset terpenting yang mutlak harus dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Istilah sumber daya manusia dan selanjutnya disingkat SDM yang merujuk kepada orang-orang didalam perusahaan. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberi tenaga, pikiran, bakat dan kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan semua karyawan memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional dalam melaksanakan tugas sehingga berdaya guna dan berhasil guna.

Mewujudkan tujuan perusahaan baik berupa target perusahaan, laba yang maksimal dan berjalannya operasional perusahaan sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan, dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan mengupayakan agar setiap karyawan memiliki kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Menciptakan kepuasan kerja karyawan secara efektif bertujuan untuk kelancaran proses kegiatan dalam suatu perusahaan di masa yang akan datang. (Robbins : 2006 :103) menyatakan Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya diterima. Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak terpuaskan merupakan suatu ajaran diantara para direktur selama bertahun-tahun.

Banyak hal yang dapat dilakukan guna meningkatkan kepuasan kerja para karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya, diantaranya adalah memberikan dorongan sebagai motivasi karyawan dengan memberikan kompensasi finansial. Seperti apa yang diungkapkan oleh (Simamora : 2006 : 223) kompensasi meliputi imbalan finansial dan penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Selanjutnya dijelaskan bahwa terminology dalam kompensasi meliputi: (1) Upah/gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan, (4) Fasilitas.

Selain memberikan kompensasi finansial kepuasan kerja karyawan juga ada karena bagaimana komunikasi itu sendiri di bangun didalam perusahaan demi

kelancaran didalam kegiatan operasional perusahaan. Komunikasi yang baik tersebut adalah komunikasi kerja yang efektif seperti apa yang diungkapkan oleh (Gorda : 2006: 110) menyatakan bahwa tujuan yang ingin dicapai, berbagai keputusan dan kebijaksanaan bisnis yang ingin diputuskan, berbagai rencana dan program kerja yang akan di implementasikan, keseluruhan yaitu memerlukan komunikasi.

Demikian pula halnya dengan Perusahaan PT. Tirta Amerta Teknik yang bergerak pada Kontraktor Listrik dan Perdagangan Umum. Perusahaan PT. Tirta Amerta Teknik di tengah persaingan yang semakin kompetitif seperti sekarang ini, maka setiap karyawan dituntut untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Untuk itulah berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan tersebut. Upaya-upaya yang ditempuh oleh pihak perusahaan diantaranya adalah memberikan gaji dan juga memberikan tunjangan-tunjangan. Selain motivasi dalam bentuk finansial perusahaan juga memotivasi dalam bentuk non finansial seperti adanya komunikasi yang baik antar seluruh karyawan yang dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pentingnya Kompensasi finansial, dan komunikasi pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar adalah dengan harapan agar para karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga nantinya dapat merealisasikan tujuan perusahaan dengan baik. Kompensasi finansial yang diberikan terdiri dari gaji pokok, tunjangan makan, tunjangan *transport*, tunjangan hari raya, dan uang pelayanan. Jumlah kompensasi

finansial yang diberikan kepada karyawan pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar setiap bulan pada tahun 2015 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1 Jumlah Kompensasi Finansial yang diberikan Kepada Karyawan pada PT.

Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar Tahun 2015

No	Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Transport (Rp)	Tunjangan Makan (Rp)	THR	Uang Pelayanan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Januari	40	64.000.000	3.800.000	4.560.000		13.965.318	86.325.318
2	Februari	40	64.000.000	3.600.000	4.320.000		11.631.568	83.551.568
3	Maret	40	64.000.000	3.600.000	4.320.000		11.882.890	83.802.890
4	April	40	64.000.000	4.200.000	5.040.000		13.124.620	86.364.620
5	Mei	40	64.000.000	3.800.000	4.560.000		12.980.789	85.340.789
6	Juni	40	64.000.000	3.800.000	4.560.000		14.099.558	86.459.558
7	Juli	40	64.000.000	3.800.000	4.560.000	64.000.000	10.431.330	130.791.330
8	Agustus	40	64.000.000	3.800.000	4.560.000		9.987.056	82.347.056
9	September	40	64.000.000	4.200.000	5.040.000		13.345.080	86.585.080
10	Oktober	40	64.000.000	3.600.000	4.320.000		12.355.108	84.275.108
11	November	40	64.000.000	4.000.000	4.800.000		12.578.377	85.378.377
12	Desember	40	64.000.000	3.800.000	4.560.000		12.714.892	85.074.892
	<b>Jumlah</b>	<b>480</b>	<b>768.000.00</b>	<b>46.000.000</b>	<b>55.920.000</b>	<b>64.000.000</b>	<b>149.096.586</b>	<b>1.066.296.586</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>40</b>	<b>64.000.000</b>	<b>3.833.333</b>	<b>4.660.000</b>	<b>5.333.333</b>	<b>12.424.716</b>	<b>88.858.049</b>

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya cenderung berfluktuasi. Hal ini karena dipengaruhi oleh banyak sedikitnya pekerjaan tiap bulannya dan berbedanya uang pelayanan yang diberikan perusahaan yaitu sebesar 5% dari laba bersih. PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar menerapkan kebijakan sistem gaji bulanan yang besarnya disesuaikan dengan jabatan karyawan. Berbedanya tunjangan *transport* dan tunjangan makan disebabkan oleh sistem pembayaran yang digunakan per-hari kerja dimana masing-masing diberikan Rp 5.000,- dan Rp 6.000,- sehingga jumlah tunjang *transport* dan tunjangan makan sesuai dengan hari kerja karyawan yang senyatanya.

Tunjangan hari raya sebesar satu gaji pokok. Bagi yang beragama Islam dan Hindu dibagikan seminggu sebelum Lebaran dan Galungan pada Juli 2015. Namun jika dalam satu tahun terdapat dua kali Galungan maka tunjangan hari raya tetap diberikan satu kali saja.

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar, dapat dijelaskan beberapa masalah berkaitan dengan pemberian kompensasi finansial adalah :

1. Jumlah Gaji pokok yang didapat karyawan tidak sesuai dengan UMK kota Denpasar pada Tahun 2015 sebesar Rp 1.905.000.
2. Jumlah tunjangan *transport* dirasakan masih sangat kurang karena jarak tempuh karyawan menuju tempat kerja cukup jauh, mengingat banyak karyawan yang tinggal di luar denpasar, dimana sebagian besar karyawan tinggal di Kota Denpasar, Gianyar, dan Klungkung.
3. Pemberian tunjangan makan yang diberikan tidak cukup, tidak sesuai dengan mahalnya harga sembako saat ini.
4. Jumlah uang pelayanan yang diterima tidak seimbang dengan pendapatan perusahaan.

Komunikasi yang di terapkan selama ini pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar meliputi komunikasi formal dan informal. Komunikasi yang bersifat formal meliputi vertikal, horizontal dan silang. Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik dan cenderung bersifat formal. Komunikasi horizontal adalah komunikasi secara mendatar yaitu komunikasi antara karyawan dengan karyawan. Komunikasi

diagonal adalah komunikasi secara silang, yaitu komunikasi antara masing-masing karyawan dan dengan karyawan pada atasan. Pada umumnya komunikasi formal terjadi pada jam kerja seperti halnya dalam rapat dan pengarahan, sedangkan komunikasi yang bersifat informal biasanya terjadi di luar jam kerja seperti pada saat istirahat maupun saat pulang kerja.

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar berkaitan dengan komunikasi karyawan adalah :

1. Penyampaian informasi yang diturunkan oleh atasan ke bawahan kurang jelas yang menyebabkan informasi yang diterima oleh bawahan dengan persepsi yang berbeda. Kesalahan persepsi penerimaan informasi oleh karyawan disebabkan oleh faktor-faktor seperti waktu pelaksanaan yang mendesak dan salah pengertian dari maksud komunikasi dan juga sedikitnya waktu untuk menyampaikan informasi.
2. Terjadinya persaingan beberapa karyawan untuk mendapat perhatian lebih dari atasannya menjadi kendala dalam berkomunikasi antar karyawan sehingga komunikasi tidak berjalan dengan efektif.
3. Adanya rasa enggan antar karyawan untuk menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan. Dimana semua itu dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2 Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Tirta Amerta Tehnik di Kota Denpasar Tahun 2015

No	Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah hari kerja yang telah hilang (hari)	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Persentase absensi (%)
1	2	3	4	5 = (3X4)	6	7 = (5-6)	8 = (6:5)
1	Januari	40	19	760	12	748	1,58
2	Februari	40	18	720	10	710	1,39
3	Maret	40	18	720	13	707	1,81
4	April	40	21	840	9	831	1,02
5	Mei	40	19	760	12	748	1,58
6	Juni	40	19	760	11	749	1,45
7	Juli	40	19	760	12	748	1,58
8	Agustus	40	19	760	12	748	1,58
9	September	40	21	840	9	831	1,07
10	Oktober	40	18	720	13	707	1,81
11	November	40	20	800	10	790	1,25
12	Desember	40	19	760	12	748	1,58
<b>Jumlah</b>		<b>480</b>	<b>230</b>	<b>9200</b>	<b>135</b>	<b>9065</b>	<b>17,7</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>40</b>	<b>19,16</b>	<b>766,66</b>	<b>11,25</b>	<b>755,42</b>	<b>1,48</b>

Dari Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Tirta Amerta Tehnik di Kota Denpasar tahun 2015 cenderung berfluktuasi setiap bulanya dimana rata-rata tingkat absensi besar 1,48% yang menunjukkan tingkat absensi tergolong rendah atau dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan tinggi. Karena menurut Utama (2011:93) tingkat absensi yang wajar jika menunjukkan persentase di bawah 3 persen. Namun demikian dari hasil observasi dan wawancara masih terlihat ada karyawan yang datang terlambat dan pulang mendahului, istirahat melebihi waktu yang di tentukan.

Meskipun demikian masih terlihat adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, seperti berikut :

1. Ada beberapa karyawan kurang puas karena tidak dipromosikan jabatannya walaupun kinerja tergolong baik.



2. Karyawan yang lebih senior terlihat malas dalam bekerja karena merasa dirinya disertakan dengan karyawan yang tidak memiliki keahlian lebih.
3. Karyawan sering lamban dalam bekerja karena kurang puas mengerjakan tugas yang bukan tanggung jawabnya.

Adanya perhatian yang diberikan dan ditemui beberapa permasalahan berkaitan dengan kompensasi finansial dan komunikasi dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar”.

Pokok permasalahan penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas adalah : (1) Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar? (2) Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar?

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar. (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tirta Amerta Teknik yang beralamat di Jalan Cokroaminoto Nomor 57A Denpasar Utara. Pemilihan perusahaan ini sebagai lokasi penelitian adalah Belum ada yang meneliti pada perusahaan PT. Tirta Amerta Teknik, Banyak masyarakat sekitarnya yang menggunakan jasa konstruksi pada perusahaan PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar, dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar. Objek dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia khususnya adalah kompensasi finansial, komunikasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan dua sumber, Data Primer yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari karyawan PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar seperti jawaban kuesioner dari para responden. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung dan diambil dari dokumentasi PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar seperti struktur organisasi dan gambaran umum PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar.

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi atau sumbangan kompensasi finansial dan komunikasi terhadap kepuasan kerja, yang dinyatakan dalam persentase, Analisis uji t (t-test) untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan Analisis Uji

F (F-test) digunakan untuk menguji signifikansi kompensasi finansial dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif data disajikan untuk memberikan informasi mengenai distribusi variabel-variabel penelitian yang di dapat dari responden yang menjawab kuesioner.

Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu kompensasi finansial adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat dan disiplin kerja yang tinggi pada semua pekerja. Jumlah skor, rata-rata skor dan kategori penilaian masing-masing indikator variabel kompensasi finansial dari 40 responden pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 : Jumlah Skor, Rata-rata Skor Dan Kategori Jawaban Masing-masing Indikator Variabel Kompensasi Finansial Pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar, Tahun 2016.

No.	Pernyataan	Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Jawaban
1.	Kompensasi finansial yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan.	179	4.48	Sangat Setuju
2.	Jumlah gaji pokok sesuai dengan jabatan karyawan.	178	4.45	Sangat Setuju
3.	Jumlah tunjangan makan dirasakan layak.	174	4.35	Sangat Setuju
4.	Jumlah tunjangan <i>transport</i> layak dalam membantu meringankan beban ongkos <i>transport</i> .	168	4.20	Setuju
5.	Jumlah tunjangan hari raya layak dalam membantu meringankan beban	168	4.20	Setuju

	biaya untuk hari raya.			
6.	Jumlah uang pelayan sesuai dengan tingkat keuntungan perusahaan.	166	4.15	Setuju
7.	Kompensasi finansial dapat mengikat karyawan untuk terus bekerja pada perusahaan.	168	4.20	Setuju
8.	Kompensasi finansial dirasakan adil sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan.	167	4.18	Setuju
9.	Pembayaran kompensasi finansial dilakukan tepat waktu.	165	4.13	Setuju
Total		1.533	38.33	
Rata-rata		170,33	4.26	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 9 pernyataan dari indikator variabel kompensasi finansial responden memberikan kategori penilaian sangat setuju dengan rata-rata 4,26. Ini berarti variabel kompensasi finansial dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya kerjasama antara sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginannya yang terpendam di dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak, isyarat anggota badan dan sebagainya. Komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara dengan mengandalkan telepon, internet, via sms dan sebagainya, dengan demikian kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik. Jumlah skor, rata-rata skor dan kategori penilaian masing-masing indikator variabel komunikasi dari 40 responden pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 : Jumlah Skor, Rata-rata Skor Dan Kategori Jawaban Masing-masing Indikator Variabel Komunikasi Pada PT. Tirta Amerta Tehnik di Kota Denpasar, Tahun 2016.

No.	Pernyataan	Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Jawaban
1.	Pelaksanaan komunikasi dapat meneruskan informasi untuk mengambil keputusan.	187	4.68	Sangat Setuju
2.	Fungsi komunikasi dalam memotivasi karyawan untuk memperbaiki Kepuasan Kerjanya.	182	4.55	Sangat Setuju
3.	Penyesuaian komunikasi sesuai dengan tindakan.	186	4.65	Sangat Setuju
4.	Pelaksanaan komunikasi ke atas dan ke bawah sehingga secara seimbang.	180	4.50	Sangat Setuju
5.	Pelaksanaan komunikasi tatap muka yang lebih sering dilakukan.	180	4.50	Sangat Setuju
6.	Bahasa yang dipergunakan dalam berkomunikasi sangat jelas untuk dimengerti.	170	4.25	Sangat Setuju
7.	Jalannya komunikasi secara langsung baik melalui tatap muka maupun menggunakan telepon.	166	4.15	Setuju
8.	Komunikasi antar karyawan berjalan efektif.	169	4.23	Sangat Setuju
9.	Jarang terjadi salah persepsi antara pimpinan dan bawahan pada masing-masing bagian.	168	4.20	Sangat Setuju
Total		1,588	39.70	
Nilai Rata-rata		176.44	4.41	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 9 pernyataan dari indikator variabel komunikasi, diantaranya 8 pernyataan mengenai indikator komunikasi tergolong dalam kategori sangat setuju dengan rata-rata skor 4,4. Sedangkan hanya 1 (satu) pernyataan mengenai indikator komunikasi yang memberikan jawaban dengan kategori setuju.

Karyawan merupakan aset atau bagian penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Karyawan dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan

tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, dan kebutuhan. Jumlah skor, rata-rata skor dan kategori penilaian masing-masing indikator variabel kepuasan kerja karyawan dari 40 responden pada PT. Tirta Amerta Tehnik di Kota Denpasar pada tabel 5 berikut:

Tabel 5 : Jumlah Skor, Rata-rata Skor Dan Kategori Jawaban Masing-masing Indikator Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Tirta Amerta Tehnik di Kota Denpasar, Tahun 2016.

No.	Pernyataan	Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Jawaban
1.	Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	161	4.03	Puas
2.	Keinginan untuk terus bekerja pada perusahaan.	167	4.18	Puas
3.	Tugas diberikan sesuai dengan kemampuan.	170	4.25	Sangat Puas
4.	Tingkat kehadiran kerja karyawan di tempat kerja.	164	4.10	Puas
5.	Disiplin dalam bekerja.	170	4.25	Sangat Puas
6.	Dukungan rekan kerja terhadap keberhasilan pekerjaan.	163	4.09	Puas
7.	Kesempatan promosi dalam bekerja.	159	3.98	Puas
8.	Kebebasan mengemukakan hasil keputusan sendiri.	163	4.08	Puas
9.	Penghargaan yang diterima bila pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik.	165	4.13	Puas
Total		1,482	37.05	
Nilai Rata-rata		164.67	4.12	Puas

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 9 pernyataan indikator variabel kepuasan kerja karyawan, adalah 7 pernyataan mengenai indikator kepuasan kerja karyawan berada pada kategori puas dengan rata-rata skor 4,12. Sedangkan 2 pernyataan indikator kepuasan kerja karyawan berada pada kategori sangat puas.

## **Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar menggunakan analisis regresi linear berganda, determinasi, analisis statistik uji t (t-test), dan analisis statistik uji F (F-test), diolah dengan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 21.0 for windows*. Adapun tabulasi hasil analisis, disajikan seperti tabel 6 berikut :

Tabel 6 : Hasil Analisis *SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 21.0 for windows*. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar, Tahun 2016

Variabel	Koefisien regresi	t- hitung	Sig t
Konstanta	-18.867	0,000	0,000
Kompensasi Finansial	0,515	3,318	0,002
Komunikasi	0,911	5,916	0,000
R	0,943		
Determinasi (R <sup>2</sup> )	0,890		
a	-18.867		
b <sub>1</sub>	0,515		
b <sub>2</sub>	0,911		
F-hitung	149,481		
Nilai signifikan F	0,000		

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan tabel 6 tersebut di atas, maka persamaan regresi linier berganda adalah:  $Y = -18.867 + 0,515 (X_1) + 0,911 (X_2)$ , dengan penjelasan sebagai berikut:

Nilai  $a = -18.867$  artinya bahwa jika kompensasi finansial dan komunikasi nilainya adalah 0 (nol), maka kepuasan kerja nilainya adalah sebesar -18.867.

Nilai  $b_1 = 0,515$  artinya jika variabel komunikasi nilainya tetap dan kompensasi finansial mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,515 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja, semakin meningkat kompensasi finansial maka semakin meningkat pula kepuasan kerja.

Nilai  $b_2 = 0,911$  artinya jika variabel kompensasi finansial nilainya tetap dan komunikasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,911 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi dengan kepuasan kerja, semakin meningkat komunikasi maka semakin meningkat pula kepuasan kerja.

### **Analisis Determinasi**

Berdasarkan analisis determinasi pada tabel 6 diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,890 atau (89 %). Hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan variabel kompensasi finansial dan komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 89 % (persen) . Sedangkan sisanya sebesar 11 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



### **Analisis Uji t (t-test)**

Berdasarkan hasil analisis uji t (t-test) variabel kompensasi finansial menunjukkan bahwa nilai t-hitung diperoleh sebesar 3,318 sedangkan nilai t-tabel 1,688, ternyata nilai t-hitung 3,318 lebih besar dari t-tabel 1,688 dengan arah positif serta nilai Sig  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar.

Berdasarkan hasil analisis analisis uji t (t-test) variabel komunikasi menunjukkan bahwa nilai t-hitung diperoleh sebesar 5,916 sedangkan nilai t-tabel 1,688, ternyata nilai t-hitung 5,916 lebih besar dari t-tabel 1,688 dengan arah positif serta nilai Sig  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar.

### **Analisis Uji F (F-test)**

Berdasarkan hasil analisis F (F-test) menunjukkan bahwa nilai F-hitung diperoleh sebesar 149,481 sedangkan nilai F-tabel 3,259, ternyata nilai F-hitung 149,481 lebih besar dari F-tabel 3,259 dengan arah positif serta nilai Sig  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi finansial dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar. Hasil ini memperkuat hasil penelitian dari (Nina Rosandy Sandia, 2010) dimana dalam penelitiannya koefisien korelasi menunjukkan tingkat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja sangat kuat dan positif, berarti semakin meningkat sarana kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar. Hasil ini memperkuat hasil penelitian dari Marita (2010) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, perubahan sistem komunikasi dalam suatu perusahaan atau instansi akan berdampak pada perubahan kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kompensasi finansial dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar. Hasil ini memperkuat hasil penelitian dari Edy Sanjaya (2015) menyatakan bahwa imbalan kerja (job reward) terbukti menjadi penentu yang kuat terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi setiap organisasi

karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggota di dalamnya. Maka dari itu penting untuk memperhatikan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja dengan memberi kompensasi finansial, menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, antara sesama karyawan, dan memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan. Komunikasi yang efektif akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka akan menimbulkan semangat bekerja karyawan

## **Simpulan**

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

1. Jika dilihat dari pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $3,318 > 1,688$ ) serta nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa “Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar”.
2. Sementara hasil pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar, menunjukkan bahwa nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $5,916 > 1,688$ ) serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa “Ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar”.
3. Berdasarkan hasil pengaruh antara kompensasi finansial dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar menyatakan bahwa nilai F-hitung  $>$  F-tabel ( $149,481 > 3,259$ ) serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa “Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi finansial dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar”.

## **Saran-Saran**

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran yang diharapkan akan memberikan manfaat bagi peningkatan kepuasan kerja, yaitu :

1. Terkait hasil penelitian disarankan kepada PT. Tirta Amerta Teknik di Kota Denpasar untuk lebih memperhatikan segala bentuk kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada karyawan khususnya tunjangan kesehatan yang mampu menjaga kesehatan setiap karyawan sehingga mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Disamping juga mensosialisasikan serta merealisasikan setiap aturan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan sistem pengupahan.
2. Sebaiknya antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan cara berdiskusi didalam perusahaan, sehingga dapat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan liburan bersama atau *outbound* untuk meningkatkan hubungan karyawan dengan pimpinan maupun antar karyawan, juga dengan selalu mendiskusikan setiap permasalahan yang terjadi pada perusahaan baik yang menyangkut aturan maupun operasional perusahaan.

## REFERENSI

- Edi Sanjaya, Kadek dkk. (2015). *Pengaruh, Komunikasi, Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Warung Mina*. Universitas Udayana Denpasar. Jurnal.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Gorda I Gst Ngr. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Astabrata Bali Denpasar.
- Handoko, T. Hani, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : BPF E Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Hariandja. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Pranada Media Group. Jakarta.
- Husein Umar. (2007). *Desain Peneletian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Penerbit : PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kartini Kartono, (2003), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, edisi baru, Jakarta : penerbit Rajawali Press.
- Malayu SP. Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Marita, 2010, *Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi "SEA" Desa Pujon Lor Malang*. Malang. Skripsi.
- Mudiartha Utama, (2011). *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. Denpasar : UPT Universitas Udayana.
- Mulyatiningsih, Endang. (2012). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung. Alfabeta
- Nina Rosandy Sandia.(2010). *Pengaruh Kompensasi Finansial, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sariyasa Samudra di Kuta, Badung*. Universitas Warmadewa Denpasar. Skripsi.
- Riduwan dan Sunarto. (2007). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

- Rivai, Veithzal,; Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Press.
- Robbins, Stephen. P. (2009). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten : PT Intan Sejati.s
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. (2009). *Manajemen*. Edisi 12. Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Sudjana, 2003. *Teknik Analisis Regresi Linier dan Korelasi*, Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kedua Belas. Penerbit : Alfa Beta. Bandung.
- Sugiyono.(2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.
- Susanto Grace. (2007). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PMI Kota Semarang*. Universitas Diponegoro. Tesis
- Tohardi Ahmad, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Veithzal Rival. (2008).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.