

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi yang paling penting dan sangat strategis dalam suatu organisasi, artinya pada unsur manusia ini memegang peranan yang paling penting dalam beraktivitas untuk mencapai tujuannya. Itulah termasuk eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi yang paling kuat. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini perlu diperhatikan ialah kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang berprestasi.

Perusahaan tidak hanya memerlukan pengehematan untuk dapat mampu mencapai sebuah sasaran, tetapi juga perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target yang diinginkannya. Tercapainya sebuah keberhasilan dalam perusahaan atas suatu kinerja serta kualitas dari pekerjaan maka perusahaan ini juga harus terjun ke lapangan. Secara tidak langsung nilai kinerja akan mempengaruhi citra perusahaan dalam kegiatan perusahaan, semakin baik kinerja karyawan terhadap suatu perusahaan maka akan membantu keberhasilan terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia sendiri ini asset yang paling penting dalam perkembangan atas setiap perusahaan, baik atau tidaknya suatu perusahaan yang dijalankan untuk mencapai target bergantung kepada sumber manusia yang

mendukung. Untuk mencapai sebuah tujuan maka perlu SDM yang memadai dan berkualitas dalam mencapai keberhasilan perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan membutuhkan *leader* atau kepemimpinan dalam mengelola SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas.

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah instansi bukan lah yang sangat mudah, kinerja karyawan ini menunjukkan seberapa banyak karyawan tersebut memberikan kontribusi kepada organisasi yang merupakan output, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap bekerjasama (Mathis, 2012). Kinerja adalah hasil dari kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang nantinya akan dijadikan dasar sebuah penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Didalam pencapaian tujuan ini tidaklah mudah karena mengharuskan untuk mempertahankan produktivitas suatu perusahaan.

Salah satu hal yang harus menjadikan perhatian utama dalam suatu instansi adalah kepuasan para karyawannya, karena karyawan yang bekerja jika merasakan ketidaknyamanan, kurang merasa dihargai dan tidak mampu mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis karyawan tidak akan focus pada tugas dan kurang berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya atau dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang sangat menyenangkan dengan bagaimana para pekerja yang akan memandang pekerjaannya, kepuasan kerja ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan

kerjanya. Selain itu kepuasan kerja ini memiliki arti yang sangat penting untuk mengaktualisasi karyawan, karyawan yang mendapatkan puas yang baik biasanya memiliki kehadiran, perputaran dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas dalam bekerja.

PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang berbergerak pada bidang bisnis otomotif yang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya dihadapkan persaingan pada perusahaan bisnis otomotif lainnya. Kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT. Yamaha Alfa Scorpii ini yaitu melakukan penjualan produk kendaraan sepeda motor Yamaha dengan beberapa tipe, dan PT. Yamaha Alfa Scorpii menyediakan jasa servis sepeda motor, yang bertujuan agar perusahaan dalam memberikan pelayanan jasa kepada konsumen. Selain penjualan sepeda motor dan pelayanan servis juga menyediakan penjualan suku cadang (*sparepart*) resmi merk Yamaha dan memiliki keaslian suku cadang yang dijamin oleh Yamaha. Untuk melihat data karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru pada tahun 2021**

No	Bidang Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Kepala Cabang	1
2	CRC (Costumer Relation Coordinator)	1
3	Kepala Penjualan	2
4	Sales Supervisor	2
5	Counter Sales	3
6	Salesman	6
7	Kepala Administrasi	1
8	Cashier (Kasir)	1
9	Adm Bahan	2
10	Adm Unit, STNK & BPKB	4
11	Adm Kasir Bengkel	2

12	Adm Part	2
13	Kepala Bengkel	1
14	Instruktur	1
15	Foreman	1
16	Mekanik	13
17	Service Advisor	1
18	Kepala Sparepart	1
19	Salespart	5
20	Part Man	12
21	Security	3
22	Operator	4
	Jumlah	69

Sumber: Administrasi PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel diatas merupakan data karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru yang berjumlah 69 orang. Dari jumlah karyawan tersebut banyak sikap kerja dan kemampuan dalam berinteraksi sesama anggota karyawan sehingga membutuhkan kompetensi yang baik yang akan nantinya akan menciptakan komitmen dirinya dalam bekerja. PT. Yamaha Alfa Scorpii yang pada prinsipnya perusahaan otomotif harus mampu mengembangkan potensi dan memaksimalkan hasil kerjanya dengan searah dan tujuan yang harus di capai oleh perusahaan.

Dengan memiliki kepuasan kerja yang baik oleh setiap karyawan yang bekerja pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru ini akan menghasilkan tujuan dan arah kerja yang jelas, karena ketika nantinya karyawan tidak puas dalam bekerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Permasalahan yang terjadi pada yaitu masih adanya karyawan yang kurang puas dalam bekerja dan masih merasa tidak nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan, misalnya karena memang perusahaan jarang memberikan insentif atau bonus bagi karyawan yang berprestasi.

PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru ini meskipun memiliki ruang kerja yang rapi dan suhu ruangan setiap karyawan bagus, serta fasilitas kerja yang

diberikan mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan namun karyawan masih tetap saja kurang puas, ada saja hal yang membuat karyawan tersebut kurang puas dalam bekerja, karena masih banyaknya anggota karyawan yang kurang mendukung dan kurang berinteraksi dengan baik, persaingan kerja yang ada pada setiap anggota perusahaan ini masih tinggi sehingga membuat karyawan kurang puas dalam melakukan pekerjaannya. Antar anggota karyawan masih kurang memiliki rasa kebersamaan antar anggota sehingga hubungan sosialnya masih kurang efektif.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus cermat setiap karyawan akan memperoleh kepuasan kerja, kepuasan kerja ini adalah perasaan senang atau tidak senangnya seseorang dalam memandang dan menjalankan tugasnya. Apabila seorang karyawan senang maka karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika karyawan tidak senang dengan pekerjaannya maka orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya, kepuasan karyawan ini adalah salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi setelahnya ialah karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru ini masih bersikap dan bertingkah laku secara negatif seperti kurang mampu menyelesaikan kerja tepat waktu, sering datang terlambat dan masih ada ketidakhadiran yang menyebabkan izin kerja, dan juga ada beberapa karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru ini tidak memperhatikan kerjanya sehingga menimbulkan stress dan frustrasi sehingga berdampak negative bagi

perusahaan. Untuk melihat data absensi karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpil Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan Pada PT. Yamaha Alfa Scorpil Pekanbaru**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi				Total Kasus (orang)
		Sakit	Alpa	Izin	Cuti	
Januari	68	2	1	2	1	6
Februari	66	3	1	1	2	7
Maret	67	3	4	1	4	12
April	79	2	2	1	2	7
Mei	69	4	6	2	1	13
Juni	79	3	2	1	3	9
Juli	66	5	1	3	2	11
Agustus	65	2	2	1	4	9
September	67	1	0	2	2	5
Oktober	65	0	8	1	6	15
November	63	3	2	1	3	9
Desember	64	1	2	0	2	5

Sumber: PT. Yamaha Alfa Scorpil Pekanbaru, 2022

Berdasarkan tabel diatas diatas diketahui bahwa data absensi karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpil Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat bahwa masih banyaknya jumlah absensi karyawan baik itu pada sakit, izin alfa maupun cuti, hal ini juga dapat disimpulkan dan diasumsikan karyawan masih kurang puas dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang kurang puas dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan lebih cenderung selalu mengurangi tingkat kinerjanya dan hasil yang masih kurang memberikan kepuasan untuk perusahaan. Untuk melihat data hasil kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpil Pekanbaru ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Data Hasil Kinerja Karyawan Pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru**  
**Pada Tahun 2021**

No	Bulan	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase (%)
1	Januari	200	120	60%
2	Februari	300	220	73,3%
3	Maret	400	336	84%
4	April	500	368	73,6%
5	Mei	680	500	73,5%
6	Juni	750	580	77,3%
7	Juli	800	723	90,3%
8	Agustus	850	700	82,3%
9	September	900	750	83,3%
10	Oktober	1.200	880	73,3
11	November	1.000	820	82
12	Desember	2.000	1.000	50

Sumber: PT. Yamaha Alfa Scorpii, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada tabel tersebut merupakan data hasil kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru pada tahun 2021 yang mana pada tabel tersebut jumlah dari target pada tiap bulannya masih memiliki nilai yang tinggi dan karyawan pada perusahaan ini realisasi dalam mencapai target masih kurang memadai sehingga kinerja pada karyawan tersebut semakin menurun. Pada bulan oktober, November serta desember terjadi peningkatan target yang di berikan atas kebijakan perusahaan hal ini dikarenakan bahwa akhir tahun memang memiliki standar target penjualan yang efektif dan maksimal. Hal ini dilihat pada bulan desember persentase dari hasil kinerja karyawan tersebut menurun hingga 50%. Hal ini yang menyebabkan karyawan harus lebih giat dan lebih gigih lagi dalam bekerja.

Selain faktor kepuasan kerja salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi sebuah perusahaan, dalam proses untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya komunikasi yang

dapat menghubungkan, mengatur, membina lingkungan organisasi dan yang menyangkut struktur dan fungsi organisasi dalam suatu hubungan antara anggotanya. Proses informasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi tersebut.

Dari situlah peran komunikasi yang berfungsi menjadikan wadah komunikasi sebagai dasar pengorganisasian manusia dalam sebuah kelompok. Komunikasi dalam suatu organisasi ini memainkan peran yang sangat sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha terhadap pekerjaannya dalam organisasi yang mana perubahan dalam system kerja organisasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap persepsi atas organisasi.

Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dapat disampaikan melalui instruksi terhadap bawahannya, melalui saran-saran kepada atasannya dan juga dapat memberikan informasi dan menerima informasi dari pihak eksternal yang berhubungan dengan instansi tersebut. Kurangnya komunikasi dari pimpinan juga mengakibatkan efektivitas kerja karyawan semakin menurun. Komunikasi yang kurang jelas terhadap anggota akan dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dalam menyampaikan informasi serta mengakibatkan tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru ini adalah masih banyak nya peran dari komunikasi baik itu pimpinan maupun antar anggota yang kurang memahami Bahasa yang disampaikan sehingga masih ada ketimpangan dan kesalahpahaman dalam menerima informasi.

Karyawan selalu menggunakan Bahasa daerah mereka untuk berkomunikasi antara sesama anggota karyawan yang menyebabkan kendala dari karyawan tersebut.

Pimpinan pada PT. Yamaha Alfa Scorpil Pekanbaru ini selalu baik dalam menyampaikan informasi dan kendala yang terjadi pada setiap permasalahan perusahaan, namun pada masalahnya pimpinan dalam memberikan instruksi tugas masih selalu kurang informative dan kurang jelas sehingga karyawan hanya melakukan yang menurut karyawan benar, ketidakjelas pimpinan dalam menginstruksikan tugas tersebut masih didapati hasil kerja yang kurang baik.

Karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpil Pekanbaru ini masih sering kali tidak hadir dalam rapat kerja diskusi yang melibatkan seluruh anggota karyawan dan pimpinan, hal ini padahal diskusi dan rapat untuk menyatukan ide dan memecahkan masalah, tetapi karyawan kurang perhatian dan tidak ingin melibatkan dirinya dalam menyampaikan ide dan pendapat. Hal ini yang menyebabkan komunikasi diantara pimpinan dan karyawan juga terbatas dan sekedarnya saja.

PT. Yamaha Alfa Scorpil Pekanbaru ini masih memiliki kendala dalam setiap menyelesaikan tugasnya, hal ini dapat terlihat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan masih terjadi perselisihan antar anggota yang berhubungan, dikarenakan dalam menyampaikan informasi mengenai pekerjaan tersebut, banyak dari karyawan yang salah paham karena menyampaikannya kurang nyaman bagi anggota.

Dan masih ada selanjutnya permasalahan komunikasi kerja pada PT. Yamaha Alfa Scorpil Pekanbaru ini selalu terjadi misskomunikasi yang menyebabkan karyawan tidak mengikuti dan memperhatikan hari event besar ada

promo atau diskon dengan jumlah tertentu, karyawan yang lain menghubungi kepada anggota untuk mengkonfirmasi hal tersebut, hal ini lah yang menyebabkan komunikasi antara anggota karyawan selalu renggang.

Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan antar karyawan dengan pimpinan adalah kerjasama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan, tidak mungkin perusahaan dapat mencapai tujuannya tanpa karyawan dan tanpa adanya pengelolaan dari manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan ini sangat menentukan kemajuan perusahaan kedepannya, baik itu jangka pendek maupun jangka yang panjang.

Apabila karyawan tidak puas dalam bekerja dan komunikasi pada sebuah perusahaan tersebut maka kinerjanya akan semakin menurun, dan hubungan dengan atasan juga tidak harmonis, tidak ada interaksi sosial didalam lingkungan kerja, serta karyawan tidak loyal terhadap perusahaan dan akhirnya karyawan pindah ke perusahaan yang lain. Dengan menerapkan dan memperhatikan kepuasan kerja, serta mengefektifkan komunikasi dengan baik maka akan menghasilkan suasana dan kinerja yang baik.

Jika kepuasan dapat berjalan dengan efektif, dan komunikasi dijalin dengan sebaik mungkin maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan dan komunikasi akan mempengaruhi psikologis dan fisik dari karyawan. Pada dasarnya karyawan mampu tidak puas terhadap pekerjaannya, namun ketidakpuasan tersebut akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan cara kinerja yang menurun, menyampaikan keluhan dengan terbuka, mogok kerja, dan selalu absen dalam

bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan permasalahan tersebut agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka masalah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru
2. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru
3. Apakah kepuasan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru

## 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru

- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a) Bagi Peneliti

Diharapkan bagi peneliti pada penelitian ini dapat menambah pengalaman dan wawasan pengetahuan tentang kepuasan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan.

### b) Bagi Perusahaan

Diharapkan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan bahan referensi dalam mengambil keputusan dalam sebuah perusahaan mengenai kepuasan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.

### c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

##### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam *literature* yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian yaitu pengertian kepuasan kerja, komunikasi dan kinerja beserta indikatornya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

##### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

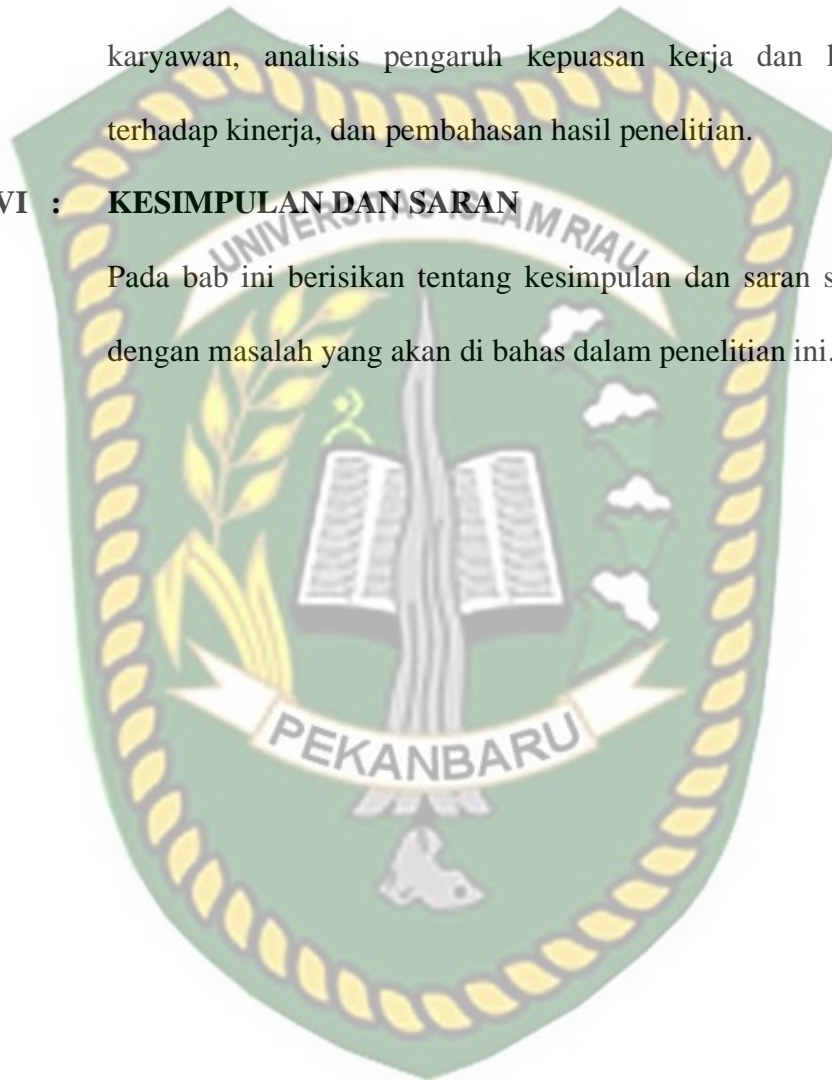
Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru, Visi dan Misi PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru dan struktur organisasi serta aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada dalam bab ini penulis akan meguraikan identitas responden, analisis deskriptif variabel kepuasan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan, analisis pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja, dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kinerja Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau prestasi kerja kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Prawirosentono, 2017).

Menurut Hasibuan (2014: 87) bahwa prestasi kerja yang baik merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik dan lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013: 66) kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Umar (2014: 45), kinerja atau prestasi kerja 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 dan etika. Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 81), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh

kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Ahmad S Ruky (2012) kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Wibowo (2017) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Menurut Mangkunegara (2014: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kuswadi (2013: 207) mengatakan kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan, motivasi, lingkungan serta kepemimpinan, seluruh faktor tersebut dapat dikatakan berpengaruh besar, dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar.

Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Kasmir, 2000) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukannya. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima.

### 2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor non fisik dan fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat berpengaruh kondisi dalam karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan system manajerial instansi. Menurut Sugiono (2014: 74), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Keterampilan atau Pengalaman.

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka diperlukan adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja diluar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

2) Faktor Pendidikan.

Instansi perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, instansi hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan produktivitasnya.

3) Umur.

Umur seorang tenaga kerja agaknya akan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitasnya, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengejaran karir seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

4) Sarana Penunjang.

Tingkat kemampuan untuk membutuhkan motivasi kerja antara pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Disamping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

5) Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja.

Dengan adanya dorongan moral terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian serius.

6) Faktor Komunikasi.

Proses komunikasi merupakan hal terpenting dalam komunikasi. Proses tersebut dapat menghasilkan dampak atau efek positif dan negatif. Seorang komunikator dapat dikatakan sebagai komunikator yang baik apabila komunikasi dapat mengerti tentang informasi atau pesan yang disampaikan

komunikator dan memberikan *feedback* yang sesuai dengan harapan si komunikator.

7) Faktor Motivasi.

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predika yang bagus.

8) Faktor Kerjasama Tim.

Suatu kemampuan untuk mengarahkan keberhasilan setiap individu menuju pada tujuan-tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan elemen penting yang dibutuhkan bila kita ingin mencapai suatu hasil yang tidak dapat dicapai oleh orang lain.

### 2.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014: 45) tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- 2) Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- 3) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- 4) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.

- 5) Menyediakan alat/saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- 6) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

#### 2.1.4 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2013: 48), unsur-unsur penilaian kinerja pegawai dapat meliputi sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab. Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.
- 4) Kreativitas dan prasaka. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya.

- 5) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
- 6) Kerjasama. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.

#### 2.1.5 Pengukuran Kinerja

Indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2013: 123), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

### 3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

### 4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan (Rosyidah. 2013: 67) :

#### 1. Kemampuan kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

## 2. Tanggung Jawab

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

## 3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

## 4. Kejujuran

Kejujuran sendiri harus dimiliki oleh semua kalangan yang melakukan sebuah pekerjaan, karena kejujuran tidak hanya mutlak dibutuhkan para karyawan pada atasan, melainkan para atasan atau boss juga sangat mutlak melakukan kejujuran. Sehingga dengan terjalannya sikap jujur antar kedua pihak, maka perusahaan tersebut dapat berjalan terus dan dapat menciptakan jalinan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

## 5. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar kerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik atau sangat baik.

### 2.1.6 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014: 18) aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitas meliputi:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- 3) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen)

## 2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Hani Handoko (2014:193) Definisi atau pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana

para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Malayu Hasibuan (2016: 97) pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Robbins (2012: 148) Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya.

Menurut Wilson Bangun (2012: 76) kepuasan kerja adalah ketika seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Dalam Robbins (2015:170) disebutkan bahwa keputusan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-

beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015: 43), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2014: 33) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Selain itu menurut Kreitner (2005: 202) kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Umam (2016: 132) kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya.

### **2.2.2 Teori Kepuasan kerja**

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wexley dan Yukl (2013:130), ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain yaitu:

### 1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan. Sebaliknya, jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima yang menimbulkan kelebihan atau menguntungkan, maka orang yang bersangkutan akan sama puasny bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

### 2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat sama maupun di tempat yang berbeda.

Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya, ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan

merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh

### 3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

#### 2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada 10 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (2013) yaitu sebagai berikut:

##### 1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

##### 2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

Kerja dengan keamanan yang tinggi maka akan memberikan pilihan bagi karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Pengawasan merupakan supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

#### 9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

#### 10) Kepuasan

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

#### 2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013) yaitu:

1. Pekerja itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggungjawab dan kemajuan untuk karyawan.
  - a. Pekerjaan yang sesuai kemampuan
  - b. Pekerjaan yang secara mental menantang
  - c. Memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.
2. Gaji/upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang di terima karyawan menjadi penilaian untuk

kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

- a. Besarnya Gaji
  - b. Kepuasan Terhadap gaji
3. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.
- 3 Kepuasan hubungan dengan rekan kerja
  - 4 Kesiediaan bekerja sama dengan rekan kerja
  - 5 Pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas
  - 6 Kesiediaan rekan kerja dalam membantu sesama

### 2.2.5 Dampak Kepuasan Kerja Karyawan

Adapun dampak kepuasan kerja karyawan ini akan menciptakan hasil yang positif maupun yang negative, untuk melihat dampak kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Terhadap produktivitas kerja

Orang yang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi akan menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja yang hanya jika karyawan akan mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan ini sesuai dengan apa

yang sudah diterimanya. Yaitu adil dan wajar dan diasosiasikan dengan performa kerja yang sangat unggul.

## 2. Ketidakhadiran

Menurut Porter dan Steers (2013: 12) ketidakhadiran ini sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja, tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor yang ada dalam perilaku ini yaitu hadir untuk motivasi dan kemampuan dalam dirinya untuk hadir. Menurut Wibowo (2017: 312) antara kepuasan dan ketidakhadiran akan menunjukkan korelasi negatif. Sebagai contoh perusahaan memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa saksi atau denda termasuk pekerjaan yang sangat puas.

## 2.3 Komunikasi

### 2.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota- anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespons dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. John, Robert et al (2016:115). Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai symbol verbal dan non verbal, Komunikasi adalah pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain, Gibson et al (2012: 90).

Menurut Ardana (2012: 77), komunikasi adalah pengiriman informasi beserta pemahamannya dengan menggunakan symbol verbal dan non verbal, lisan

maupun tulisan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penerima bisa menerima pesan dan menginterpretasikan pesan yang diterima untuk mendapatkan umpan balik. Komunikasi adalah hubungan-hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. Widjaja (2012:1)

Arni Muhammad (2019) menyatakan komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai. Sebaliknya, komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam organisasi.

Menurut Purwanto (2016) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Menurut Moor dalam Rohim (2017) komunikasi adalah penyampaian pengertian dalam komunikasi. Semua manusia dilandasi kapasitas untuk menyampaikan maksud, hasrat, perasaan, pengetahuan dan pengalaman dari orang yang satu kepada orang yang lain. Pada pokoknya komunikasi adalah pusat minat dan situasi perilaku dimana suatu sumber menyampaikan pesan kepada seorang penerima dengan berupaya mempengaruhi perilaku penerima tersebut.

Sedangkan menurut Thoha (2012: 12) komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang

lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Selain itu ada juga pendapat Ivancevich (2016: 12) komunikasi sebagai transisi informasi dan pemahaman melalui penggunaan symbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak lainnya.

Effendy (2012: 89), komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang di harapkan.

Komunikasi menurut Shanon dan weaver dalam Wiryanto (2014) adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni dan teknologi.

Menurut Sudarmo dan Sudita (2012) komunikasi didefenisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis oleh manusia. Akan tetapi komunikasi yang terjadi dalam organisasi dewasa ini juga menggunakan alat komunikasi canggih.

### **2.3.2 Elemen-elemen Komunikasi**

Robert (2016) menemukan elemen-elemen komunikasi antara lain:

- 1) Pengirim pesan atau komunikator (Comunicator)

Dalam konteks organisasi, komunikator adalah karyawan atau manajer yang memiliki ide, niat-niat, informasi, dan tujuan untuk berkomunikasi

## 2) Pengkodean (Encoding)

Pengkodean dilakukan untuk menerjemahkan ide komunikator menjadi sekumpulan symbol yang sistematis, yang mengungkapkan makna informasi yang dikomunikasikan.

## 3) Pesan (Message)

Hasil proses penyandian adalah pesan itu sendiri. Segala hal yang disampaikan komunikator terekspresikan dalam pesan, baik verbal atau nonverbal. Para manajer memiliki sejumlah alasan berkomunikasi, seperti meminta pihak lain memahami ide mereka, memahami ide orang lain, membuat ide mereka (atau diri mereka sendiri) diterima oleh orang lain, atau melakukan suatu tindakan tertentu.

## 4) Media perantara

Media perantara merupakan media yang menyampaikan pesan. Organisasi-organisasi dapat menyediakan informasi kepada seluruh anggotanya dengan berbagai cara, seperti komunikasi tatap muka, telepon, pertemuan kelompok, memo, pernyataan kebijakan perusahaan, sistem imbalan, jadwal produksi, dan perkiraan penjualan.

## 5) Pengurai-Penerima Pesan (Decoding- Receiver)

Agar proses komunikasi dapat tersampaikan, pesan yang disampaikan harus diterjemahkan kembali oleh sang penerima pesan. pengurai adalah istilah teknis untuk setiap proses pikiran dari penerima pesan.

#### 6) Umpan balik (Feedback)

Munculnya umpan balik dalam proses komunikasi sangat diharapkan. Komunikasi satu arah adalah proses yang tidak memungkinkan terjadinya umpan balik bagi komunikator dari penerima pesan. Hal ini dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya distorsi antara pesan yang disampaikan dengan pesan yang diterima. Sebuah rangkaian umpan balik dapat membuat menghasilkan respon yang diharapkan.

#### 7) Suara Derau (Noise)

Dalam kerangka pemahaman mengenai komunikasi manusia, suara derau dapat dilihat sebagai faktor-faktor yang menyimpangkan pesan yang disampaikan. Derau dapat muncul dalam setiap elemen dari komunikasi. Contohnya, seorang manajer yang berada dalam situasi yang mendesak mungkin saja mengirimkan surat elektronik yang berisi kata-kata yang keras kepada bawahannya yang menimbulkan kemarahan para bawahannya. Para bawahannya mungkin menganggap kata tersebut kasar. Dalam hal ini para bawahan telah memberikan makna yang berbeda pada pesan yang ada dalam surat elektronik dan telah mengabaikan informasi yang sesungguhnya terkandung dalam pesan tersebut.

Koontz et al (2017) yang mendefinisikan “Komunikasi sebagai proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima dimana semua informasi tersebut dapat dipahami oleh penerima”. Koontz et al (2017) juga menambahkan bahwa komunikasi juga dapat diartikan sebagai sarana untuk merubah perilaku, mempengaruhi segala perubahan, memproduktifkan informasi, dan salah satu

sarana untuk mencapai tujuan. Aktivitas kelompok, koordinasi untuk perubahan tidak dapat terwujud dengan baik tanpa adanya komunikasi dalam organisasi. Komunikasi dalam sebuah organisasi merupakan suatu sarana yang penting untuk mengkoordinasikan pekerjaan pada struktur-struktur bagian yang terpisah.

### 2.3.3 Indikator Komunikasi

Daft (2003) menyatakan bahwa “aliran komunikasi formal didalam suatu organisasi merupakan saluran komunikasi yang mengalir dalam sebuah rantai komando atau rantai tanggung jawab tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Sementara Gibson et al (2006) terdapat tiga bagian dalam komunikasi formal dalam organisasi, yaitu:

#### 1) Komunikasi Horizontal (Komunikasi literal/menyamping)

Komunikasi horizontal adalah bentuk komunikasi secara mendatar dimana komunikasi ini terjadi pertukaran informasi secara menyamping dan dilakukan oleh dua atau lebih pihak yang mempunyai kedudukan yang sejajar atau sama, posisi yang sama, jabatan yang *se-level*, maupun tingkat eselon yang sama dalam suatu organisasi. Menurut Daft (2003), “komunikasi ini selain berguna untuk menginformasikan juga berfungsi untuk meminta dukungan dan mengkoordinasikan semua aktivitas”.

Robbins (2006) menyatakan bahwa “komunikasi horizontal diperlukan untuk menghemat waktu dan memudahkan koordinasi sehingga mempercepat tindakan”. Kemudahan dalam berkoordinasi ini menurut Liaw (2006) disebabkan adanya tingkat, latar belakang pengalaman dan pengetahuan yang

relatif sama antara pihak-pihak yang melakukan komunikasi, serta adanya struktur formal yang tidak terlalu ketat.

2) Komunikasi diagonal (komunikasi silang).

Komunikasi diagonal adalah komunikasi berlangsung dari satu pihak kepada pihak yang lain dalam posisi atau level yang berbeda, dimana kedua belah pihak tidak berada dalam jalur struktur yang sama. Komunikasi diagonal biasanya digunakan oleh dua pihak yang mempunyai tingkat level berbeda serta tidak mempunyai wewenang secara langsung kepada pihak lain. Koontz et al (2007) mengatakan bahwa “komunikasi silang ini tidak mengikuti hirarki organisasi tetapi memotong garis komando”. Daft (2003) menjelaskan mengenai jenis-jenis komunikasi vertikal. Pada dasarnya komunikasi vertikal memiliki dua pola, yaitu :

3) Komunikasi ke atas (*Upward Communication*)

Komunikasi ke atas mengacu pada pesan atau informasi yang dikirim dari tingkat bawah ke tingkat atas dalam hirarki organisasi. Stoner dan Freeman (2004) mengatakan “bahwa fungsi utama komunikasi ke atas adalah untuk memberikan informasi kepada tingkat-tingkat yang lebih tinggi mengenai apa yang terjadi pada tingkat yang lebih rendah”. Beberapa contoh jenis komunikasi ke atas antara lain laporan kerja, saran, usulan, opini, permohonan bantuan, survei sikap karyawan, keluhan, dan diskusi atasan-bawahan.

4) Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*)

Definisi dan penjelasan lebih dalam mengenai komunikasi ke bawah atau komunikasi atasan kepada bawahan akan diuraikan pada sub judul berikut ini.

Komunikasi ke bawah mengacu pada pesan atau informasi yang dikirim dari atasan kepada bawahan dengan arah ke bawah. Komunikasi ke bawah mengalir dari karyawan tingkat yang lebih tinggi kepada karyawan yang berada di tingkat yang lebih rendah dalam suatu struktur atau hirarki organisasi. Pola komunikasi ini digunakan oleh atasan untuk menetapkan tujuan organisasi, memberikan instruksi pekerjaan yang jelas, menginformasikan semua prosedur dan kebijakan kepada bawahan, menunjukkan masalah yang butuh perhatian khusus, dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja.

Stoner dan Freeman (2004) mengatakan bahwa “tujuan utama komunikasi dari atas ke bawah adalah untuk menasihati, memberitahukan, mengarahkan, memerintah dan menilai bawahan serta untuk memberi anggota organisasi informasi mengenai tujuan dan kebijakan organisasi”. Beberapa contoh jenis komunikasi ke bawah antara lain berupa instruksi kerja, memo resmi, pengarahan kebijakan-kebijakan, prosedur, petunjuk, maupun peraturan, publikasi atau sosialisasi sasaran organisasi, dan umpan balik kinerja pegawai.

#### **2.3.4 Aspek-aspek Komunikasi**

Tubbs dan Moss (2008) mengemukakan aspek-aspek komunikasi atasan kepada bawahan yang efektif, yaitu :

##### **1. Pemahaman**

Laird et al (2003) menjelaskan bahwa “pemahaman merupakan landasan penerimaan yang cermat dari karyawan mengenai isi informasi yang dimaksud oleh atasan”. Isi informasi tersebut dapat bersifat verbal maupun nonverbal seperti buku pedoman, memo atau pun kebijakan. Karyawan diharapkan dapat memahami

semua pesan yang disampaikan oleh atasan sesuai dengan keinginan atasan sehingga apa yang karyawan kerjakan menjadi tepat sasaran. Ketepatan dalam memahami karyawan terhadap perintah atau tugas-tugas yang diberikan atasan sangat penting sebab akan mempengaruhi bagaimana penerapan serta hasil kerjanya, untuk itu organisasi perlu mengambil langkah yang tepat dalam memastikan semua karyawan untuk memiliki keahlian yang perlu menerjemahkan pesan-pesan secara efektif. Semakin dekat informasi yang diterjemahkan dengan maksud komunikator maka semakin efektif pula komunikasi yang terjadi.

## 2. Perubahan sikap

Komunikasi difungsikan untuk mempengaruhi karyawan baik dalam sikap, pendapat serta tindakan sesuai dengan yang diinginkan atasan, dalam rangka mencapai semua tujuan dan nilai organisasi. Koontz et al (2007) berpendapat bahwa “komunikasi dapat dijadikan sebagai sarana untuk memodifikasi perilaku dan mempengaruhi perubahan”. Dengan adanya komunikasi, koordinasi dan perubahan dapat dilakukan dengan baik.

## 3. Hubungan sosial yang baik

Komunikasi diharapkan dapat menimbulkan suatu hubungan sosial yang baik antara atasan dan bawahan dalam arti dapat menimbulkan kepercayaan diantara kedua pihak, menghindari kesalahpahaman, menciptakan interaksi yang baik serta atasan dapat mengendalikan memotivasi bawahan, sedangkan bawahan pun mau dikendalikan dan dimotivasi oleh atasan.

#### 4. Tindakan

Komunikasi juga dapat mendorong karyawan untuk bisa bertindak sesuai dengan yang dimaksud oleh atasan, tanpa rasa keterpaksaan. Efektivitas komunikasi dapat diukur dengan tindakan nyata yang ditunjukkan oleh karyawan. Untuk dapat membangkitkan tindakan, atasan harus berhasil meyakinkan, menanamkan pemahaman karyawan agar mengubah sikap sesuai tujuan dari organisasi dan menumbuhkan semua hubungan yang baik dengan karyawan.

#### 2.3.5 Jenis-Jenis Komunikasi

Menurut Muhammad (2002:95-196), jenis-jenis komunikasi organisasi antara lain adalah:

1. Komunikasi Verbal, adalah komunikasi yang menggunakan symbol atau kata-kata, baik yang dinyatakan secara oral atau lisan maupun secara tulisan.
2. Komunikasi Nonverbal, adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti: Komunikasi yang menggunakan gerak tubuh, sikap tubuh, vocal yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan.
3. Komunikasi Interpersonal, adalah komunikasi dari dalam diri sendiri. Dalam komunikasi ini, hanya seorang saja yang terlibat pesan mulai dan berakhir.

#### 2.3.6 Efektivitas Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2000:78) yang dikutip dari Rensus indikator-indikator komunikasi antara lain:

### 1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan, maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

### 2. Intensitas Komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

### 3. Efektivitas Komunikasi

Efektivitas Komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

### 4. Tingkat Pemahaman Pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan

### 5. Perubahan Sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

### 2.3.7 Fungsi Komunikasi

Menurut Bangun (2012) fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain sebagai berikut:

#### 1. Fungsi Pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando, berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

#### 2. Motivasi

Dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja. Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong karyawan agar mau melaksanakan tugasnya dengan baik akan merangsang lebih giat bekerja, motivasi dan menuntut komunikasi yang efektif.

#### 3. Pengungkapan Emosi

Individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumberdaya pertama yang berinteraksi secara sosial. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut menunjukkan rasa kecewa dan

kepuasannya. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai saran pemenuhan kebutuhan sosial.

#### 4. Informasi

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan. Komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dan kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak tercapainya tujuan suatu organisasi.

#### 2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja dan kerja ini memiliki hubungan yang sangat positif, yang artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung kinerja karyawan juga semakin tinggi. Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak dipengaruhi oleh faktor yang lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi juga kekuatan dari hubungan tersebut. Menurut Kaswan (2015) karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaan adalah karyawan yang menjalaninya akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional terhadap aspek-aspek yang ada didalam atau pada keseluruhan pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins (2008) kepuasan kerja ini merujuk kepada sikap umum seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi

akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya tersebut, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya itu.

## **2.5 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja**

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi diantara atasan dan bawahannya maupun sesama karyawan didalam sebuah perusahaan. Tanp adanya komunikasi yang baik karyawan akan sulit untuk menjalankan tugasnya karena memungkinkan terjadinya miss komunikasi antara karyawan dan atasan ini. Menurut Baba Ali (2014) semakin lancar dan tepat komunikasi yang dilakukan maka akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja yang baik dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017: 145) komunikasi sebagai suatu proses yang bertujuan untuk memindahkan, informasi, ide dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan, adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Chandra, Nazmi, Suling dan Winalda (2020)	Pengaruh kepuasan dan komunikasi terhadap kinerja pada PT. Alfa Scorpii Medan	Uji t Parsial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dan komunikasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan
2	Arisca, Firdaus dan Rinda (2019)	Pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Kota Depok	Uji t Parsial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan dan komunikasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Kota Depok
3	Tanto Kurniawan dan Faustine (2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian Marketing Agung Toyota Cabang Jakarta Timur	Uji t Parsial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan dan komunikasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan bagian Marketing Agung Toyota Cabang Jakarta Timur
4	Fauzi (2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Patria Anugrah Sentosa Surabaya	Uji t Parsial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan dan komunikasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Patria Anugrah Sentosa Surabaya
5	Amelia, Darwin Lie (2016)	Pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada	Uji t Parsial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan dan komunikasi berpengaruh secara parsial dan simultan

		PT. Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar		terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar
--	--	---	--	--

## 2.7 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Kreitner (2002) dan Thoha (2012)

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu:

1. Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru
2. Diduga komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru
3. Diduga kepuasan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru yang beralamatkan di Jl. Jendral Sudirman, Tangkerang Tengah, Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

#### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja ( $X^1$ ) adalah kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner, 2005: 12)	Gaji yang pantas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji sesuai dengan kebijakan</li> <li>• Gaji sesuai pada keterampilan kerja</li> <li>• Memberikan bonus karena prestasi kerja</li> </ul>	Ordinal
	Kondisi kerja mendukung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas yang memadai</li> <li>• Ruang kerja yang rapi</li> <li>• Suasana kerja yang memadai</li> </ul>	Ordinal
	Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interaksi karyawan</li> <li>• Perilaku atasan</li> <li>• Antar anggota saling membantu</li> <li>• Sosialisasi antar karyawan</li> </ul>	Ordinal
Komunikasi ( $X^2$ ) adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim),	Komunikasi ke bawah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intruksi tugas</li> <li>• Perintah</li> <li>• Informasi</li> </ul>	Ordinal
	Komunikasi ke atas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengkomunikasikan informasi yang akurat</li> </ul>	Ordinal

baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan (Purwanto, 2006)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan sikap yang loyal</li> <li>• Membantu mengatasi masalah</li> </ul>	
	Komunikasi horizontal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengkoordinasi kerja</li> <li>• Berbagi informasi sesuai rencana dan kegiatan</li> <li>• Memecahkan masalah secara bersama</li> </ul>	Ordinal
Kinerja (Y) Adalah kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014)	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses dan kondisi kerja</li> <li>• Tingkat kemampuan melaksanakan tugas</li> <li>• Tingkat kemampuan mencapai target pekerjaan</li> <li>• Kemampuan penyelesaian tugas dengan baik</li> <li>• Bekerja melebihi target</li> </ul>	Ordinal
	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketelitian dalam bekerja</li> <li>• Ketepatan dalam bekerja</li> <li>• Kerapian dalam bekerja</li> <li>• Hasil pekerjaan yang baik</li> <li>• Tanggungjawab kerja</li> </ul>	Ordinal

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel,

sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Populasi menurut Sugiyono (2012:72). Adapun populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru yang berjumlah 69 orang.

## 2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2012:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan ialah *purposive sampling* yaitu sesuai dengan tujuan dan pertimbangan peneliti dalam pengambilan sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 35 orang. Dan adapun bidang/ jabatan yang diambil oleh peneliti untuk dijadikan sampel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Sampel Penelitian**

No	Bagian Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Foreman	1
2	Mekanik	13
3	Kepala Sparepart	1
4	Salespart	5
5	Part Man	12
6	Counter Sales	3
	Jumlah	35

Sumber: PT. Yamaha Alfa Scorpii, 2022

Alasan penulis mengambil karyawan bagian yang di jadikan sampel dengan Teknik *purposive sampling* ini ialah karyawan yang memiliki banyak tugas dan *job description* yang harus diselesaikan dibandingkan karyawan pada bidang yang lain.

Sehingga penetapan sampel dari peneliti ditujukan kepada karyawan yang tugas dan hasil kerjanya harus meningkat.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (Warsito, 2010). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likers 1-5 yang diberikan kepada responden yaitu karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru yang didapat berupa identitas dan pendapat atau persepsi dari responden tersebut.

#### **2. Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung berdasarkan keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer (Hadi, 2010). Data sekunder yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sumber data pada karyawan PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Wawancara (interview)**

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan besar atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan, banyak pengendalian yang

dapat dilatih dalam konteks pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan, informasi dapat lebih siap diperiksa kesahihannya atas dasar isyarat nonverbal (Black & Champion, 2011).

## **2. Angket (Kuesioner)**

Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, juga interpretasi subjek tentang pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi, 2002). Kuesioner dalam penelitian ini akan disebarakan oleh karyawan PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru

## **3. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dokumen ini dapat berupa dokumen pemerintah, hasil penelitian, foto-foto atau gambar, buku harian, laporan keuangan, undang-undang, hasil karya seseorang, dan sebagainya. Dokumen tersebut dapat menjadi sumber data pokok, dapat pula hanya menjadi data penunjang dalam mengeksplorasi masalah penelitian (Nanang Martono, 2016: 87).

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 (Priyatno, 2010).

Uji validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum rendah.

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012: 177) uji reliabilitas dipergunakan untuk menguji apakah instrument yang digunakan oleh variabel. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang sudah dikembangkan oleh Cronbach's alpha.

Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic SPSS 22 dengan ketentuan :

- a. Jika *Cronboach Alpha*  $> 0,6$  makan instrument pengamatan dinyatakan reliable.
- b. Jika *Cronboach Alpha*  $< 0,6$  makan instrument pengamatan tidak reliable.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal.

Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = *Constanta*

b<sub>1</sub>-b<sub>3</sub> = Koefisien Variabel

X<sub>1</sub> = Variabel Kepuasan Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Komunikasi

e = Error distribances

### 3. Uji Hipotesis Data

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2012), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Jika nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R<sup>2</sup>*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun

waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

#### **b. Uji F (Simultan)**

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau  $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$  artinya konflik kerja dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap stress kerja. Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \neq 0$  yang artinya motivasi dan stress kerja simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

#### **c. Uji T (Parsial)**

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila

nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis nol ( $H_0$ ) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternative ( $H_a$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

$H_0$  : apabila signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

$H_a$  : apabila signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Alfa Scorpii atau disebut alfa scorpii dalam standar guideline ini telah berkecimpung didunia bisnis otomotif selama lebih dari 20 tahun sebagai main dealer sepeda motor YAMAHA. Jangkauan servisnya berpusat didaerah sumatera bagian utara (telah memasuki 4 provinsi yaitu: Sumatera Utara, NAD, Riau Daratan dan Riau Kepulauan). Kesuksesan ini tentunya tidak datang begitu saja, dengan pasukan ini tidak lebih dari 10 orang pada tahun pertama, Alfa Scorpii kemudian mengolah intuisinya dan visi dengan perjuangan dan aksi.

Tepatnya pada tanggal 25 Agustus 1987 Bapak Indra Surya mendirikan perusahaan dengan nama PT. Alfa Scorpii Pekanbaru yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Alfa Scorpii mengukuhkan tekad untuk mengharumkan nama besar Yamaha yang absen pada sepuluh tahun dari dunia otomotif Indonesia. Lima tahun bukan jangka waktu yang pendek untuk mendirikan pondasi dari perusahaan ini. bagaikan filosofi tumbuhan pada bambu, Alfa Scorpii membangun akar-akar kuat dengan membangun system manajemen yang kokoh. Flexible namun kuat seperti batang bambu yang elastis namun tidak mudah patah. Kepiawaiannya membangkitkan kembali brand YAMAHA yang sempat lumpuh di era 80-an telah menyumbang besar dalam market share penjualan sepeda motor asal jepang tersebut diskala nasional. Akhirnya setelah perjuangan Panjang pada awal 2007 YAMAHA berhasil membobor rekor market sepeda motor Indonesia.

Seiring dengan prestasi tersebut Alfa Scorpii mengukuhkan kebesaran Namanya dengan merancang identitas perusahaan baru yang dirangkum dalam standar guide ini. fungsi elemen baru grafis yang menerapkan filosofi perusahaan ini akan menjadi formula penggunaan segala korporate design dan branding Alfa Scorpii dimasa yang akan datang. Bisa dikatakan identitas perusahaan tidak hanya merupakan identitas, tapi melambangkan jiwa dari perusahaan tersebut. Adalah sebuah cara yang strategis untuk menyampaikan pesan perusahaan melalui visua; image dari seperangkat sebuah identitas perusahaan. Untuk itu diperlukan kombinasi formula, kriteria struktur dan aturan yang tepat dalam sebuah system yang disebut identitas perusahaan standar guideline. Adapun karakter personality Alfa Scorpii ini yait ufast, smart, modern, professional, friendly, daring dan flexible. Identitas dari perusahaan ini adalah seperangkat atribut, aspek, ide, metode, Teknik dan nilai sebuah perusahaan berdasarkan karakter (personality), kultur dan visi dari perusahaan.

Pekanbaru merupakan desa yang termasuk pusat perkembangannya. hal ini ditandai dengan semakin maraknya pertumbuhan dunia usaha, khususnya dalam bidang usaha sepeda motor yang akan menyebabkan persaingan antara dealer semakin ketat. Dengan perkembangan daerah yang sangat pesat maka pada bulan April 2009 baru didirikan perusahaan dengan nama PT. Alfa Scorpii yang berbentuk perseroan terbatas (PT) Alfa Scorpii Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan sepeda motor yang bertindak sebagai dealer untuk merek YAMAHA. PT Alfa Scorpii ini berada di Jl. Sudirman Pekanbaru Kota.

## 4.2 Visi dan Misi PT. Alfa Scorpii Pekanbaru

Adapun visi dan misi pada PT. Alfa Scorpii Pekanbaru adalah berikut ini:

Visi: Menjadi main dealer YAMAHA yang konsisten, berkelanjutan dan pertumbuhan yang sehat

Misi PT Yamaha Alfa Scorpii

1. Pemikiran yang terbuka
2. Menciptakan dan mengelola kepercayaan dan etika yang baik
3. Selalu terdepan dari competitor
4. Mengedepankan hubungan yang baik dan saling menguntungkan dengan semua partner bisnis

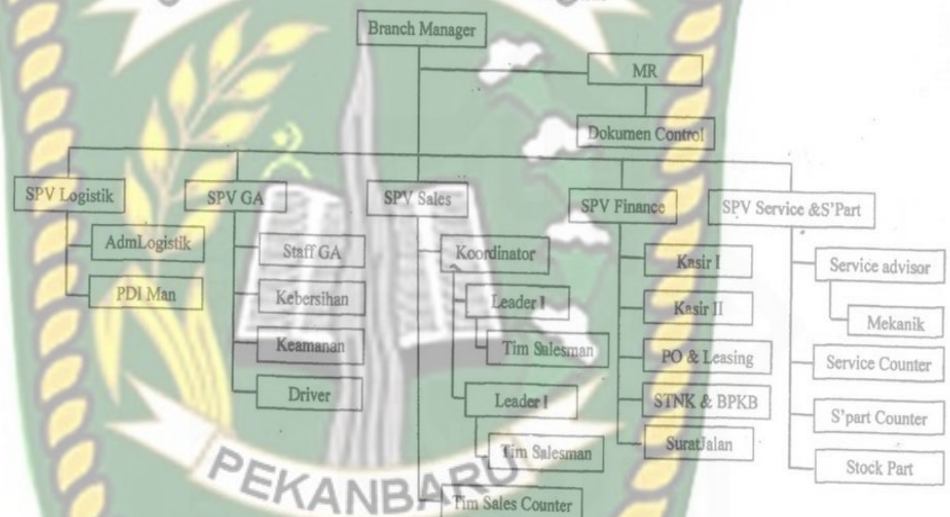
## 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur merupakan bagaimana bagian-bagian dari suatu hubungan satu dengan lain atau bagaimana sesuatu tersebut disatukan sedangkan organisasi merupakan sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal yang dipersatukan dalam suatu kerjasam untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jadi struktur organisasi adalah suatu sussen dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan wewenang siapa melapor kepada siapa.

Jenis dari struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Yamaha Alfa Scorpil adalah organisasi fungsional. Semakin besar organisasi maka semakin dalam pula hiarkinya dan semakin terspesialisasi pekerjaannya. Untuk melihat struktur organisasi pada PT. Yamaha Alfa Scorpil Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Yamaha Alfa Scorpil Pekanbaru**



Sumber: PT. Yamaha Alfa Scorpil Pekanbaru, 2022

#### 4.4 Tugas dan Tanggungjawab Wewenang Jabatan PT. Yamaha Alfa Scorpil Pekanbaru

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa pendelegasian tugas dan tanggungjawab yang ada pada PT. Yamaha Alfa Scorpil Pekanbaru. Adapun uraian pekerjaan, uraian pekerjaan tugas dan tanggungjawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

#### 1. Kepala Cabang (Branch Manager)

Bertugas memimpin dan membina para bawahannya dan bertanggungjawab atas semua yang terjadi didalam menjalankan perusahaan untuk cabang pekanbaru dan mempunyai tanggungjawab terhadada president manager yang ada dikantor pusat jakarta. Tugas utamanya adalah merencanakan, menata, melaksanakan dan mengawasi penyajian hasil perdagangan, pengembangan pemasaran, dan penyelesaian hutang piutang.

#### 2. MR

MR ini biasanya dalam Bahasa perkantoran atau perbanjan disebut sebagai sekretaris. MR ini bertugas untuk membuat semua laporan-laporan yang terjadi di perusahaan.

#### 3. Dokumen Control

Bertugas untuk mengontrol semua dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada

#### 4. SPV Logistik

SPV Logistik bertugas untuk pengadaan unit semua barang, unit ini maksudnya perlengkapan semua motor dan kendaraan

#### 5. SPV GA

SPV GA bertugas mengatur semua masalah kebersihan, masalah keamanan dan tentang masalah apabila terjadi kerusakan bangunan, maka SPV GA ini yang bertanggungjawab dengan perbaikan bangunan

#### 6. SVP Sales

SVP sales ini menyangkut masalah penjualan, tim yang bergerak dalam mencari sebanyak mungkin penjualan motor, SVP sales ini harus berpenampilan rapi dan pandai berbicara agar konsumen tertarik dengan apa yang dipromosikannya.

#### 7. SVP Finance

Bertugas untuk mengatur semua yang berhubungan dengan keuangan, dimulai dari penggajian karyawan, uang masuk, uang keluar dan sebagainya. Biasanya SVP Finance ini disebut juga tim audit dan tim akuntan.

#### 8. SVP Service & Part

SVP Service dan Part biasanya disebut kepala bengkel atau kepala mekanik. Kegiatannya yang berhubungan dengan barangnya langsung dan maksudnya masalah perbaikan atau masalah penggantian service dan lain sebagainya.

### 4.5 Aktivitas Perusahaan

Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru yang bergerak pada bidang penjualan, diperusahaan ini menyediakan penjualan motor, menjual sparepart dan menjual jasa perbaikan khususnya Yamaha. Dalam melaksanakan penjualan perusahaan membuat kebijakan dimana penjual tidak hanya menjual tunai, tetapi juga bisa secara cicil (kredit), dalam kegiatan operasional perusahaan penjualan kendaraan yang banyak terjadi adalah penjualan secara kredit.

PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru meruapakan dealer resmi motor merk Yamaha. Dalam melakukan penjualan secara kredit perusahaan menetapkan uang muka yang besarnya 20% dari harga jual tambah dengan bunga dan biaya

administrasi. Selain melakukan penjualan ke perorangan, perusahaan juga menjual kepada instansi pemerintah dan swasta sedangkan ketersediaan barang berasal dari Jakarta.

Di PT. Yamaha Alfa Scorpii menyediakan beberapa merk motor Yamaha antara lain sebagai berikut:

1. Soul GT
2. Vixion New
3. Jupiter MX CW
4. Scorpio Z CW
5. Fino Sporty
6. Jupiter ZR
7. Mio J CW
8. Byson
9. Xeon Rc
10. Dan lain-lain



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana identitas responden yang bekerja pada perusahaan ini, gambaran umum menjadi standar seseorang yang akan menjadikan penilaian dari identitas dari karyawan pada perusahaan ini. Adapun gambaran umum responden yang dinilai ialah: jenis kelamin, usia, Pendidikan tertinggi dan masa kerja responden.

##### 5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan sebuah penilaian responden yang menunjukkan secara langsung menjadi penilaian yang akan menjadikan seseorang yang menunjukkan penilaian dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	91,4
2	Perempuan	3	8,5
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 35 orang. Dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin

laki-laki berjumlah 32 orang atau 91,4%. Dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah laki-laki, hal ini dikarenakan bahwa responden yang bekerja pada bagian mekanik dan spare part lebih mengutamakan karyawan laki-laki dari pada karyawan perempuan.

### 5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana dan seberapa lama karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, dengan usia menunjukkan seproduktif apa karyawan tersebut bekerja dengan tingkat usianya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 Tahun	6	17
2	26- 30 Tahun	18	51,4
3	31- 40 Tahun	9	25,7
4	41- 50 Tahun	2	5,7
5	>50 Tahun	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 35 orang. Dilihat bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 6 orang atau 17%. Karyawan yang berusia 26- 30 tahun berjumlah 18 orang atau 51,4%. Karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 9 orang atau 25,7%. Dan karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah berusia 26-30 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja dengan usia yang muda lebih cenderung menjadi pilihan oleh pimpinan perusahaan dibandingkan karyawan yang berusia lebih sedikit tua. Hal ini juga akan memaksimalkan pekerjaan dan tugas karyawan tersebut.

### 5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana tingkat Pendidikan seseorang karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, Pendidikan sebagai standar ukuran karyawan memiliki dan berkemampuan yang baik dalam bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan Pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi**

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	D3	15	42,8
4	SMA/SMK	17	48,5
5	S1	3	8,5
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan Pendidikan tertinggi yang berjumlah 35 orang. Dilihat bahwa karyawan yang berpendidikan D3 berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 17 orang atau 48,5%. Dan karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah berpendidikan SMA/SMK yang berjumlah 17 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan dengan Pendidikan SMK lebih diutamakan oleh perusahaan yang memiliki skill dalam bekerja pada bidang tertentu misalnya pada bidang otomotif dan Teknik sepeda motor.

#### 5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana karyawan yang bekerja dengan berapa lama masa kerjanya dalam melakukan tugas dari perusahaan ini, hal ini juga menjadi kemungkinan melihat seberapa jauh tingkat kinerja karyawan dengan masa kerja yang dimilikinya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 Tahun	7	20
2	2-4 tahun	23	65,7
3	5- 10 Tahun	5	14,2
4	15 Tahun	0	0
5	>15 tahun	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja berjumlah 35 orang. Dilihat bahwa karyawan yang bermasa kerja 1 tahun berjumlah 7 orang atau 20%. Karyawan yang bermasa kerja 2-4 tahun berjumlah 23 orang 65,7%. Dan karyawan yang bermas kerja 5-10 tahun berjumlah 5 orang atau 14,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah 2-4 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang memiliki pekerjaan lebih dari 1 tahun sudah mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan efektif.

## 5.2 Uji Kualita Data

### 5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. Jika instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus  $Df = N - 1 = 35 - 2 = 33$  ialah 0,333. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Data**

Variabel	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X <sup>1</sup> )	0,784	0,333	Valid
	0,911	0,333	Valid
	0,860	0,333	Valid
	0,870	0,333	Valid
	0,705	0,333	Valid
	0,823	0,333	Valid
	0,878	0,333	Valid
	0,793	0,333	Valid
	0,772	0,333	Valid
	0,809	0,333	Valid
Komunikasi (X <sup>2</sup> )	0,910	0,333	Valid
	0,862	0,333	Valid
	0,858	0,333	Valid
	0,854	0,333	Valid
	0,873	0,333	Valid
	0,812	0,333	Valid
	0,822	0,333	Valid
	0,865	0,333	Valid
Kinerja (Y)	0,803	0,333	Valid
	0,865	0,333	Valid
	0,864	0,333	Valid
	0,784	0,333	Valid
	0,931	0,333	Valid
	0,908	0,333	Valid
	0,854	0,333	Valid
	0,917	0,333	Valid
	0,835	0,333	Valid
	0,854	0,333	Valid
0,763	0,333	Valid	

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel kepuasan kerja (X<sup>1</sup>), komunikasi (X<sup>2</sup>) dan kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,333. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 10 indikator variabel kepuasan kerja, 9 indikator komunikasi dan

12 indikator variabel kinerja memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012: 78) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Kepuasan Kerja (X1)	0,945	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,952	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,958	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas kepuasan kerja (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,948 > 0,60$ ), begitu juga dengan uji reliabilitas variabel komunikasi (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,952 > 0,60$ ) dan begitu juga dengan uji realibilitas variable kinerja (Y) lebih

besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,918 > 0,60$ ). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel kepuasan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

### **5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja ( $X^1$ )**

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hal yang dapat menjadikan seseorang karyawan untuk bekerja dengan kemampuannya di hargai dan mereka mendapatkan tingkat kepuasannya dengan baik dalam suatu perusahaan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja maka mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, hal ini dengan kepuasan kerja yang baik maka akan menjadikan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dan maksimal. Kepuasan kerja menjadi sangat penting dalam suatu perusahaan karena jika karyawan tidak puas dalam bekerja maka yang terjadi adalah rendahnya hasil kerja karyawan tersebut. Untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Karyawan Mendapatkan Gaji Sesuai Dengan Kebijakan Perusahaan**

Mendapatkan gaji yang sesuai dengan kebijakan perusahaan akan menjadikan pilihan yang membuat karyawan untuk bekerja dengan Tindakan yang dipilihnya gaji yang diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan akan membuat seorang karyawan untuk senantiasa dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan efektif. Sehingga dengan pelaksanaannya tersebut akan mempermudah proses pekerjaannya dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan kebijakan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mendapatkan Gaji**  
**Sesuai dengan Kebijakan Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	4	11,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden mengenai karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan kebijakan perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menerima gaji sesuai dengan standar dan kebijakannya dari perusahaan tersebut, karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan apa yang sudah diputuskan oleh perusahaan.

## **2. Karyawan Mendapatkan Gaji Berdasarkan Keterampilan Kerja Yang Dinilai Perusahaan**

Pemberian gaji yang berdasarkan keterampilan kerja dengan penilaian yang dinilai perusahaan sehingga dengan keterampilannya yang menjadikan pelaksanaan kerja, dengan gaji sesuai pada keterampilan akan menjadikan karyawan yang mampu mendapatkan kepuasannya sendiri dengan keterampilan yang dimilikinya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan gaji

berdasarkan keterampilan kerja yang dinilai perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mendapatkan Gaji Berdasarkan Keterampilan Kerja Yang Dinilai Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	34,2
2	Setuju	19	54,2
3	Cukup Setuju	4	11,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui jawaban responden mengenai karyawan mendapatkan gaji berdasarkan keterampilan yang dinilai perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini sesuai dengan keterampilan kerja karyawan, misalnya karyawan mendapatkan orderan servis, disitulah perusahaan memberikan bonus kepada karyawan tersebut.

### **3. Perusahaan Memberikan Bonus Kepada Karyawan Yang Berprestasi**

Bonus kepada karyawan yang mendapatkan pekerjaan dan sudah menyesuaikan tugas dan keterampilannya dalam bekerja, maka perusahaan memberikan bonus. Bonus dalam bekerja adalah suatu hal yang diinginkan oleh

karyawan dalam bekerja, bonus juga sebuah hasil usaha yang berlebih dari perusahaan untuk karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Bonus**  
**Kepada Karyawan Yang Berprestasi**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	74,2
2	Setuju	9	25,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 74,2%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan sepeda motor ini mendapatkan bonus apabila ada sedikit prestasi yang lebih dari karyawan. Hal ini yang akan menjadikan karyawan senang dan puas dalam bekerja.

#### **4. Perusahaan Memberikan Fasilitas Kerja Yang Memadai Untuk Karyawan**

Fasilitas merupakan sebuah standar dari kebijakan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan, fasilitas yang memadai akan menjamin karyawan

untuk mampu bekerja dengan baik, namun apabila fasilitas yang disediakan untuk karyawan tidak lengkap dan kurang memadai maka yang terjadi adalah karyawan malas dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai untuk karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Fasilitas Kerja Yang Memadai Untuk Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	37
2	Setuju	22	62,8
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui jawaban responden mengenai perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai untuk karyawan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 62,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai dan cukup untuk bekerja, misalnya seperti disediakan computer satu-satu masing karyawan, dan apabila ada melakukan survey dan pengantaran sepeda motor dalam dan luar kota, karyawan diberikan kendaraan dan transportasi.

## 5. Perusahaan Memberikan Ruang Kerja Yang Rapi Dan Nyaman Untuk Karyawan

Ruang kerja yang rapi dan nyaman adalah termasuk kondisi kerja yang akan memaksimalkan pekerjaan karyawan, karena pada dasarnya ruang kerja yang memadai akan menaikkan tingkat mood karyawan untuk bekerja. Hal ini akan menjadikan karyawan merasa efektif dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan ruang kerja yang rapi dan nyaman untuk karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Ruang Kerja Yang Rapi dan Nyaman Untuk Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	45,7
2	Setuju	14	40
3	Cukup Setuju	5	14,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai perusahaan memberikan ruang kerja yang rapi dan nyaman untuk karyawan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan diberikan ruang kerja yang cukup memadai, apabila karyawan ingin beristirahat di ruang kerja

tersebut juga masih terasa nyaman dan aman. Agar setiap karyawan yang bekerja diperusahaan ini merasa mendapatkan prestise yang bagus dalam bekerja diruangannya.

## 6. Lingkungan Dan Suasana Kerja Diperusahaan Ini Terlihat Nyaman Dan Aman

Lingkungan yang aman dengan suasana yang memadai akan memungkinkan karyawan untuk mampu bekerja dengan kemudahan yang mendapatkan hal yang pasti, karena dengan lingkungan yang dan suasana yang efektif menjadikan salah satu perusahaan yang di pilih oleh karyawan nantinya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lingkungan dan suasana kerja di perusahaan ini terlihat nyaman dan aman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan dan Suasana Kerja di Perusahaan ini Terlihat Nyaman dan Aman**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	45,7
2	Setuju	12	34,2
3	Cukup Setuju	7	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai lingkungan dan suasana kerja perusahaan ini terlihat nyaman dan aman. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Karyawan yang menjawab setju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 20%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki rasa nyaman dengan lingkungannya dan selalu memberikan rasa aman baik pada proses kerja maupun kondisinya dari perusahaan tersebut.

#### 7. Antar Anggota Karyawan Selalu Berinteraksi Dalam Menyelesaikan Tugas

Berinteraksi dalam menyelesaikan tugas yang mempermudah pilihan karyawan yang menjadikan karyawan mampu bekerja dengan interaksi yang membuat karyawan tersebut menjadi tugas yang dipilihnya untuk bekerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan dari teknis dan interaksinya diantara karyawan itu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan selalu berinteraksi dalam menyelesaikan tugas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Berinteraksi dalam Menyelesaikan Tugas**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	25,7
2	Setuju	8	22,8
3	Cukup Setuju	18	51,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai karyawan selalu berinteraksi dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah

8 orang atau 22,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 51,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa memang tidak ada interaksi yang baik dari setiap karyawan yang bekerja, karena pada dasarnya karyawan memang memiliki hubungan sosial yang kurang baik.

#### 8. Tindakan Pimpinan Memiliki Sikap Yang Baik Kepada Sesama Karyawan

Tindakan merupakan sikap dan perilaku Tindakan yang menjadikan standar yang dapat mempermudah pelaksanaan karyawan, karena apabila perilaku tersebut baik maka karyawan juga beranggapan bahwa pimpinan sangat menghargai tindakannya dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai Tindakan pimpinan memiliki sikap yang baik kepada sesama karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Tindakan Pimpinan Memiliki Sikap Yang Baik Kepada Sesama Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	65,7
2	Setuju	10	28,5
3	Cukup Setuju	2	5,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai Tindakan pimpinan memiliki sikap yang baik kepada sesama karyawan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 65,7%. Karyawan yang menjawab

setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menilai bahwa pimpinan memiliki Tindakan yang dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga perilaku yang dinampakkan oleh pimpinan sangat memberikan kesan yang baik.

### **9. Karyawan Perusahaan Saling Membantu Dalam Menyelesaikan Masalah Perusahaan**

Saling membantu dalam menyelesaikan masalah adalah salah satu kebutuhan dari hal yang akan mempermudah setiap dari karyawan yang membuat seseorang yang menjadikan pekerjaan itu menjadi mudah, karyawan yang saling membantu akan menjadi hal yang mudah juga untuk menyelesaikan masalah perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan saling membantu dalam menyelesaikan masalah perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Perusahaan Saling Membantu dalam Menyelesaikan Masalah Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	40
2	Setuju	6	17
3	Cukup Setuju	15	42,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai karyawan perusahaan saling membantu dalam menyelesaikan masalah perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau 17%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan masih kurang saling membantu dalam menyelesaikan masalah yang terjadi diperusahaan, masih banyak ditemukan karyawan yang hanya memperdulikan masalah dirinya dibandingkan masalah perusahaan.

#### **10. Karyawan Selalu Bersosialisasi Dengan Baik Kepada Sesama Anggota Di Perusahaan**

Bersosialisasi dengan sesama orang dan anggota dalam suatu organisasi akan menjadikan sesuatu hal yang akan membuat karyawan mampu dan ingin bekerja dengan baik, karena pada dasarnya jika sosialisasi pada perusahaan itu berjalan dengan baik maka yang menjadi ukuran ialah kepuasan karyawan tersebut dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu bersosialisasi dengan baik kepada sesama anggota di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Bersosialisasi**  
**Dengan Baik Kepada Sesame Anggota Di Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17
2	Setuju	8	22,8
3	Cukup Setuju	12	33,2
4	Tidak Setuju	9	25,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai karyawan selalu bersosialisasi dengan baik kepada sesame anggota diperusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 17%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 33,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang ingin dan tidak mau bersosialisasi yang dapat membantu pekerjaan diantara sesama anggotanya, hal ini yang menyebabkan karyawan kurang puas dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 5.17**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel**  
**Kepuasan Kerja (X<sup>1</sup>) Karyawan PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru**

Variabel Kepuasan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Gaji yang Pantas</b>						
Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan kebijakan perusahaan	15	16	4	0	0	151
Bobot Nilai	75	64	12	0	0	
Karyawan mendapatkan gaji berdasarkan keterampilan kerja yang dinilai perusahaan	12	19	4	0	0	148
Bobot Nilai	60	76	12	0	0	
Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi	26	9	0	0	0	166
Bobot Nilai	130	36	0	0	0	
<b>Kondisi Kerja Yang Mendukung</b>						
Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai untuk karyawan	13	22	0	0	0	153
Bobot Nilai	65	88	0	0	0	
Perusahaan memberikan ruang kerja yang rapi dan nyaman untuk karyawan	16	14	5	0	0	151
Bobot Nilai	80	56	15	0	0	
Lingkungan dan suasana kerja diperusahaan ini terlihat nyaman dan aman	16	12	7	0	0	149
Bobot Nilai	80	48	21	0	0	
<b>Rekan Kerja</b>						
Antar anggota karyawan selalu berinteraksi dalam menyelesaikan tugas	9	8	18	0	0	131
Bobot Nilai	45	32	54	0	0	
Tindakan pimpinan memiliki sikap yang baik kepada sesama karyawan	23	10	2	0	0	161
Bobot Nilai	115	40	6	0	0	
Karyawan perusahaan saling membantu dalam	14	6	15	0	0	139

menyelesaikan masalah perusahaan						
Bobot Nilai	70	24	45	0	0	
Karyawan selalu bersosialisasi dengan baik kepada sesama anggota di perusahaan	6	8	12	9	0	116
Bobot Nilai	30	32	36	18	0	
Total Skor						1.465
Skor Tertinggi						166
Skor Terendah						116
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi dengan skor sebanyak 166. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan selalu bersosialisasi dengan baik kepada sesama anggota di perusahaan dengan skor sebanyak 116.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 5 \times 35 = 1.750$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 1 \times 35 = 350$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.750 - 350}{5}$$

$$:$$

$$: 280$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.750- 1.470

**Baik = 1.470- 1.190**

Netral = 1.190- 910

Tidak Baik = 910- 630

Sangat Tidak Baik = 630- 350

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru adalah sebesar 1.465 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.470- 1.190 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan Yamaha Alfa Scorpii ini memiliki kepuasan kerja yang baik tentunya dari gaji yang diberikan oleh perusahaan, memberikan bonus yang jelas kepada karyawan yang mendapatkan prestasi. Hal ini juga kepuasan yang baik kepada perusahaan maka akan meningkatkan hasil kerja karyawan.

#### **5.4 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi ( $X^2$ )**

Komunikasi merupakan salah satu bentuk interaksi yang terjadi diantara dua orang atau lebih yang mengutamakan tujuan dan organisasi, hal ini jika komunikasi yang dilakukan oleh perusahaan ini kurang seimbang maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Komunikasi adalah pengiriman informasi beserta pemahamannya dengan menggunakan symbol verbal dan non verbal, lisan maupun tulisan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penerima

bisa menerima pesan dan menginterpretasikan pesan yang diterima untuk mendapatkan umpan balik. Untuk menjelaskan komunikasi dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pimpinan Memberikan Instruksi Tugas Yang Jelas Kepada Setiap Anggota Karyawan

Pemberian instruksi tugas kepada karyawan salah satu menjadi komunikasi yang akan mempermudah karyawan yang akan menjadi saling yang menutarakan hal yang menjadikan instruksi pada kejelasan yang pasti, dengan pemberian instruksi yang jelas ini akan menjadikan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan instruksi tugas yang jelas kepada setiap anggota karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Instruksi Tugas Yang Jelas Kepada Setiap Anggota Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	40
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	5	14,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai pimpinan memberikan instruksi tugas yang jelas kepada setiap anggota karyawan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Karyawan yang

menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa tugas yang diberikan oleh pimpinan sudah jelas dan memberikan instruksi yang menjadikan arahan kepada karyawan terlihat sangat jelas.

## 2. Pimpinan Selalu Melakukan Perintah Kepada Karyawan Dengan Efektif

Melakukan perintah adalah salah satu hal dan penilaian yang akan menjadikan standar yang dapat mempermudah pelaksanaan kerja dengan komunikasi yang menjadikan seorang karyawan untuk mendapatkan perintah dari atasan yang jelas. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan selalu melakukan perintah kepada karyawan dengan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Selalu Melakukan Perintah Kepada Karyawan Dengan Efektif**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	18	51,4
3	Cukup Setuju	2	5,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai pimpinan selalu melakukan perintah kepada karyawan dengan efektif. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab

setuju berjumlah 18 orang atau 51,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan selalu dan mampu memberikan arahan yang jelas melaksanakan perintah kepada karyawan itu dengan sebaik mungkin.

### **3. Pimpinan Perusahaan Memberikan Informasi Yang Akurat Dan Komunikatif**

Pemberian informasi yang akurat adalah sebuah komunikasi yang dapat menjadikan standar karyawan untuk mendapatkan informasi, karyawan yang memiliki informasi yang penting menjadi salah satu kebutuhan karyawan untuk bekerja dengan baik, karena informasi yang diberikan tidak tepat maka proses kerja juga tidak tepat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan perusahaan memberikan informasi yang akurat dan komunikatif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Perusahaan Memberikan Informasi Yang Akurat Dan Komunikatif**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	65,7
2	Setuju	12	34,2
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai pimpinan perusahaan memberikan informasi yang akurat dan komunikatif. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 65,7%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah pimpinan selalu memberikan informasi yang baik dan tidak pernah melenceng dari informasinya tersebut, hal ini juga bertujuan baik agar pimpinan selalu mengkomunikasikan setiap tugas kepada karyawannya.

#### **4. Antar Anggota Karyawan Mampu Memberikan Informasi Yang Jelas Dan Efektif**

Pemberian informasi kepada setiap anggota karyawan akan menjadikan salah satu pelaksanaan kerya yang baik dan seimbang, karena jika antar karyawan ini tidak menginginkan dan memberikan informas itidak sesuai dan tidak jelas kepada anggota yang lain maka akan tidak berjalan aktif pelaksanan kerjanya tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan mampu memberikan informasi yang jelas dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Mengenai Antar Anggota Karyawan Mampu Memberikan Informasi Yang Jelas dan Efektif**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	54,2
2	Setuju	12	3,42
3	Cukup Setuju	4	11,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai antar anggota karyawan mampu memberikan informasi yang jelas dan efektif. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu memberikan informasi yang baik dan jelas kepada pimpinan dan anggota yang lainnya dalam bekerja, sehingga informasi yang penting tidak terlewatkan.

#### 5. Karyawan Bersikap Loyal Terhadap Perusahaan

Sikap yang loyal kepada perusahaan menjadi salah satu hal yang akan menjadikan karyawan tersebut mampu melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, karena Tindakan yang loyal tersebut tidak mudah kepada orang lain meskipun karyawan sendiri, maka hal ini menjadi perhatian kepada setiap anggota karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bersikap Loyal Terhadap Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	74,2
2	Setuju	9	25,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 74,2%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu loyal dengan pekerjaan dan perusahaannya, dengan hal ini menjadikan karyawan bersikap baik dan menjamin kelangsungan dan kebutuhannya pada perusahaan tersebut.

#### **6. Karyawan Dan Pimpinan Mampu Mengatasi Masalah Yang Terjadi Di Perusahaan**

Memberikan permasalahan yang terjadi dalam sebuah perusahaan akan menjadikan salah satu hal yang penting dalam setiap pekerjaan, karena jika masalah yang terjadi hanya karyawan saja tanpa pimpinan maka hal tersebut juga tidak berjalan dengan baik dan tidak terselesaikan. Jika masalah tersebut juga diselesaikan dengan pimpinan saja maka hal tersebut juga tidak akan efektif dan tidak berjalan dengan semaksimal mungkin, namun hal ini juga tidak mudah bagi karyawan dan pimpinan yang mampu diatasi secara sendiri-sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan dan pimpinan mampu mengatasi masalah yang terjadi di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dan Pimpinan Mampu Mengatasi Masalah Yang Terjadi di Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	25,7
2	Setuju	24	68,5
3	Cukup Setuju	2	5,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai karyawan dan pimpinan mampu mengatasi masalah yang terjadi di perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 68,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu bekerja dengan arahan dari pimpinan dan bekerjasama dalam menyeimbangkan tugas secara bersama dengan pimpinan dan menyelesaikan masalah tersebut.

### **7. Antar Anggota Karyawan Mampu Mengkoordinasikan Kerja Dengan Maksimal**

Mengkoordinasikan kerja yang maksimal menjadi salah satu hal yang akan mempermudah pelaksanaan dan proses kerja karyawan yang sejalan dengan mengutamakan koordinasi dan pelaksanaan yang baik. Agar dalam pekerjaan jika antar anggota karyawan ini tidak mau dan ingin mengkoordinasikan kerja ini maka yang terjadi adalah pekerjaan tidak maksimal. Untuk melihat hasil tanggapan

responden mengenai antar anggota karyawan mampu mengkoordinasikan kerja dengan maksimal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Mengenai Antar Anggota Karyawan Mampu Mengkoordinasikan Kerja Dengan Maksimal**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	28,5
2	Setuju	6	17
3	Cukup Setuju	19	54,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai antar anggota karyawan mampu mengkoordinasikan kerja dengan maksimal. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau 17%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini bersama anggotanya tidak ingin dalam mengkoordinasikan secara bersama pekerjaannya, karena itu kinerja karyawan masih terlihat rendah jika dilakukan secara bersama dari karyawan tersebut.

## **8. Karyawan Selalu Memberikan Informasi Dan Rencana Yang Baik Kepada Anggota**

Pemberian informasi dan perencanaan yang baik kepada anggota akan mempermudah hal yang akan menjadikan seseorang karyawan itu aktif dan

komunikatif dalam suatu pekerjaan dan organisasi, dengan memberikan informasi yang baik juga akan merencanakan Tindakan yang baik juga. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu memberikan informasi dan rencana yang baik kepada anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memberikan Informasi Dan Rencana Yang Baik Kepada Anggota**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	51,4
2	Setuju	13	37
3	Cukup Setuju	4	11,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai karyawan selalu memberikan informasi dan rencana yang baik kepada anggota. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 51,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih menerima dan memberikan informasi yang terencana kepada setiap anggotanya namun hal ini akan memastikan karyawan mendapatkan rencana yang baik dan maksimal dalam tugas dan perilakunya tersebut.

## 9. Karyawan Mampu Mengatasi Dan Memecahkan Masalah Yang Terjadi Di Perusahaan

Masalah dan mengatasi suatu hal yang terjadi dan apa yang akan menjadikan karyawan tersebut merasa hal yang dilakukannya dapat sejalan dan seimbang dikarenakan suatu masalah tersebut adalah suatu hal yang tidak menjadikan alasannya dalam pekerjaan dan tugasnya dengan efektif, namun dalam pemecahan masalah dari anggota harus sejalan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengatasi dan memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Mengatasi dan Memecahkan Masalah yang Terjadi di Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14,2
2	Setuju	10	28,5
3	Cukup Setuju	16	45,7
4	Tidak Setuju	4	11,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai karyawan mampu mengatasi dan memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa antar anggota karyawan pada perusahaan ini masih kurang mampu mengatasi masalah perusahaan dan masih kurang mengefektifkan pelaksanaan kerjanya terkait memecahkan masalah yang terjadi.

**Tabel 5.27**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Komunikasi ( $X^2$ ) Karyawan PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru**

Variabel Komunikasi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Komunikasi Kebawah</b>						
Pimpinan memberikan instruksi tugas yang jelas kepada setiap anggota karyawan	14	16	5	0	0	149
Bobot Nilai	70	64	15	0	0	
Pimpinan selalu melakukan perintah kepada karyawan dengan efektif	15	18	2	0	0	153
Bobot Nilai	75	72	6	0	0	
Pimpinan perusahaan memberikan informasi yang akurat dan komunikatif	23	12	0	0	0	163
Bobot Nilai	115	48	0	0	0	
<b>Komunikasi Ke Atas</b>						
Antar anggota karyawan mampu memberikan informasi yang jelas dan efektif	19	12	4	0	0	155
Bobot Nilai	95	48	12	0	0	
Karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan	26	9	0	0	0	166
Bobot Nilai	130	36	0	0	0	
Karyawan dan pimpinan mampu mengatasi masalah yang terjadi di perusahaan	9	24	2	0	0	147
Bobot Nilai	45	96	6	0	0	
<b>Komunikasi Horizontal</b>						

Antar anggota karyawan mampu mengkoordinasikan kerja dengan maksimal	10	6	19	0	0	131
Bobot Nilai	50	24	57	0	0	
Karyawan selalu memberikan informasi dan rencana yang baik kepada anggota	18	13	4	0	0	154
Bobot Nilai	90	52	12	0	0	
Karyawan mampu mengatasi dan memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan	5	10	16	4	0	121
Bobot Nilai	25	40	48	8	0	
Total Skor						1.339
Skor Tertinggi						166
Skor Terendah						121
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan dengan skor sebanyak 166. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan mampu mengatasi dan memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan dengan skor sebanyak 121

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 35 = 1.575$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 35 = 315$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.575 - 315}{5}$$

$$: 252$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel komunikasi karyawan pada PT.

Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.575- 1.323

**Baik = 1.323- 1.071**

Netral = 1.071- 819

Tidak Baik = 819- 567

Sangat Tidak Baik = 567- 315

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel komunikasi karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru adalah sebesar 1.339 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.323-1.071 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan Yamaha Alfa Scorpii ini memiliki komunikasi yang baik dalam bekerja dan menyelesaikan hal yang berhubungan dengan interaksi karyawan dan pimpinan, karyawan mampu menyeimbangkan antara pelaksanaan tugas dan hal yang dikoordinasikan dengan baik.

### 5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil yang dilakukan oleh karyawan yang mampu memberikan dampak dan kualitas dari hasil yang akan diberikannya kepada perusahaan, karena hasil kerja adalah suatu yang dinilai dari karyawan oleh perusahaan agar melihat sejauh mana pandangan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya itu. Kinerja dari hasil yang dipastikan adalah kemampuan seorang karyawan untuk

menyamarkan pilihannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk menjelaskan kinerja karyawan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Karyawan Pada Perusahaan Ini Memiliki Proses Kerja Yang Baik Dan Efektif

Proses kerja adalah salah satu hal yang dinilai dalam setiap perusahaan, proses kerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga. Proses kerja pada dasarnya akan mengutamakan hal yang menjadikan karyawan untuk bisa setara dan melakukan pekerjaan dengan benar. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada perusahaan ini memiliki proses kerja yang baik dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan pada Perusahaan ini Memiliki Proses Kerja Yang Baik dan Efektif**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	20	57
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai karyawan pada perusahaan ini memiliki proses kerja yang baik dan efektif. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 57%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini mampu

bekerja pada proses yang baik dan mengefektifkan pekerjaannya dengan semaksimal dan semampu dirinya dalam bekerja. Hal ini juga dapat mempermudah pelaksanaan kerjanya dengan baik.

## 2. Karyawan Perusahaan Memiliki Kemampuan Untuk Bekerja Dengan Baik

Kemampuan dalam bekerja akan menjadikan salah satu hal yang menjadikan seseorang karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin, namun jika kemampuan karyawan masih terbilang rendah maka yang menjadikannya ialah hal yang buruk dan memungkinkan rendahnya kinerja karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Perusahaan Memiliki Kemampuan Untuk Bekerja Dengan Baik**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	54,2
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui jawaban responden mengenai karyawan perusahaan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki

kemampuan yang baik dalam bekerja dan sesuai pada kebutuhannya perusahaan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Karyawan mendapatkan pekerjaan juga sesuai pada kemampuannya dengan baik.

### 3. Karyawan Mampu Mencapai Hasil Kerja Sesuai Pada Target Yang Diberikan

Hasil kerja yang sesuai pada target yang akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadikan salah satu hal yang akan membuat karyawan untk bekerja dengan baik. Karyawan dengan hasil kerjanya yang maksimal salah satu kinerja yang mendapatkan hal yang memudahkan karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu mencapai hasil kerja sesuai pada target yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Mencapai Hasil Kerja Sesuai pada Target Yang Diberikan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	37
2	Setuju	12	34,2
3	Cukup Setuju	10	28,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai karyawan mampu mencapai hasil kerja sesuai pada target yang diberikan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab

setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan mencapai hasil target yang diberikan oleh perusahaan. Misalnya target servis dan menyediakan barang setiap bulannya sesuai pada target tersebut.

#### 4. Karyawan Perusahaan Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Maksimal

Menyelesaikan tugas dengan maksimal akan menjadikan suatu hal yang menjadikan seseorang untuk bekerja secara pasti untuk bekerja dengan baik, karena pada dasarnya karyawan harus mampu dan seimbang dalam bekerja dan dengan semaksimal mungkin untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.31**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Perusahaan Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Maksimal**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	22,8
2	Setuju	9	25,7
3	Cukup Setuju	12	34,2
4	Tidak Setuju	6	17
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%. Karyawan yang menjawab

setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 25,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 34,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih kurang mampu memaksimalkan pekerjaannya dengan maksimal dan mencapai pada pekerjaannya untuk dirinya sendiri.

#### 5. Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Melebihi Target Dari Perusahaan

Tugas yang melebihi target pada pekerjaan akan menjadikan salah satu pekerjaan yang sulit namun tidak mudah untuk diselesaikan dengan semampu mungkin. Karyawan yang mampu melebihi tugas yang dengan baik maka akan mendapatkan nilai lebih bagi perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas melebihi target dari perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.32**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan**  
**Tugas Melebihi Target dari Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	25,7
2	Setuju	3	8,5
3	Cukup Setuju	13	37
4	Tidak Setuju	10	28,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas melebihi target dari perusahaan. Karyawan yang

menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak pernah melakukan tugas dan menyelesaikannya dengan melebihi target yang diberikan oleh perusahaan ini. hal ini yang menjadikan karyawan hanya bekerja sesuai target saja.

#### 6. Karyawan Perusahaan Ini Selalu Teliti Dalam Bekerja

Ketelitian dalam bekerja akan menjadikan salah satu hal yang akan memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dengan pekerjaannya tersebut untuk menjadikan pilihannya dalam bekerja. Dengan ketelitian yang baik maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan selalu teliti dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.33**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Perusahaan ini Selalu Teliti dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	45,7
2	Setuju	17	48,5
3	Cukup Setuju	2	5,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai karyawan perusahaan ini selalu teliti dalam bekerja. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 48,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu hal yang membuat pimpinan ini selalu menyukai karyawan yang bekerja di perusahaan ini.

#### **7. Karyawan Selalu Tepat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

Tepat dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi salah satu hal yang akan memudahkan karyawan untuk bekerja, karena pada prinsipnya ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu hal yang dinilai oleh perusahaan kepada karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.33**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Tepat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	37
2	Setuju	19	54,2
3	Cukup Setuju	3	8,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai karyawan selalu tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang menjawab sangat

setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan dengan baik untuk menyelesaikan tugasnya yang diberikan oleh pimpinan.

#### 8. Karyawan Perusahaan Selalu Rapi Dalam Bekerja

Kerapian dalam bekerja akan menjadikan salah satu hal yang menjadi suatu menarik dalam bekerja, pekerjaan yang merasa tertarik dan tertantang disebabkan karyawan yang mampu menjaga kerapiannya dalam bekerja. Sehingga kerapian tidak menjadi hal yang sulit dilakukan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan selalu rapi dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.34**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Rapi Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	51,4
2	Setuju	13	37
3	Cukup Setuju	4	11,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu rapi dalam bekerja. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 51,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13

orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menjaga kerapiannya dalam bekerja baik dalam ruangnya di tempat ia bekerja. Hal ini juga memungkinkan karyawan untuk merasa nyaman dalam bekerja.

### 9. Karyawan Ini Memiliki Hasil Kerja Yang Memuaskan Perusahaan

Karyawan yang memiliki hasil kerja yang memuaskan perusahaan akan menjadikan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan yang ingin dilakukan oleh karyawan, karyawan yang memiliki dan berkemampuan untuk memuaskan perusahaan menjadikan salah satu hal yang dapat mempermudah karyawan itu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hasil kerja yang memuaskan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.35**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Hasil Kerja Yang Memuaskan Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	40
2	Setuju	18	51,4
3	Cukup Setuju	3	8,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai karyawan memiliki hasil kerja yang memuaskan perusahaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju

berjumlah 18 orang atau 51,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu bekerja dengan sebaik mungkin dan mampu menjaga hasil kerjanya dengan baik.

#### 10. Karyawan Mampu Bertanggungjawab Dan Menerima Resiko Kerja Yang Terjadi

Pertanggungjawaban dalam menerima resiko kerja yang terjadi adalah salah satu hal yang kan mempermudah karyawan yang bekerja, dengan segala pertanggungjawabannya untuk bekerja menjadikan karyawan untuk bekerja dengan kemampuan dan resikonya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu bertanggungjawab dan menerima resiko kerja yang terjadi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36

#### Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Bertanggungjawab dan Menerima Resiko Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	57
2	Setuju	10	28,5
3	Cukup Setuju	5	14,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai karyawan mampu bertanggungjawab dan menerima resiko kerja. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 57%. Karyawan yang menjawab setuju

berjumlah 10 orang atau 28,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menerima segala resiko yang terjadi dalam perusahaan dan menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 5.37**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Karyawan PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru**

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Kuantitas Kerja</b>						
Karyawan pada perusahaan ini memiliki proses kerja yang baik dan efektif	15	20	0	0	0	155
Bobot Nilai	75	80	0	0	0	
Karyawan perusahaan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik	19	16	0	0	0	159
Bobot Nilai	95	64	0	0	0	
Karyawan mampu mencapai hasil kerja sesuai pada target yang diberikan	13	12	10	0	0	143
Bobot Nilai	65	48	30	0	0	
Karyawan perusahaan mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal	8	9	12	6	0	124
Bobot Nilai	40	36	36	12	0	
Karyawan mampu menyelesaikan tugas melebihi target dari perusahaan	9	3	13	10	0	111
Bobot Nilai	40	12	39	20	0	
<b>Kualitas Kerja</b>						
Karyawan perusahaan ini selalu teliti dalam bekerja	16	17	2	0	0	154
Bobot Nilai	80	68	6	0	0	
Karyawan selalu tepat dalam menyelesaikan pekerjaan	13	19	3	0	0	150

Bobot Nilai	65	76	9	0	0	
Karyawan perusahaan selalu rapi dalam bekerja	18	13	4	0	0	153
Bobot Nilai	90	52	12	0	0	
Karyawan ini memiliki hasil kerja yang memuaskan perusahaan	14	18	3	0	0	151
Bobot Nilai	70	72	9	0	0	
Karyawan mampu bertanggungjawab dan menerima resiko kerja yang terjadi	20	10	5	0	0	155
Bobot Nilai	100	40	15	0	0	
Total Skor						1.456
Skor Tertinggi						155
Skor Terendah						111
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan mampu bertanggungjawab dan menerima resiko kerja yang terjadi dengan skor sebanyak 155. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan mampu menyelesaikan tugas melebihi target dari perusahaan dengan skor sebanyak 111.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 5 \times 35 = 1.750$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 1 \times 35 = 350$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.750 - 350}{5}$$

5

: 280

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.750- 1.470

**Baik = 1.470- 1.190**

Netral = 1.190- 910

Tidak Baik = 910- 630

Sangat Tidak Baik = 630- 350

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru adalah sebesar 1.456 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.470- 1.190 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki hasil kerja yang baik dan memudahkan karyawan untuk bekerja dengan baik. Karyawan pada perusahaan ini selalu melakukan pekerjaan dengan target yang dimilikinya agar semua pekerjaan dapat dilakukan secara seimbang dan maksimal.

## 5.6 Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

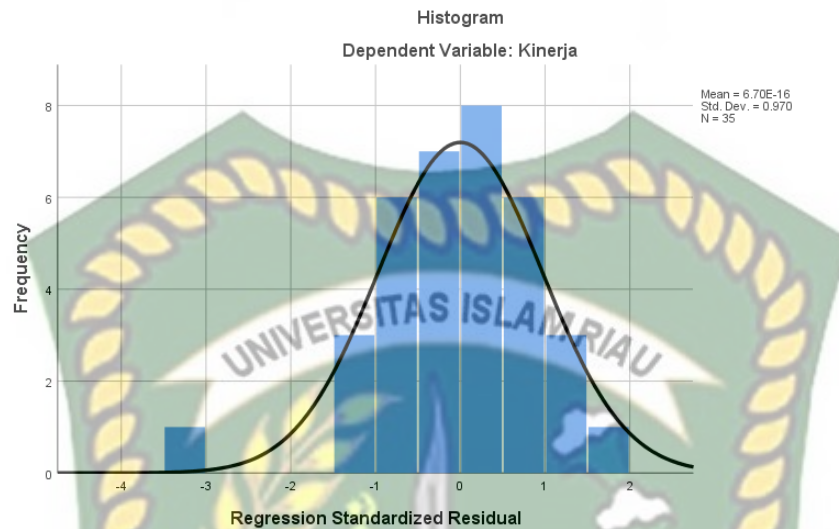
### 5.6.1 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 5.1**  
**Uji Histogram**



Dari gambar ini terlihat bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah dengan garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi pada titik tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 5.2**  
**Normal P-Plot**



Dari pada gambar diatas adalah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Dan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Dari gambat itu tidak titik yang berjauhan juga dari garis frekuensi namun dari bulat tersebut masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian (kepuasn, komunikasi dan kinerja) ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.38**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.058	1.688		2.403	.022
1					
Kepuasan	.620	.136	.639	4.562	.000
Komunikasi	.241	.105	.321	2.289	.029

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 4,058 + 0,620 X_1 + 0,241 + e$$

Kesimpulannya :

$X_1$  : Kepuasan Kerja

$X_2$  : Komunikasi

Y : Kinerja karyawan

a : konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi kepuasan

$b_2$  : Koefisien regresi komunikasi

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 4,058 artinya jika kepuasan dan komunikasi satuan nilainya adalah (0), maka kinerja akan tetap berada pada 4.058. Artinya jika perusahaan tidak memberikan kepuasan kerja yang baik kepada karyawan dan tidak memberikan komunikasi yang efektif kepada

karyawan maka kinerja karyawan akan berada tetap pada 4,058 sebesar satu satuan.

- b. Koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja. Jika satuan nilai dari kepuasan kerja memiliki coefficient ( $b_1$ )= 0,620. Hal ini berarti jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik seperti mendapatkan bonus dan gaji yang jelas dari perusahaan maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,620 atau 62%
- c. Koefisien regresi dari variabel komunikasi. Jika satuan nilai dari komunikasi yang memiliki coefficient ( $b_2$ )= 0,241. Hal ini berarti jika karyawan selalu melakukan interaksi dan komunikasi yang baik dari sesama karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,241 atau 24,1%.

### 5.6.2 Uji Hipotesis

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat dari seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi ini juga dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.39**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.938 <sup>a</sup>	.879	.871	2.850	1.661

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepuasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dan dapat dijelaskan bahwa mengenai korelasi pada variabel bebas dengan variabel terikat sebesar  $R = .938^a$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru yaitu sebesar 0,871 atau 87,1%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,871. Hal ini berarti 87,1% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komunikasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 87,1\% = 12,9\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti stress kerja, konflik kerja kompetensi kerja, beban kerja, keterikatan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

### 1. Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (kepuasan kerja dan komunikasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru), jika:

- a.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

- b.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.40**  
**Uji F Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1889.208	2	944.604	116.288	.000 <sup>b</sup>
Residual	259.935	32	8.123		
Total	2149.143	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepuasan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,28$ . Dari hasil pengujian statistic dihasilkan  $F_{hitung}$  ialah sebesar 116,288 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $116,288 > 3,28$ ) yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.

## 2. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika

taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karywan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.41**  
**Uji t Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.058	1.688		2.403	.022		
1. Kepuasan	.620	.136	.639	4.562	.000	.193	5.190
Komunikasi	.241	.105	.321	2.289	.029	.193	5.190

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja (X1) = memiliki nilai t hitung 4,562> dan T tabel 1,692 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yaitu (4,562>1,692). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.
2. Nilai t-hitung untuk variabel komunikasi (X2) = memiliki nilai t hitung 2,289> dan T tabel 1,692 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,029 yaitu (2,289>1,692). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan

Ha diterima, artinya komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.

## 5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru. Dengan melihat kepuasan kerja ini akan menjadikan perusahaan dapat menilai dan menentukan karyawan apakah dengan tingkat kepuasannya dengan lebih baik mungkin.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dan  $H_0$  di tolak  $H_a$  diterima dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru. Makna positif ini artinya apabila kepuasan kerja pada karyawan ini diberikan dengan baik seperti perusahaan memberikan gaji yang jelas kepada karyawan, dan rekan kerja yang saling mendukung maka kinerja karyawan pada perusahaan ini semakin meningkat. Namun jika sebaliknya jika karyawan pada perusahaan ini sama sekali tidak puas dengan pekerjaannya dengan factor seperti gaji yang selalu tertunda, lingkungan kerja yang kurang baik dalam lingkungannya maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Skor persentase tertinggi pada variabel kepuasan kerja berada pada indikator Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan bonus yang jelas dari perusahaan apabila ada target yang lebih dan prestasi yang lebih sehingga karyawan mendapatkan kepuasan yang baik dalam bekerja.

Dan yang paling rendah berada pada indikator Karyawan selalu bersosialisasi dengan baik kepada sesama anggota di perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dengan anggota masih memiliki hubungan sosial yang kurang baik dan interaksi yang kurang efektif, sehingga hubungan dari rekan kerja di perusahaan ini kurang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chandra, Nazmi, Suling dan Winalda pada tahun 2020 yang berjudul Pengaruh kepuasan dan komunikasi terhadap kinerja pada PT. Alfa Scorpii Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dan komunikasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan. Besar pengaruh kepuasan dan komunikasi terhadap kinerja pada PT. Alfa Scorpii Medan sebesar 78%.

## **2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru. Dengan melihat komunikasi yang terjadi di perusahaan maka akan menunjukkan juga kinerja karyawan, karena dengan komunikasi karyawan juga akan melihat juga hasil kerja karyawan.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dan  $H_0$  di tolak  $H_a$  diterima dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,029. Artinya komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.

Komunikasi memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru. Makna positif ini bermakna apabila komunikasi antara karyawan dan pimpinan melakukan pekerjaan yang baik dan interaksi dari pimpinan terlihat efektif serta karyawan yang mampu berkomunikasi dengan anggota dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun begitu juga sebaliknya jika komunikasi yang terjadi antara karyawan ini kurang baik, dan karyawan tidak ingin bekerja sama dengan anggota yang lain dan interaksi yang terjadi kurang baik maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Skor persentase tertinggi pada variabel komunikasi berada pada indikator Karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini merasa sikapnya yang loyal mampu menjadikan dirinya untuk mempertahankan perusahaan dan menjaga komunikasi karyawan dengan pimpinannya dengan sebaik mungkin.

Dan yang paling rendah berada pada indikator Karyawan mampu mengatasi dan memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa komunikasi yang terjadi antara karyawan terlihat kurang baik dan menyebabkan karyawan masih kurang mampu mengatasi masalah yang terjadi di perusahaan tersebut. Sehingga komunikasi antar karyawan tidak baik dan belum efektif.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji f simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari pada f tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (116, 288 > 3,28) yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru.

Kepuasan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru yaitu sebesar 0,871 atau 87,1%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,871. Hal ini berarti 87,1% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komunikasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisca, Firdaus dan Rinda pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Kota Depok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan dan komunikasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Kota Depok.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Amelia, Darwin Lie pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan dan komunikasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian maka Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru
3. Kepuasan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru
4. Skor persentase tertinggi pada variabel kepuasan kerja berada pada indikator Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan bonus yang jelas dari perusahaan apabila ada target yang lebih dan prestasi yang lebih sehingga karyawan mendapatkan kepuasan yang baik dalam bekerja
5. Skor persentase tertinggi pada variabel komunikasi berada pada indikator Karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini merasa sikapnya yang loyal mampu menjadikan dirinya untuk mempertahankan perusahaan dan menjaga komunikasi karyawan dengan pimpinannya dengan sebaik mungkin.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka Adapun saran-saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan anggota karyawan yang masih merasa kurang bersosialisasi terhadap rekan kerjanya. Perusahaan lebih selalu berinteraksi dan diskusi kepada anggota agar terjalinnya hubungan rekan kerja yang baik
2. Diharapkan juga kepada perusahaan untuk mempertahankan komunikasi anggota baik dalam menangani masalah maupun memecahkan masalah yang terjadi diperusahaan.
3. Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam meningkatkan kepuasan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.