

Pengaruh Komunikasih dan Motivasi Terhadap Keputusan Kerja pada CV Bahtera Agung Medan

Drs. Syafri Fadilah Marpaung, M.Pd

Dosen Tetap STIE IBBI Medan

Program Studi: S-1 Manajemen

Abstrak / *Abstract*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada CV Bahtera Agung Medan. Penelitian ini dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Alat uji penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil pengujian, yaitu secara pasial dan secara simultan semua variabel independen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Bahtera Agung Medan.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja

This study purposed, to analyze the effects of communication and monivation toward job saticfaction at CV Bahtera Agung Medan. This study is done with the quantitative descriptive. The testing technique of this study is multiple linear regression model. The conclusion that we can take from the test results,are, partially and simultaneously, all of the independent variables have an effect towards employee's job satisfaction.

Key Words: Communication, Motivation and job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Diantara sumberdaya yang ada dalam perusahaan, sumberdaya manusia adalah merupakan salah satu faktor kunci untuk membagun suatu keuggulan kompotetif yang berkesinambungan, karena dewasa ini banyak bisnis yang

mengalami penurunan usaha umumnya disebabkan tepaku oleh kegiatan operasional saja tanpa memperhatikan sumberdaya manusia yang dimiliki. Sumberdaya manusia yang ada pada setiap perusahaan bisnis, dalam melakukan aktivitas umumnya termotivasi oleh budaya perusahaan atau budaya kerja yang ada dalam perusahaannya dalam mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan kelompok, yang terukur dari kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak kurang baik bagi pengembangan perusahaan dalam jangka panjang, padahal bagi perusahaan dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari perusahaan dengan karyawan yang tak terpuaskan, oleh karena itu perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu motivasi kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relative atau berbeda diantara satu orang dengan orang lainnya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negative terhadap pekerjaan tersebut.

Komunikasi merupakan peranan yang penting didalam suatu organisasi/perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar bagi perusahaan. Motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan –kepentingan pribadi para organisasi tersebut akan tercakup pula.

Berikut adalah pengelolaan komunikasi diperusahaan yang dapat dilihat dari jumlah peralatan komunikasi, jumlah rapat dan diskusi selama tahun 2010-2012.

Tabel 1

Jumlah Peralatan komunikasi, Jumlah Rapat dan Diskusi selama Tahun 2010-2012

Tahun	Jumlah Peralatan Komunikasi	Jumlah Rapat dan Diskusi
2008	32	73
2009	29	62
2010	25	52

Sumber: CV Bahtera Agung (2011)

Pada table tersebut dapat dilihat bahwa telah terjadi penurunan jumlah peralatan komunikasi yang diperlukan yang digunakan oleh karyawan serta jumlah kegiatan rapat dan diskusi yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kerja komunikasi didalam perusahaan baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pemimpin. Penurunan jumlah peralatan komunikasi akan menghambat proses kegiatan di perusahaan sehingga setiap karyawan akan sulit menyampaikan sitiasi di lapangan kepada pemimpin. Selain itu, informasi dan instruksi kerja juga sulit disampaikan kepada karyawan dengan berkurangnya jumlah peralatan komunikasi. Perusahaan juga mengurangi kegiatan rapat dan diskusi antara karyawan dan pemimpin sehingga beberapa informasi dan pesan dari pemimpin tidak dapat disampaikan dengan lancar kepada setiap karyawan. Kurang rapat dan diskusi juga akan membuat pemimpin tidak mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dalam pelaksanaan kerja serta hubungan dan kedekatan antara karyawan dan pemimpin menjadi tidak erat.

Berikut adalah rata -rata jam kerja, tingkat ketidakhadiran dan jumlah keterlambatan selama tahun 2010-2012.

Tabel 2

Rata-rata Jam Kerja, Tidak Hadiran dan Jumlah Keterlambatan Selama Tahun 2010-2012

Tahun	Rata-rata Jam Kerja	Tingkat Ketidakhadiran	Jumlah Keterlambatan
2008	10	55	29

2009	9	57	31
2010	7	63	38

Sumber: CV Bahtera Agung (2011)

Dari table tersebut dapat dilihat adanya penurunan jam kerja rata, peningkatan ketidakhadiran dan peningkatan jumlah keterlambatan selama tahun 2010-2012. Hal ini menunjukkan adanya penurunan tingkat motivasi karyawan. Penurunan rata-rata jam kerja menunjukkan adanya penurunan tingkat usaha dan tingkat kegigihan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Peningkatan tingkat kehadiran meningkatkan perilaku positif dan kurangnya fokus terhadap pekerjaan. Karyawan merasakan adanya beban pekerjaan yang berat serta rendahnya motivasi yang akhirnya membuat karyawan tidak merasa memiliki semangat yang tinggi untuk hadir ditempat kerja. Peningkatan jumlah keterlambatan menunjukkan penurunan tingkat ketaatan terhadap perusahaan dan kebijakan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penurunan tingkat ketaatan dapat menunjukkan menurunnya motivasi karyawan untuk bekerja untuk jangka waktu yang lama pada perusahaan.

Berikut adalah jumlah karyawan yang berhenti selama tahun 2010-2012.

Tabel 3

Jumlah Karyawan yang Berhenti Selama Tahun 2010-2012

Tahnn	Jumlah yang Berhenti
2008	11
2009	15
2010	20

Dari table tersebut, dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang berhenti pada perusahaan selama tahun 2010-2012. Hal ini menunjukkan karyawan merasa tidak puas dalam bekerja pada perusahaan. Penurunan kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa nyaman bekerja perusahaan serta tidak memiliki antusiasme untuk yang tinggi untuk bekerja pada perusahaan.

Rendahnya kesempatan untuk maju pada perusahaan serta ketidakpuasan terhadap kondisi perusahaan membuat beberapa karyawan untuk mencari kesempatan kerja pada perusahaan lain. Ketidakpuasan kerja juga akan mengurangi tingkat loyalitas karyawan untuk bekerja dalam jangka waktu yang panjang pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Keputusan Kerja pada CV Bahtera Agung Medan”**

2. TINJAUAN LITERATUR

Komunikasi

Komunikasi Supratiknya (2009:7) memberikan pengertian sebagai berikut komunikasi adalah proses penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Menurut Sunyoto (2011:82), komunikasi sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Supraktiknya (2009:151), komunikasi sebagai proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Menurut Siagian (2010:302), komunikasi adalah salah satu dari fungsi-fungsi pokok kantor dan suatu proses yang penting bagi semua bentuk perusahaan. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu orang kepada orang lain melalui pos, telepon, telex, pelayanan pesuruh atau sarana –sarana lain.

Menurut Supraktiknya (2009:167), indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Komunikasi

Tujuan Komunikasi adalah menciptakan pemahaman bersama atau mengubah persepsi, bahkan perilaku. Hal utama dari komunikasi adalah pertukaran informasi dan penyampaian makna *suatu system social* atau organisasi. Akan tetapi komunikasi tidak hanya menyampaikan informasi atau pesan saja. Tetapi komunikasi dilakukan seorang dengan pihak lainnya dalam upaya membentuk suatu makna serta mengemban harapan –harapannya. Dengan komunikasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan betapa efektifnya

orang-orang bekerja sama dan mengkoordinasikan usaha-usaha untuk mencapai tujuan.

b. Media Komunikasi

Media Komunikasi sangat berperan dalam kehidupan masyarakat. Proses pengiriman informasi saat ini sangat canggih. Teknologi telekomunikasi paling dicari untuk menyampaikan atau mengirimkan informasi ataupun berita karena telekomunikasi semakin berkembang, semakin cepat, tepat, akurat, mudah, murah, efektif dan efisien. Dengan media komunikasi mempermudah kelancaran penyampaian informasi.

c. Pengelolaan Komunikasi

Dalam dunia bisnis, yang ada dalam organisasi bisnis tidak dapat terlepas dari kegiatan komunikasi. Oleh karenanya, komunikasi merupakan faktor sangat penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Berhasil tidaknya di dalam pencapaian tujuan dari sekelompok orang sangat ditentukan oleh adanya komunikasi yang baik di antara mereka maupun mereka dengan pihak di luar organisasi mereka. Informasi memegang peran yang sangat penting maka pelaku bisnis diminta untuk memperhatikan cara pengelolaan komunikasi.

d. Delegasi wewenang

Delegasi wewenang adalah proses dimana para manajer mengalokasikan wewenang kepada orang-orang yang melapor kepadanya. Delegasi adalah suatu pelimpahan wewenang dan tanggung jawab. Pendelegasian adalah pelimpahan kekuasaan, wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain. Pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya rutinitas sebaiknya didelegasikan ke orang lain agar seseorang manajer dapat menggunakan waktunya itu untuk melakukan tugasnya sebagai seorang manajer. Delegasi wewenang adalah proses yang paling fundamental dalam organisasi, sebab pimpinan tak akan sanggup melakukan segala sesuatu dan membuat setiap keputusan. Pendelegasian (pelimpahan wewenang) merupakan salah satu elemen penting dalam fungsi pembinaan. Sebagai manajer perawat dan bidan menerima prinsip-prinsip delegasi agar menjadi lebih produktif dalam melakukan fungsi-fungsi manajemen lainnya.

Delegasi wewenang adalah proses dimana manajer mengalokasikan wewenang kepada bawahannya.

e. Pemberian Informasi

Dalam pemberian informasi ini, pimpinan harus dapat meyakinkan kepada seluruh karyawan organisasi bahwa apabila harapan yang telah ditetapkan dapat dicapai maka akan dapat membawa dampak ke depan yang lebih baik. Dampak dari pencapaian tersebut akan dapat menjadikan organisasi lebih maju sehingga pada akhirnya seluruh karyawan akan dapat menikmati adanya perubahan tersebut. Pemberian informasi harus dilakukan secara teratur melalui rapat dan diskusi antara karyawan dengan pimpinan. Selain itu, informasi yang diberikan harus merupakan informasi yang dipercaya sehingga cara-cara pemberian informasi harus dilakukan dengan sebaik mungkin.

Motivasi

Menurut Sunyoto (201:195), istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *move* yang berarti menggerakkan. Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerekkan seseorang untuk melakukan sesuatu, Menurut Sutrisno (2009:109) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah merupakan sejumlah proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi.

Menurut Sutrisno (2009:110), indikator motivasi kerja meliputi :

1. Arah Perilaku Dalam pekerjaan manapun, ada banyak perilaku dimana seorang pekerja dapat terlibat di dalamnya. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk di tunjukkan dari banyak potensi dan perilaku yang dapat mereka tunjukkan. Karyawan dapat termotivasi dengan cara berfungsi yang dapat menolong perusahaan dalam mencapai tujuannya, atau dengan tidak berfungsi yang menghalangi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan melihat pada motivasi, manajer ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan

mereka berfungsi bagi organisasi. Mereka ingin karyawan termotivasi datang tepat waktu, melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya.

2. Tingkat Usaha

Seberapa keras seorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya adalah tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawannya untuk menunjukkan perilaku untuk berfungsi bagi perusahaan, organisasi juga harus memotivasi mereka untuk bekerja keras dalam perilaku ini.

3. Tingkat Kegigihan

Ketika menghadapi rintangan, seberapa keras seorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Kegigihan ini di dukung oleh sikap mental positif. Kerja keras dan kegigihan yang setiap hari dilakukan yang berujung pada pencapaian keberhasilan pada karyawan maupun perusahaan.

4. Ketaatan

Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang memiliki ketaatan yang tinggi dalam melaksanakan seluruh pekerjaan sesuai yang telah dinyatakan oleh pimpinan perusahaan, maupun tugas-tugas karyawan tersebut sendiri. Dengan ketaatan, karyawan akan berusaha maksimal dalam penyelesaian setiap pekerjaan dengan memperhatikan setiap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga hasil kerja setiap karyawan akan sesuai dengan harapan perusahaan.

5. Fokus

Karyawan yang termotivasi akan memiliki fokus dan konsentrasi terhadap pekerjaan yang ada sehingga karyawan tersebut menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan target perusahaan. Dengan fokus terhadap pekerjaan maka karyawan akan memiliki tingkat ketepatan yang maksimal dalam bekerja sehingga hasil dan kualitas kerja akan memberikan manfaat besar bagi perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja (2009:290) mengemukakan bahwa, kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Sunyoto (2011:210) mengemukakan bahwa, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan cara bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman. Menurut Siagian (2011:295) mengemukakan bahwa, kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Artinya, kepuasan kerja juga menunjukkan terpenuhinya harapan-harapan individu secara psikologis.

Adapun pengertian kepuasan kerja menurut Hasibuan (2010:263) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerninkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi luar dan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendasari atau yang tidak mendasari dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Melihat dari batasan-batasan mengenai keputusan kerja diatas sebenarnya merupakan batasan yang sederhana dan bersifat operasional, kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini menunjukkan bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Di samping itu perasaan orang terhadap pekerjaannya tentu sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, jenis pekerjaan, penempatan kerja, mutu pengawasan, struktur organisasi perusahaan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain : umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan keadaan emosi positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2009:77) ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Faktor yang ada pada diri pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu : jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Istijanto, (2005:181) indikator kepuasan kerja yang dapat di gunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan :

- a. Merasa tertarik kepada pekerjaannya.

Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya adalah karyawan yang sangat menyukai dan tertarik dalam melaksanakan pekerjaan sebagai bagian dari tantangan dalam pekerjaannya. Dengan ketertarikan tersebut, maka dengan melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut, maka dengan melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut akan merasa puas tanpa menganggap pekerjaan itu sebagai beban.

- b. Merasa nyaman bekerja.

Karyawan yang puas adalah karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja dan betah untuk bekerja dalam perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Karyawan tersebut akan memiliki perasaan senang saat berada dalam kondisi dan situasi pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan tersebut.

- c. Memiliki antusiasme tinggi.

Karyawan yang memiliki antusiasme tinggi adalah karyawan yang memiliki semangat tinggi dan tidak pernah merasa adanya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan semangat dan antusiasme yang tinggi tersebut maka karyawan akan bekerja tanpa mengenal lelah dan tidak memikirkan adanya pegghasilan yang akan diperolehnya.

- d. Memiliki peluang untuk maju.

Karyawan bekerja dalam suatu perusahaan memiliki pengharapan untuk karir yang lebih baik di masa depan. Dengan adanya peluang untuk maju maka karyawan akan memiliki harapan adanya perbaikan kesejahteraan yang lebih baik di masa depan. Dengan demikian karyawan tersebut dapat puas dan lebih meningkatkan kinerja apabila karyawan tersebut diberikan peluang untuk maju dalam suatu perusahaan.

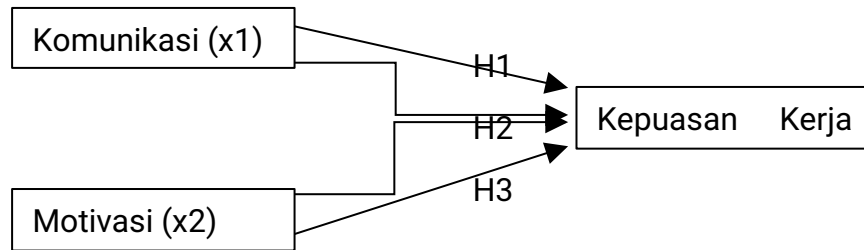
- e. Puas dengan kondisi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang dipengaruhi oleh kondisi perusahaan. Lingkungan kerja yang tenang dan perusahaan yang memberi perhatian penuh pada keinginan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. KERANGKA BERFIKIR

Kerangka konseptual menunjukkan bentuk hubungan atau pengaruh antar semua variabel yang diteliti dan status dari masing-masing variabel. Rancangan kerangka berfikir dibuat berdasarkan kajian pustaka, dengan penyesuaian dan pengembangan hasil kreasi dari pengamatan awal dilapangan. Budaya organisasi mengacu ke system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. System makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting diri seorang karyawan agar karyawan tersebut dapat tergerak untuk melakukan pekerjaannya dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karenanya, pimpinan perusahaan harus mampu menciptakan budaya organisasi dan memberikan motivasi kerja yang baik kepada karyawannya serta berusaha meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan mereka, sehinggakinerja para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya juga menjadi lebih baik dan maksimal. Dengan begitu, visi dan misi

perusahaan pastiakan tercapai. Dari beberapa teori yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan suatu kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun alur piker dan dasar penelitian ini yang dapat digambarkan sebagai berikut;



Gambar1
Kerangka Berfikir

4. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di CV Bahtera Agung Medan, pada waktu penelitian dilakukan bulan Januari 2012-Juni 2012. Populasi adalah keseluruhan karyawan CV Bahtera Agung Medan sebanyak 43 orang dan ditari ksampelpenelitian berdasarkan metode sampling jenuh sebanyak 43 orang. Teknik Analisa data yang digunakan adalah analisis regresilincar berganda setelah memenuhi uji asumsiklasik. Penariakan kesimpulan atashipotesis dilakukan dengan cara uji F simultan, uji persial dan uji koefiseien determinasi.

5. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia responden 15-20 tahun adalah sebesar 4,65% atau sebanyak 2 orang, usia 20-30tahun adalah 51,16% atau sebanyak 22 orang, usia 30-40 tahun adalah sebesar 39,53% atau 17 orang dan > 40 tahun adalah sebesar 4,65% atau 2 orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yaitu responden laki-laki adalah sebesar 74,41% atau sebanyak 32 orang, dan respon denwanita adalah sebesar 25,58% atau sebanyak 11 orang. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan responden yaitu responden dengan Pendidikan SMA sebesar 65,11 % atausebanyak 28 orang dan S-1 sebesar 34,89% atau

sebanyak 15 orang. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden yaitu dengan masa kerja 1-6 bulansebesar 13,95% atausebanyak 6 orang, 6 bulan – 1 tahun sebesar 23,25% atau sebanyak 10 orang dan > 1tahun sebesar 62,79% atau 27 orang.

Analisa Regrisasi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y=2,001+ 0,532 X_1 + 0,381 X_2$. Konstanta (a) = 2,001 yang menunjukkan bahwa nilai konstan sebesar 2,001 maka variabel komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) bernilai nol, maka kepuasan kerja (Y) sebesar 2,001. Kofesien regresi (b_1) = 0,532 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 pada variabel komunikasi (X_1), maka terjadi kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,32. Koefisien regresi (b_2) = 0,381 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 pada variabel (X_2), maka terjadi kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,381.

Hasil uji F

Uji F dilakukan dengan cara pengujian variabel-variabel independen secara bersamaan. Tujuan dari pengujian variabel-variabel adalah untuk menentukan apakah variabel-variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji F, nilai signifikan menunjukkan signifikan ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Bahtera Agung Medan.

Hasil Uji t

Uji t untuk menentukan signifikan tidaknya (berarti atau tidaknya) suatu variabel penjelas atau variabel bebas dalam mempengaruhi variabel tidak bebas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar: gaya kepemimpinan ($0,000 < 0,05$), dan motivasi ($0,000 < 0,05$). Menunjukkan nilai signifikansi yang diinginkan, dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial komunikasi dan motivasi

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Bahtera Agung Medan.

Koefisien Determinisasi

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,809 artinya 80,9% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian lain.

6. PEMBAHASAN

Berdasarkan uji t statistic, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV Bahtera Agung. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh prakoso (2010) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi meningkatkan kerja karena adanya keterbukaan komunikasi terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat berbagai pendapat dan mendapatkan informasi yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan pada perusahaan. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan agar diterima waktu yang tepat untuk menjamin keakuratan informasinya. Pada sebuah perusahaan, komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja bahwa setiap karyawan perlu saling berhubungan satu sama lain agar terjadi kesatuan arah dan gerak untuk mengembangkan perusahaan sesuai tujuan yang diharapkan, yang mana tujuan tersebut dapat diwujudkan dengan komunikasi.

Berdasarkan uji t statistik, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV Bahtera Agung. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Melani (2010) yang menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karena pemberian motivasi diberikan untuk mendorong, menggiatkan serta mengarahkan karyawan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disamping itu manfaat lain dapat mendorong para karyawan untuk berprestasi yang akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.

7. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara simultan, komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV Bahtera Agung Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $f_{hitung} > F_{tabel}$.
2. Secara parsial, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV Bahtera Agung Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} \text{ komunikasi} > t_{tabel}$. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV Bahtera Agung Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} \text{ motivasi} > F_{tabel}$.
3. Besarnya nilai koefisien determinasi 0,809 atau sama dengan 80,9%. Artinya 80,9% kepuasan kerja pada CV Bahtera Agung dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan variabel motivasi, sedangkan sisanya sebesar 19,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

1. Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan masukan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik dimasa yang akan datang, juga memberikan informasi mengenai pentingnya komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk penelitian lebih lanjut, terutama bagi peneliti yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja yang lebih sempurna dan komprehensif.
2. Bagi perusahaan perlu memperhatikan pemberian motivasi kerja sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan akan berdampak baik bagi karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang telah ditetapkan dan hasil maksimal tercapai sesuai dengan harapan perusahaan.
3. Perusahaan agar dapat mempertahankan komunikasi ini guna meningkatkan kinerja dari pada karyawan yang ada akhirnya memberikan semangat kerja bagi perusahaan itu sendiri. Namun, perusahaan juga tidak boleh terbatas pada komunikasi saja tapi harus dapat mencari alternatif lainnya agar meningkatkan komunikasi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayub, Nadia. 2010. *The Relationship Between Work Motivation and Job Satisfaction*. Pakistan : Pakistan Business Review.
- Farahbod, Farzin. 2012. *Impact of Organizational Communication in Job Satisfaction*. USA: Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business.
- Hriandja, Marihot. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Mathis, Robert.L. 2011. *Human Resource Mngement*. USA : South Western Cencage Learning.
- Melani, Titis. 2012. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Sekolah Tinggi Farmasi Semarang*. Semarang : Sekolah Tinggi Ekonomi Widya Manggala.
- Prakoso, Medi. 2010. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap MKepuasan Kerja pada PT. Jasa Raharja (Persero)*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sanjaya, Ida Bagus. 2010. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Rumah Sakit Umum Tabanan*. Bali : Universitas Udayana.
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps Publishing.

_____. 2011. *Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*.

Jakarta: Caps Publishing.

Supratiknya. 2009. *Komunikasi Antarpribadi*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.