

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PABRIK PADA PT. AGRO SARIMAS INDONESIA KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Abdul Hairudin¹⁾

1. Mahasiswa program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract. *This study aims to determine the impact of compensation and communication on job satisfaction and performance of employees of the plant. The analytical tool is a two-stage regression with SPSS 17 for windows. The research method is descriptive quantitative. Samples are employees of the plant amounts to 126 people. Data collection techniques are questionnaires and interviews. Results from this research indicate that: (1) Compensation and communication together affect the job satisfaction of employees of the plant. (2) Compensation effect on job satisfaction of employees of the plant (3) Communication affect the job satisfaction of employees of the plant. (4) Job satisfaction affect the performance of employees of the plant. Results of the research have implications for compensation and communication of employees that needs to be improved in order to increase job satisfaction and if employees satisfaction in the plant increases, the performance of employees of the plant will also increase.*

Keywords : *Compensation, Communication, Job Satisfaction, Performance.*

PENDAHULUAN

Kabupaten Indragiri Hilir (Inhil) dari tahun ke tahun mengalami perkembangan yang sangat pesat, ditandai dengan banyaknya industri dan pabrik yang ada di Provinsi Riau khususnya di Kabupaten Indragiri Hilir, sehingga disegala sektor akan mengalami perubahan dengan cepat, seiring dengan itu pula perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Kabupaten Indragiri Hilir. Di Kabupaten Indragiri Hilir, direncanakan Indragiri Hilir menjadi kota industri, agar Kabupaten Indragiri Hilir perekonomian semakin bagus dan disisi lain Kabupaten Indragiri Hilir masyarakatnya hidup dibidang pertanian, seperti perkebunan kelapa lokal dan kelapa sawit, agar dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, maka dari itu pemerintahan Kabupaten Indragiri Hilir berkerja sama kepada perusahaan asing maupun lokal agar dapat membangun pabrik seperti PT. Agro Sarimas Indonesia yang terletak di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Jaya Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

Dalam menghadapi persaingan di era global saat sekarang ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan

yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang di bebankan kepadanya (Hakim, 2012:1).

Lawyer dan Porter (Sutrisno, 2013:170), menyatakan bahwa kinerja adalah

kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawarosentono (Sutrisno, 2013:170), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Miner (Sutrisno, 2013:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus, Bernadin dan Rusel (Sutrisno, 2013:179) menyatakan bahwa kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja salah satunya adalah *quantity* atau kuantitas, *quantity* atau kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan. Hal senada juga di utarakan Mangkunegara (2010:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Penilaian kinerja PT. Agro Sarimas Indonesia Kab Inhil.meliputi unsur disiplin/absensi, komunikasi, hasil kerja/ perilaku atau sikap, tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan, dan kerja sama tim. Dari unsur yang dinilai tersebut masih terdapat permasalahan, absensi pegawai yang tinggi, tanggung jawab karyawan yang masih rendah, serta secara kuantitas belum dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa masih terdapat permasalahan pada kinerja karyawan pabrik PT. Agro Sarimas Indonesia Kab Inhil.

Gibson (Robbins, 2008:123), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: variabel individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis), variabel psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja) dan variabel organisasi

(kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir). Vecchio (Wibowo, 2014:413), menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Pandangan ahli diatas diperkuat oleh hasil penelitian Suwardi (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh pandangan Colquitt, dkk (2009:127) menyatakan kepuasan kerja secara umum merupakan hubungan positif antara kinerja. Namun terdapat beberapa penelitian yang menemukan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan penelitian yang dilakukan Chang dan Lee (2007).

Robbins (2006) menguraikan ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya: meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan. Ada empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan yaitu: keluar (*exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain, menyuarakan (*voice*) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi, mengabaikan (*neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan dan kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela organisasi terhadap kritik dari luar.

Hasil analisis retensi karyawan pada tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 menunjukkan tingkat yang fluktuatif. Retensi karyawan terendah terjadi pada tahun 2011 yaitu sebesar 18,2 %, dan retensi karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2012 sebesar 24,7 %. Retensi karyawan naik ataupun turun dikarenakan ada pengurangan dan

penambahan karyawan selama tahun 2010 sampai dengan tahun 2014. Pengurangan karya wan disebabkan karyawan mengundurkan diri dan pemutusan hubungan kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor kompensasi. Menurut Hartatik (2014:229), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah aspek gaji/ upah (*pay*), gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap atau tidak. Pendapat Colquitt, LePine dan Wesson (Wibowo, 2014:132), mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja salah satunya adalah *pay satisfaction*, ini mencerminkan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan.

Pandangan ahli diatas diperkuat hasil penelitian Dhermawan (2012) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang sama oleh Chaisunah (2011), Larasaty (2005) dan Suwindardi (2005), menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi yang diterima karyawan belum dipenuhi oleh perusahaan yang telah diatur oleh pemerintah. Perusahaan secara internal harus dapat membenahi manajemen dan secara eksternal berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia khususnya karyawan sebaik mungkin untuk dapat diterima masyarakat luas. Apabila kompensasi dikelola dengan benar dan bijaksana maka akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disamping itu juga perusahaan juga akan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika kompensasi tidak dipelihara dengan benar dan bijaksana, maka akan berakibat buruk bagi perusahaan, karena tenaga kerja dapat mengurangi upaya-upaya mereka, kurangnya pemenuhan kebutuhan mereka yang berkaitan dengan faktor-faktor organisasi akan mengakibatkan turunnya peroduktivitas tenaga kerja, hal ini berakibat

negatif bagi perusahaan karena loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan semakin menurun. Salah satunya hakikat hidup manusia yaitu selalu hidup dalam organisasi atau berorganisasi, bukan saja karena manusia tidak mampu hidup sendiri kecuali hidup dari berinteraksi dengan manusia lain dalam memenuhi kebutuhannya, melainkan juga karena manusia menghadapi pembatasan ketidakmampuan fisik dan psikis, pemilikan materi dan waktu dalam usahanya untuk mencapai tujuannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah faktor komunikasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2009:82), yang menyebutkan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Selanjutnya Cole-Man (Muhammad, 2014:90), menyatakan kepuasan kerja merupakan respons seseorang (sebagai pengaruh) terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya, termasuk kedalam hal ini respons terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman, sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Dia selanjutnya menyatakan bahwa semua variabel komunikasi berhubungan secara berarti dengan bermacam-macam aspek kepuasan kerja.

Mengenai komunikasi yang terjadi pada PT. Agro Sarimas Indonesia. Diantaranya: tidak leluasanya/ bebas karyawan berkomunikasi secara langsung kepada pimpinan, ini dikarenakan jika karyawan ingin berkomunikasi dengan atasan harus melalui berberapa prosedur/ tahap. Sehingga karyawan sulit untuk menyampaikan pendapat mengenai pekerjaan. Tidak semua pimpinan (beberapa) yang secara langsung berkomunikasi kepada karyawan sehingga terjadi suasana tidak saling mengenal dan keakraban, serta sesama karyawan pun tidak terjalin komunikasi yang baik dikarenakan karyawan lebih mementingkan diri sendiri.

Berdasarkan fenomena dan beberapa hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: *Pengaruh*

kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pabrik pada PT. Agro Sarimas Indonesia Kabupaten Indragiri Hilir.

KERANGKA TEORI

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Armstrong dan Baron (Wibowo, 2014:7), mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan.

Levinson (Marwansyah, 2014:229) mendefinisikan kinerja atau untuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Indra Bastian (Fahmi, 2013:128) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Gibson (Robbins, 2008:123), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Variabel individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis).
2. Variabel psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja).
3. Variabel organisasi (kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain

organisasi dan karir).

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (Fahmi, 2013:136) mengartikan penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernadin dan Rusel (Sutrisno, 2013:179) mengajukan kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Dimikian halnya Robbins dan Judge (2011:114) dalam Wibowo (2014:131), memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal dan semacamnya.

Keith Davis (Mangkunegara, 2013:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sementara itu Wxley dan Yuki (Mangkunegara, 2013:117) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja ini, dalam Hartatik (2014:226) yaitu :

1. Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy Theory*)
2. Teori keadilan (*Equity Theory*)
3. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)
4. Teori motivasi *Hygene* (M-H)

Darmawan (2013:59), menyebut kan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Faktor gaji.
2. Faktor aplikasi pekerjaan.
3. Faktor rekan kerja.
4. Faktor pimpinan.
5. Faktor promosi atau pengembangan karier.
6. Faktor lingkungan kerja
7. Faktor produk organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasaan kerja adalah (Sustrino, 2009:82):

1. Kesempatan untuk maju.
2. Keamanan kerja.
3. Gaji.
4. Perusahaan dan Manajemen.
5. Pengawasan.
6. Faktor Intrinsik dari perkerjaan.
7. Kondisi kerja.
8. Aspek sosial dalam perkerjaan.
9. Komunikasi.
10. Fasilitas.

Menurut Robbins dan Judge (2007:83) ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dengan sejumlah cara, diantaranya:

- a Keluar (*Exit*)
- b Suara (*Voice*)
- c Kesetiaan (*Loyalty*)
- d Pengabaian (*Neglect*)

Schermerhorn, Jr., John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn, and Mary Uhl-Bien (Wibowo, 2014:139) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diketahui melalui observasi dan interpetasi secara berhati-hati tentang apa yang dikatakan dan dilakukan orang sambil melakukan pekerjaannya. Mereka menyebutkannya sebagai komponen kepuasan kerja. Dalam hal ini ada dua model yang disarankan dapat dipergunakan, yaitu *The Minnesota Satisfaction Quesitionnaire* dan *Job Disctrive Index*.

The Minnesota Satisfaction Quesitionnaire (MSQ) mengukur kepuasan kerja antara lain dengan (a) kondisi kerja, (b) kesempatan untuk maju, (c) kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri, (d) memuji karena telah melakukan pekerjaan baik dan (e) perasaan atas penyelesaian.

Sedangkan *job descriptive index* mengukur kepuasan dari lima segi, yaitu :

- a. *The work itsef*, pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab, kepentingan dan pertumbuhan.
- b. *Quality of supervision*, kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial.
- c. *Relation shipwith co-woker*, hubungan dengan rekan sekerja, yang mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat.
- d. *Promotion of portunities*, peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya.
- e. *Pay*, pembayaran, dalam bentuk kecukupan bayaran dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya.

Kompensasi

Menurut Flippo (Samsudin, 2006:187), kompensasi adalah harga untuk

jasa yang diterima atau diberikan orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Dessler (Samsudin, 2006:187), menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Pangabean (Hartatik, 2014:242), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Pendapat Leon C. Megginson (Mangkunegara, 2013:84), ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu :

- 1) Faktor pemerintah
- 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan
- 3) Standar dan biaya hidup karyawan
- 4) Ukuran perbandingan upah
- 5) Permintaan dan persediaan
- 6) Kemampuan membayar

Simamora (Ernawati, 2013), indikator kompensasi adalah:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
4. Fasilitas yang memadai.

Komunikasi

Menurut Forsdale (Muhammad, 2014:2), ahli komunikasi dan pendidikan, *communicatioan is the process by which a system is established, maintained, and altered by means of shared signals that operate according to rules*".

Pandangan Colquitt, lepine, dan Wisson (Wibowo, 2013:241), Komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari *sender* kepada *receiver*. Kebanyakan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu tim diselesaikan secara *inter dependent*, saling bergantung dan menyangkut komunikasi di antara anggota. karena itu efektivitas komunikasi memainkan peranan penting dalam menentukan apakah

terdapat keuntungan atau kerugian dalam proses komunikasi.

Bentuk cara berkomunikasi mampu mempengaruhi sampainya sebuah pesan secara cepat atau lambat termasuk pesan yang ditangkap salah dimengerti. Menurut Fahmi (2013:166) dijelaskan komunikasi dalam dua bentuk yaitu: Komunikasi verbal dianggap sebagai bentuk komunikasi yang jelas dan tegas. Seperti perintah keputusan baik dalam bentuk tulisan dan lisan. Karena kesalahan dari sebuah perintah bisa berakibat pada gagalnya pekerjaan yang akan dilaksanakan nantinya. sehingga jika sebuah perintah dibuat harus menggam barkan segala kejelasan pekerjaan tersebut hingga selesai, artinya komunikasi terus berlangsung selama itu diperlukan. Sedangkan komunikasi nonverbal adalah suatu komunikasi yang berlangsung secara semar-semar namun bisa ditangkap itu sebagai bentuk komunikasi, contoh ketika seseorang mengedipkan mata pada teman didepannya, menggeleng-gelengkan kepala duduk dengan bergoyang-goyang, dan lain sebagainya.

Sedangkan Robbins dan Judge (Wibowo, 2014:248) lebih melibatkan komunikasi interpersonal dalam caranya bagaimana komunikasi dapat dilakukan, yaitu melalui:

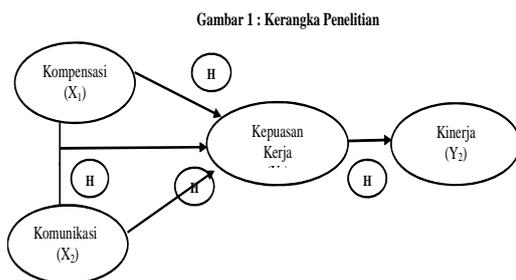
1. *Oral communication*. Komunikasi lisan merupakan serana utama untuk menyampaikan pesan. Bentuknya dapat berupa pidato, diskusi individu atau kelompok, desah desus informal atau selentingan. Keuntungan komunikasi lisan adalah dalam kecepatan dan umpan balik. Kita dapat menyampaikan berita secara verbal dan menerima respon dalam waktu minimal. Sedangkan kerugiannya terletak pada apabila berita disampaikan melalulai sejumlah orang akan semakin besar potensi distoris.
2. *Written communication*. Komunikasi tertulis dilakukan melalulai memo, surat, fax, e-mail, *instant messaging*, *organizational periodicals*, peringatan pada papan pengumuman, dan cara lain yang disampaikan melalui kata tertulis atau simbol. Keuntungan komunikasi tertulis

karena *tangible* dan *verifyable*. Ketika tercetak, baik *sender* maupun *receiver* mempunyai catatan komunikasi, dan bertanya dapat disimpan untuk waktu terbatas. Tetapi komunikasi tertulis mempunyai kekurangan karena lebih memakan waktu. Apa yang dapat dikatakan dalam 15 menit mungkin memerlukan waktu satu jam untuk menulis. Disamping itu, kelemahan lain adalah kurangnya mekanisme umpan balik.

3. *Nonverbal communication*, Dalam penyampaian pesan secara verbal, sering diikuti dengan pesan nonverbal. Tetapi komponen nonverbal dapat pula berdiri sendiri. Ujudnya dapat berupa pandangan sekilas, tatapan, senyuman, mengerutkan dahi, atau gerakan tubuh. Diskusi tidak menunjukkan komunikasi lengkap apabila tidak diikuti komunikasi nonverbal, termasuk gerakan badan, intonasi atau penekanan pada kata, ekspresi wajah, dan jarak fisik antara *sender* dengan *receiver*.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil kajian dan penelitian terdahulu menemukan bahwa kompensasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Ini dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran berikut:



METODE PENELITIAN

Alat analisis yang digunakan adalah regresi dua tahap dengan menggunakan program SPSS 17 for windows. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan pabrik berjumlah 126 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan wawancara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Sub Struktur Pertama

Diperoleh sebuah persamaan: **Keputusan Kerja (Y₁) = 13.069 + 0.327_{Kompensasi} + 0.172_{Komunikasi}**

Penjelasan persamaan regresi tersebut adalah :

- * Nilai $\hat{a}_0 = 13.069$ menunjukkan jika variabel bebas (kompensasi dan komunikasi) konstan atau nol maka nilai kepuasan kerja karyawan pabrik adalah sebesar 13,069.
- * Nilai koefisien regresi sebesar 0.327_{Kompensasi} artinya adalah setiap peningkatan 1 satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik sebesar 0.327 dengan asumsi variabel komunikasi konstan.
- * Nilai koefisien regresi sebesar 0.172_{Komunikasi} artinya adalah setiap peningkatan 1 satuan pada variabel komunikasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik sebesar 0.172 dengan asumsi variabel kompensasi konstan.

Nilai R Square atau Koefisien Determinasi sebesar 0.108 atau 10.8%, artinya bahwa variabel kompensasi dan komunikasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kepuasan kerja hanya sebesar 10.8% sedangkan sisanya sebesar 89.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Diperoleh nilai $F_{hitung} = 7.439 > F_{tabel} = 3.07$ dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika kedua variabel tersebut mengalami peningkatan secara bersamaan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika terjadi penurunan pada kedua variabel tersebut secara bersamaan, maka kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan.

Dari hasil pengujian parsial, nilai

t_{hitung} variabel kompensasi $3.008 > t_{tabel}$ 1.9600 atau dengan nilai Sig. $0.003 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Implementasinya adalah semakin tinggi kompensasi diharapkan tingkat kepuasan kerja karyawan pabrik akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika kompensasinya rendah maka kepuasan kerja karyawan pabrik juga semakin rendah. Nilai t_{hitung} variabel komunikasi $1.855 < t_{tabel}$ 1.9600 atau dengan nilai Sig. $0.066 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi komunikasi yang dimiliki karyawan pabrik maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pabrik juga semakin tinggi. Sebaliknya, jika tingkat komunikasi yang dimiliki karyawan pabrik rendah, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pabrik juga ikut menurun walaupun secara tidak signifikan.

Pengujian Sub Struktur Kedua

Dihasilkan sebuah persamaan: **Kinerja** (Y_2) = **8.357** + **0.376** Kepuasan Kerja

Penjelasan persamaan regresi adalah sebagai berikut :

- * Nilai $\hat{a}_0 = 8.357$, menunjukkan jika variabel bebas (kepuasan kerja) konstan

atau nol maka nilai kinerja karyawan pabrik adalah sebesar 8.357.

- * Nilai koefisien regresi sebesar 0.376 Kepuasan Kerja artinya adalah setiap peningkatan 1 satuan pada variabel kepuasan kerja, maka kinerja karyawan pabrik akan meningkat sebesar 0.376.

Nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi sebesar 0.188 atau 18.8%, artinya bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja hanya sebesar 18.8% sedangkan sisanya sebesar 81.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian parsial diperoleh nilai t_{hitung} kepuasan kerja $5.353 > t_{tabel}$ 1.9600 dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$, hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik. Implementasinya adalah semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pabrik maka kinerja akan semakin baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan pabrik rendah, maka kinerja juga akan mengalami penurunan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1 :Hasil Pengujian Hipotesis.

Tabel 1

Hipotesis	Bunyi Hipotesis	Hasil	Penerimaan Hipotesis
H ₁	Kompensasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Bepengaruh Positif dan Signifikan	Diterima
H ₂	Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Bepengaruh Positif dan Signifikan	Diterima
H ₃	Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Bepengaruh positif dan Tidak Signifikan	Diterima
H ₄	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Bepengaruh Positif dan Signifikan	Diterima

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Kompensasi dan komunikasi dalam penelitian ini terbukti secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Agro Sarimas Indonesia Kabupaten Indragiri Hilir. Artinya adalah semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dan

efektifnya komunikasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pabrik tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendahnya kompensasi yang diterima karyawan dan tidak efektifnya komunikasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pabrik tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Cole-Man (Muhammad, 2014:90) menyatakan kepuasan kerja merupakan respons seseorang (sebagai pengaruh) terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya, termasuk kedalam hal ini respons terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman, sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Dia selanjutnya menyatakan bahwa semua variabel komunikasi berhubungan secara berarti dengan bermacam-macam aspek kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti (2013), menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi finansial, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Telah disimpulkan dari hasil penelitian kompensasi dan komunikasi di lingkungan PT. Agro Sarimas Indonesia. Tunjangan yang diterima masih tidak sesuai harapan karyawan, sehingga membawa dampak negatif pada kepuasan kerja karyawan pabrik. Dengan demikian maka implikasinya adalah dengan melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap karyawan dalam berkerja, sedangkan perusahaan saat ini hanya mampu memberikan kompensasi sesuai kemampuan perusahaan. Agar potensi karyawan dapat disalurkan sesuai harapan komunikasi, sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan, agar mendapat yang lebih baik akan memberikan karyawan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan, sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi dalam penelitian ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Agro Sarimas Indonesia Kabupaten Indragiri Hilir. Artinya adalah semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pabrik tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendahnya kompensasi yang diterima karyawan maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pabrik tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Colquitt, LePine dan Wesson (Wibowo, 2014:132), mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja salah satunya adalah *pay satisfaction*, ini mencerminkan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak dapatkan, diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan. Serta menurut Hartatik (2014:229), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah aspek gaji/ upah (*pay*), gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap atau tidak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang sama oleh Chaisunah (2011), Larasaty (2005) dan Suwindardi (2005), menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Masalah yang terjadi di PT. Agro Sarimas Indonesia, berdasarkan hasil penelitian ini adalah sistem gaji yang digunakan perusahaan dan sistem pengajian yang baik, masih belum sesuai dengan harapan karyawan, sehingga menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja pada karyawan, karena dalam pengalokasian sumber daya manusia tidak secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Komunikasi dalam penelitian ini terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Agro Sarimas Indonesia Kabupaten Indragiri Hilir walaupun tidak signifikan. Artinya adalah semakin efektifnya komunikasi karyawan pabrik maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pabrik tersebut, begitu pula sebaliknya semakin tidak efektifnya komunikasi karyawan pabrik maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pabrik menurun walaupun tidak secara signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009:82) yang menyebutkan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Selanjutnya Cole-Man (Muhammad, 2014:90) menyatakan kepuasan kerja merupakan respons seseorang (sebagai pengaruh) terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya, termasuk kedalam hal ini respons terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman, sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan inter personal dalam organisasi. Dia selanjutnya menyatakan bahwa semua variabel komunikasi berhubungan secara berarti dengan bermacam-macam aspek kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2013) menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,516.

Hasil ini dapat dimaknai bahwa komunikasi di PT. Agro Sarimas Indonesia belum efektif, dinilai dari indikator komunikasi terendah yakni pernyataan mengenai: sesama rekan kerja selalu berdiskusi untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan begitu pula sebaliknya, ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan pabrik. Maka implikasinya bagi perusahaan adalah bagaimana bisa menciptakan komunikasi yang lebih baik terhadap karyawan dan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik PT. Agro Sarimas Indonesia Kabupaten Indragiri Hilir. Implementasinya adalah semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pabrik diharapkan tingkat kinerja akan semakin baik, sebaliknya jika kepuasan kerja yang dirasakan semakin rendah maka kinerja karyawan pabrik juga menurun.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Gorda (Dhermawan, 2012:174), kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Gibson (Robbins, 2008:123) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kepuasan kerja. Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2014:418), kontroversi terbesar dalam penelitian organisasi adalah tentang hubungan antara kepuasan dan prestasi kerja atau kinerja. Ada yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja mempengaruhi kepuasan. Penelitian untuk menghapuskan kontroversi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan kinerja. Robbins (Dhermawan, 2012:174), kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hakim (2012), Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Khairiyah (2013), hasil uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja yang berpengaruh secara signifikan dan memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Hasil ini dapat dimaknai bahwa kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Agro

Sarimas Indonesia dinyatakan rendah dinilai dari indikator kepuasan kerja terendah yakni pimpinan selalu membe rikan pujian kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini disebabkan tidak adanya atau jarang pimpinan secara langsung melihat, pimpinan biasanya hanya pada ruangan kerja saja, indikator terendah selanjutnya mengenai karyawan menyukai kondisi kerja saat ini, hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja fisik, berupa bangunan pabrik yang sudah usang, maka impli kasinya pimpinan hendaknya secara langsung melihat karyawan dalam berkerja, sehingga dapat memberikan pujian pada karyawan yang berkerja dengan baik, selanjutnya bangunan pabrik agar di perbaiki sesuai harapan karya wan.Kepuasan kerja mencerminkan perasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Agro Sarimas Indonesia Kabupaten Indragiri Hilir, apabila perusahaan selalu memberikan tunjangan baik itu tunjangan hari raya (THR) dan tunjangan hari tua THT, fasilitas sudah memadai, karyawan selalu berkomunikasi dan memberikan informasi mengenai pekerjaan kepada pimpinan, dan setiap pengambilan kebijakan atasan selalu mendiskusikan dengan bawahan akan meningkat, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga akan meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Agro Sarimas Indonesia Kabupaten Indragiri Hilir, apabila perusahaan selalu memberikan tunjangan baik itu tunjangan hari raya (THR) dan tunjangan hari tua THT, dan fasilitas sudah memadai akan meningkat, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga akan meningkat.

3. Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Agro Sarimas Indonesia Kabupaten Indragiri Hilir, apabila karyawan selalu berkomunikasi dan memberikan informasi mengenai pekerjaan kepada pimpinan, dan setiap pengambilan kebijakan atasan selalu mendiskusikan dengan bawahan berupa mendiskusikan masalah bersama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan demi tercapainya tujuan organisasi maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga akan meningkat.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik PT. Agro Sarimas Indonesia Kabupaten Indragiri Hilir, apabila sistem promosi selama ini memberikan karyawan kesempatan untuk dipromosikan, sistem promosi selama ini dilakukan secara adil dan wajar, dan karyawan senang telah menyelesaikan pekerjaan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

- 1 Dalam pemberian kompensasi karyawan pabrik, dalam hal ini pimpinan organisasi harus memperhatikan beberapa hal sebagai berikut :
 - a. Hendaknya sistem gaji yang digunakan perusahaan harus sangat terbuka, menggunakan prosedur penggajian yang baik berupa kerja sama dengan pihak perbankan agar prosedur penggajian lebih baik dan tertata rapi, dan pemberian gaji yang sesuai dengan standar yang ditentukan pemerintah daerah agar kesejahteraan karyawan dapat tercapai.
 - b. Hendaknya mengkaji kembali dalam pemberian kompensasi yang sesuai harapan karyawan terutama dalam pemberian kompensasi waktu lembur.
- 2 Menjaga komunikasi karyawan pabrik, dalam hal ini pimpinan organisasi harus memperhatikan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Hendaknya tidak ada hambatan komunikasi ke atasan untuk memberikan ide, saran ataupun gagasan yang berhubungan dengan pekerjaan.
 - b. Hendaknya pimpinan selalu berkomunikasi kepada karyawan mengenai pekerjaan yang secara langsung turun ke lapangan.
 - c. Hendaknya pimpinan membuat suatu forum diskusi setidaknya 1 bulan sekali untuk dapat memecahkan masalah dalam pekerjaan.
- 3 Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik, dalam hal ini pimpinan organisasi harus, hendaknya pimpinan memberi pujian kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaan dengan baik berupa pemberian penghargaan (*reward*) diantaranya kenaikan jabatan, pemberian piagam, dan lain-lain.
- 4 Untuk meningkatkan kinerja karyawan pabrik, dalam hal ini pimpinan organisasi harus memperhatikan beberapa hal sebagai berikut :
- a. Hendaknya memberikan pendidikan dan pelatihan yang maksimal kepada karyawan pabrik agar dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 - b. Memaksimalkan peran pengawasan dari supervisor agar kemampuan karyawan pabrik melaksanakan pekerjaan dapat tercapai secara optimal dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Rokhmaloka Habsoro. 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Chaisunah, Ani Muttaqiyathun. 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya*. Jurnal Universitas Ahmad Dahlan.
- Colquitt, dkk. 2009. *Organizational Behavior*. New York:Mcgraw-Hill Companies, Inc.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. 2012. *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan UmumProvinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Dwijayanti, Kadek Desy. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bangku sari Hotel di Kuta, Badung*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1-6.
- Ernawati. 2013. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Njonja Meneer Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hakim, Lukman. 2012. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta*. Jurnal Ekonomi dan Industri No. 1 Tahun Ke-XV11.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khairiyah, 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera*. Proseding Pesat (psikologi, ekonomi, sastra, arsitektur dan teknik sipil) Bandung: 8-9.
- Larasaty, Puja. 2005. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. AL-BASI Parahyangan Ciamis Jabar*. Universitas Ahmad Dahlan.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Aksara.
- Mustika. 2013. *Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Keorganisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Btpn Tbk Kcp Pasar Baru Merangin*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol.1 No.3
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*, Cetakan kedua belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- _____ dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suwardi. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati)*. Analisis Manajemen, Vol. 5, No. 1, pp. 75:86.
- Suwindardi. 2005. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Sarana Utama Yogya karta*. Universitas Ahmad Dahlan .
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi kesatu, cetakan kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA ASISTEN PEMASARAN
PT. BNI SYARIAH MIKRO PEKANBARU**

Bobby. M

1) Mahasiswa program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

2) Dosen pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract. *This study aims to look at the influence of organizational culture and motivation to job satisfaction and performance marketing assistant PT. BNI Syariah Micro Pekanbaru. The sample was 110 marketing assistant in all branches of PT. BNI Syariah Micro Pekanbaru. The model used in this study is a model of causality or influence relationships. To test the hypothesis, analytical techniques SEM (structural equation model). Results of the analysis showed that the increase organizational culture positive effect of increasing employee job satisfaction at PT. BNI Syariah Micro Pekanbaru. Increased organizational culture have no direct impact positively on employee performance improvement at PT. BNI Syariah Micro Pekanbaru. Increased motivation positive effect of increasing employee job satisfaction at PT. BNI Syariah Micro Pekanbaru. Increased motivation positive influence on employee performance improvement PT. BNI Syariah Micro Pekanbaru. Increased job satisfaction has positive influence on employee performance improvement at PT. BNI Syariah Micro Pekanbaru. Job satisfaction is not mediating influence between organizational culture with employee performance at BNI Syariah Micro Pekanbaru. Job satisfaction is not mediating influence between motivation and performance of employees at PT. BNI Syariah Micro Pekanbaru.*

Keywords : *Organizational culture, motivation, job satisfaction and performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Industri perbankan merupakan industri yang memiliki karakteristik berbeda dari industri lainnya. Berbeda dari industri lainnya, terdapat persaingan yang sangat ketat (*overcompetition*) antara perbankan di Indonesia. Persaingan yang ketat disebabkan semakin meningkatnya pengetahuan masyarakat dan dalam memilih layanan keuangan yang berkualitas bagi keuangan pribadinya. Masyarakat juga semakin selektif dalam membandingkan produk-produk jasa keuangan yang ditawarkan tiap bank untuk pemilihan perencanaan finansialnya. Karena itu setiap bank selalu berusaha mencapai kinerja unggul yang berkelanjutan untuk menciptakan kenyamanan pada nasabah dengan penggunaan teknologi pada tiap kantor cabang dan meningkatkan pangsa pasar dengan mamaksimalkan kekayaan pemegang saham. Berdasarkan laporan

perekonomian Bank Indonesia, terdapat 119 bank umum dan 1.643 bank perkreditan rakyat (BPR) di akhir tahun 2014. Selain itu juga terdapat peningkatan jaringan kantor perbankan dengan tujuan perluasan ekspansi usaha yang dihitung berdasarkan rasio densitas (rasio jumlah kantor dengan jumlah penduduk). Di tahun 2013 satu kantor bank melayani 12.878 orang dan di tahun 2014 satu kantor bank sudah melayani melayani 11.913 orang saja. Dengan banyaknya jumlah bank yang beroperasi di Indonesia, hal ini menuntut setiap bank untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat unggul di dalam persaingan yang semakin ketat antar perbankan.

PT BNI Syariah merupakan salah perusahaan swasta nasional yang dimiliki oleh perusahaan nasional milik pemerintah, yaitu PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Pada