

**ANALISIS PENGARUH SERTA UPAYA PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN TERKAIT DENGAN KOMUNIKASI, LINGKUNGAN DAN
KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus Pada PT. PG. Rajawali 1 Unit PG. Krebet Baru Bululawang
Malang)**

Mariam Noor

Jurusan Teknik Mesin, Minat Teknik Dan Manajemen Industri
Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 167 Malang
e-mail: vie.pearl@gmail.com

ABSTRACT

This research intent to know communication influences, environmentally, and job satisfaction for employee performance. Analysis tech data that utilized by structural modeling equation. Base analysis result points out that communication and influential job satisfaction significant for performance to fire an employee. Meanwhile work condition not significant ascendant for employee performance.

Keywords : *communication, environmentally, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya dalam dunia usaha yang berkembang dengan pesat dewasa ini, semakin banyak perusahaan-perusahaan baru yang timbul, sehingga persaingan antar perusahaan sejenis semakin tajam. Agar suatu perusahaan dapat bertahan dalam tatanan ekonomi yang semakin global dan dengan tingkat persaingan yang semakin tinggi maka seyogyanya pihak manajemen dapat menganalisa perusahaan-perusahaan yang terjadi dilingkungannya sebagai tindakan preventif dan monitoring terhadap hasil yang telah dicapai, yaitu dengan mengacu sumber daya manusia sebagai salah satu motor penggerak dalam kelancaran produk, maka karyawan sebagai faktor penting dalam kegiatan tersebut perlu ditumbuhkan rasa loyalitas dan dedikasi yang

tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas produk atau jasa yang dihasilkan. Berbagai macam cara untuk meningkatkan kerja dari karyawan adalah menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, menciptakan komunikasi yang harmonis baik komunikasi secara lisan, tertulis maupun menggunakan media teknologi, pengakuan akan presentasi dan peningkatan sumber daya karyawan seperti kursus dan training.

Komunikasi merupakan proses untuk mencapai saling pengertian, komunikasi itu sendiri dapat dilakukan melalui komunikasi lisan tertulis maupun menggunakan media teknologi sebagai sarana komunikasi. Komunikasi lisan dapat dilakukan melalui percakapan dua orang atau lebih, diskusi, rapat maupun seminar.

Kemampuan tertulis mencakup memo, surat, surat elektronik, pengiriman faks, buletin organisasi dan majalah dinding. Sedangkan komunikasi menggunakan media teknologi dengan antara lain percakapan melalui telepon, mesin faks, internet, OHP dan lain sebagainya. Dengan komunikasi yang baik seorang pimpinan dapat mengetahui dan memahami kendala-kendala yang dihadapi oleh karyawan, misalnya stress.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Blum (1985:223), kondisi lingkungan kerja yang tidak baik sangat mendukung ke arah melemahnya aktivitas-aktivitas karyawan dalam berkarya atau bekerja. Dengan bertambahnya pemindahan karyawan dan tingginya absensi misalnya, akhirnya akan mengarah kepada ketidakefisienan. Menurut Kerlinger (Sarwoto,1997:198), kondisi pekerjaan yang menyenangkan, terlebih lagi semasa jam kerja, akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja. Peralatan yang baik, ruangan yang nyaman dan bersih, bukan saja dapat menambah kegairahan kerja, tetapi juga akan meningkatkan efisiensi organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapat hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Kepuasan kerja juga dapat dirumuskan sebagai respon umum karyawan

berupa perilaku yang ditampilkan oleh pegawai sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang karyawan yang masuk dan bergabung dalam organisasi/perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang dapat dipenuhi di tempat kerjanya.

Masalah kepuasan kerja sesungguhnya berhubungan erat dengan masalah emosi atau perasaan yang terkait dengan perubahan situasi dan lingkungan yang terjadi. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan kerja yang dilontarkan oleh Martoyo (2007:124) yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja (*job statisfaction*) merupakan keadaan emosional pegawai dimana terjadi titik temu antara nilai-nilai balas jasa kerja pegawai dengan kinerja pegawai”.

PT. PG. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang, sebagai salah satu anak perusahaan dari PT (PPEN) Rajawali Nusantara Indonesia dan merupakan BUMN yang berada di bawah naungan Departemen Keuangan RI. PT. (PPEN) Rajawali Nusantara Indonesia sebagai perusahaan induk yang tidak menjalankan sendiri aktifitas usahanya. Kegiatan operasional perusahaan induk dilakukan oleh anak perusahaan dan sebagai BUMN, maka perusahaan ini mempunyai hak otonomi yang luas, yang berarti tidak ada campur tangan dari pemerintah, hanya saja dalam hal ini Departemen Keuangan RI yang mengatur atau mengelola keuangan perusahaan tersebut. Pada tahun 1983 dengan terbitnya peraturan pemerintah Nomor 3 Tahun 1983

tentang tata cara pembinaan dan pengawasan badan usaha milik negara, dilakukan penyesuaian dan perubahan anggaran dasar tertanggal 13 September 1986. Kemudian perusahaan tersebut telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman (2-160HT01-04 tahun 1987), tertanggal 9 Januari 1987.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif yang terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja karyawan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja. Bernardin dan Russel (dalam Sulistyani dan Rosidah, 2003:223), menjelaskan bahwa kinerja merupakan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian dari kinerja perusahaan. Kinerja karyawan yang prima secara langsung akan meningkatkan kinerja perusahaan dalam menghasilkan produk yang berkualitas. Karena karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, maka dalam meningkatkan kemampuan karyawan, perusahaan harus memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan seperti: kondisi kerja, fasilitas bahan, material, peralatan, metode, prosedur, keselamatan kerja, faktor teman, pengawasan, gaji yang sesuai, dan lain sebagainya. Agar karyawan termotivasi dan merasa terpuaskan dalam bekerja supaya meningkat kinerjanya dan perusahaan akan meningkat pula kinerjanya, bila ada kerjasama dan hubungan baik antara perusahaan dan karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu esensial untuk pertumbuhan kepribadian manusia. Komunikasi erat kaitannya dengan perilaku dan pengalaman kesadaran manusia. Pengertian komunikasi: “Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang atau ke orang lain” (Thoha, 2002:163).

Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi (Gitosudarmo, 2000:197).

Effendy (2001:11) mengemukakan terdapat 3 macam komunikasi, yaitu:

1. Komunikasi lisan
 - a. Komunikasi lisan yang terjadi secara langsung, dan tidak dibatasi oleh jarak dimana dua belah pihak dapat bertatap muka misalnya, dialog dua orang, wawancara maupun rapat dan sebagainya.
 - b. Komunikasi lisan yang terjadi secara tidak langsung karena dibatasi oleh jarak, misalnya komunikasi lewat telepon dan sebagainya.

2. Komunikasi tertulis

- a. Yang dilaksanakan dalam bentuk surat, dan dipergunakan untuk menyampaikan berita yang sifatnya singkat, jelas tetapi dipandang perlu untuk ditulis dengan maksud-maksud tertentu.
- b. Naskah yang biasanya dipergunakan untuk menyampaikan berita yang bersifat kompleks.
- c. Blanko-blanko, yang dipergunakan untuk mengirimkan berita dalam suatu daftar.
- d. Gambar dan foto, karena tidak dapat dilukiskan dengan kata-kata atau kalimat.
- e. Spanduk yang biasanya dipergunakan untuk menyampaikan informasi kepada banyak orang.

3. Komunikasi menggunakan media teknologi

Komunikasi menggunakan saluran atau sarana berteknologi untuk meneruskan suatu pesan kepada komunikan yang jauh tempatnya dan atau banyak jumlahnya.

Lingkungan Kerja

Berbagai faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Misalnya, musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, ternyata pengaruhnya cukup besar terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, karena dapat mengurangi rasa lelah bekerja.

Penciptaan lingkungan fisik yang menyenangkan bagi para karyawan terutama pada

saat bekerja, sebab dan kondisi tempat yang menyenangkan, membuat karyawan akan merasakan bahwa tempat kerjanya akan menciptakan semangat kerja di dalam usahanya mencapai tujuan organisasi (Sarwoto, 1997:198). Lebih jauh Sarwoto (1997:199) mengemukakan bahwa lingkungan atau lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja adalah :

1. Tata ruang kerja yang tepat;
2. Cahaya dalam ruangan yang tepat
3. Suhu dan kelembaban udara yang tepat dan
4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Perubahan yang berhubungan dengan suara akan mempengaruhi pekerjaan seperti halnya perubahan dalam penerangan, ventilasi, temperatur dan lingkungan kerja. Perubahan yang populer pada saat ini adalah mengenalkan musik dalam kantor. Beberapa tuntutan dalam hubungannya dengan suatu perbaikan di dalam produksi telah didasarkan pada penggunaan beraneka ragam warna, terutama sekali pada tembok-tembok tempat kerja.

Wursanto (2002:287) menyebutkan bahwa prestasi seseorang dalam organisasi antara lain dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, Beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik

adalah segala sesuatu yang menyangkut tersedianya fasilitas sarana prasarana dan infrastruktur, sedangkan yang menyangkut segi psikis (kejiwaan) antara lain meliputi:

1. Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya,
2. Adanya loyalitas baik yang bersifat vertikal maupun horizontal, dan
3. Adanya perasaan puas di kalangan pegawai.

Apabila kebutuhan akan kondisi lingkungan kerja seperti yang telah diuraikan secara ringkas sebagaimana tersebut di atas dapat terpenuhi maka para pegawai diharapkan akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Tugas pemimpin organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menjalankan *human relations* sebaik-baiknya

Simamora (2004:75) menjelaskan mengenai kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan fisik atau tempat kerja : ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan.
2. Kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima : daerah kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu proses membangun karyawan yang lebih baik dalam suatu perusahaan. Robbins (2001:199), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pada

umumnya umur jenjang pekerjaan mempunyai hubungan yang erat dengan tingkat kepuasan kerja. Semakin tua umur pegawai, biasanya mereka semakin terpuaskan sebaliknya pada pegawai yang lebih muda cenderung kurang terpuaskan, karena harapan yang tinggi tidak terpuaskan, dan tidak cepat terwujud, kurang penyesuaian dan masih rendahnya tingkat stabilitas emosional.

Martoyo (2007:124), menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job statisfaction*) adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun terjadi titik temu antara nilai-nilai balas jasa kerja pegawai dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Balas jasa disini tidak hanya finansial saja tapi juga bisa berupa non finansial yaitu penghargaan dan perhatian ataupun kasih sayang pimpinan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bagaimana dan sejauh mana timbulnya kepuasan kerja karyawan, bergantung pada pribadi masing-masing. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Mangkunegara (2004:120) adalah sebagai berikut:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja,
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan

financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Gomes (2003:29) menjelaskan bahwa para ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek berikut:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat yang pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman dimana seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam melaksanakan kerja. Cara-cara atasan bisa tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan tertutup atau terbuka.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Rivai (2004:16), merumuskan pengertian *performance* atau kinerja adalah “sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.”

Sulistiyani dan Rosidah (2003:223), menyatakan bahwa “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.” Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Simamora (2004:339), menyebutkan bahwa “kinerja atau (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.”

Pengukuran merupakan kegiatan awal dari proses penelitian. Allen dan Yen (dalam Mardapi, 1998:7), mendefinisikan pengukuran sebagai “penetapan angka sebagai suatu obyek atau peristiwa dengan cara sistematis.” Rusli (1988:18), menyatakan pengukuran adalah “pemberian angka (*numerals*) pada objek atau kejadian menurut aturan tentu yang menyebabkan angka mempunyai arti kuantitatif.”

Kinerja sebagaimana telah dijelaskan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya berdasarkan ukuran tertentu dalam waktu tertentu. Atas dasar pengertian tersebut perlu mengukur kinerja karyawan agar dapat diketahui seberapa jauh hasil kerja yang telah diberikan bagi organisasi/perusahaan, sehingga perusahaan dapat menentukan umpan balik atas hasil kerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pimpinan organisasi/perusahaan terhadap karyawan untuk menilai hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Dharma (1991:54) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian antara waktu yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan.

Hipotesis

1. Ho : Komunikasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Ha : Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Ha : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Ho : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Perspektif Pendekatan Penelitian

Ditinjau dari wilayah sumber datanya, penelitian ini merupakan penelitian sampel, untuk membuat gambaran sistematis serta hubungan antar fenomena yang diteliti, dan hasilnya akan digeneralisasikan bagi populasinya. Penelitian ini juga dapat disebut sebagai penelitian kausalitas yang menganalisis ada tidaknya hubungan, bentuk hubungan dan memberikan penjelasan kausal variabel yang diteliti. Sedangkan berdasarkan analisis data yang digunakan, disebut sebagai penelitian analitis yang menganalisis data dari sampel dengan menggunakan bantuan alat statistika untuk menggeneralisasikan menuju populasi.

Metode dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk dapat membahas permasalahan secara akurat, sehingga menghasilkan suatu gambaran maupun konsep yang lebih informatif sebagai dasar pertimbangan dalam strategi pengembangan sumberdaya manusia dalam perusahaan produk atau jasa, khususnya pada perusahaan PT. PG. Rajawali 1 Unit PG. Kribet Baru Bululawang Malang. Perspektif pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan tujuan tidak hanya untuk membuat deskripsi, gambaran atau konsep secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan

antar fenomena yang diselidiki, tetapi juga menerangkan hubungan dan menguji hipotesis.

Variabel Penelitian

Terdapat 4 konsep yang dianalisis dalam penelitian ini, yaitu: komunikasi, lingkungan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang secara konseptual dan operasional telah dijelaskan dalam bab sebelumnya. Variabel-variabel tersebut dibagi dalam dua kelompok variabel (variabel bebas dan variabel tak bebas) sesuai dengan alat analisis yang digunakan, yaitu analisis *Structural Equation Modeling*.

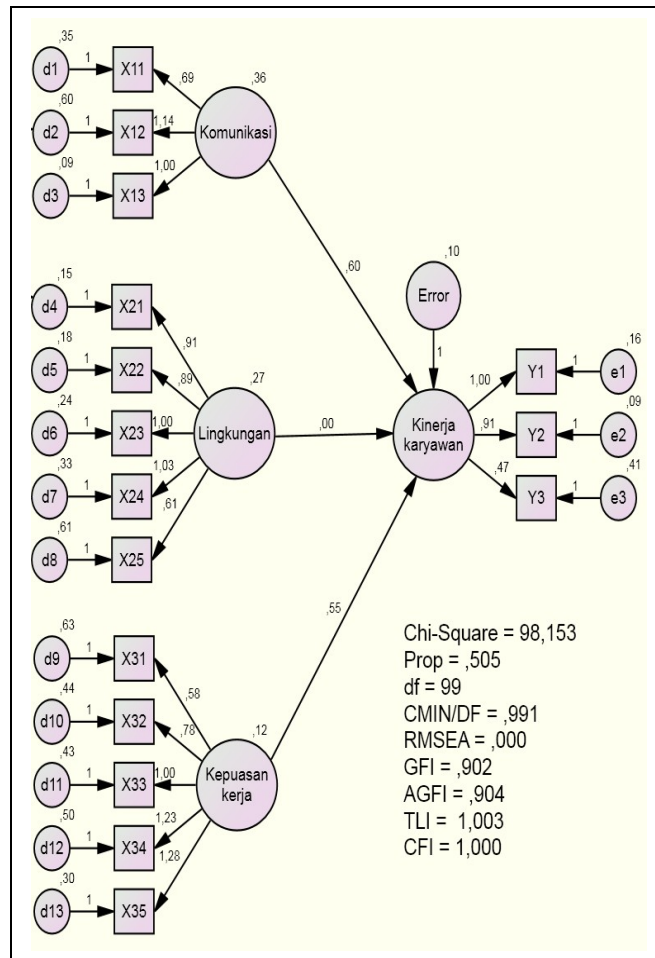
Konsep komunikasi memiliki tiga indikator yaitu komunikasi lisan, komunikasi tertulis dan komunikasi dengan menggunakan media teknologi. Konsep lingkungan kerja memiliki lima indikator yaitu kondisi fisik tempat kerja, dukungan kondisi pekerjaan, dukungan kolega, teknik dan kualitas supervisi, dan

dukungan pemimpin. Konsep kepuasan kerja memiliki lima indikator yaitu pekerjaan, upah dan gaji, penyelia atau pengawasan kerja, kesempatan promosi dan rekan kerja. Variabel-variabel di atas berfungsi sebagai variabel bebas (*independent variable*), sedangkan kinerja karyawan berfungsi sebagai variabel tergantung atau terikat (*dependent variable*) yang memiliki tiga indikator yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap model struktural dan hasil evaluasi asumsi-asumsi dalam SEM, maka secara keseluruhan model struktural yang dispesifikasikan dalam penelitian ini dapat diterima. Selanjutnya, berdasarkan model yang telah dinyatakan dapat diterima tersebut, maka akan dilakukan pengujian tiga hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini.

Model Hasil Analisis



Gambar 1 Model Hasil Analisis

Berdasarkan gambar hasil analisis dapat dilihat bahwa semua nilai yang direkomendasikan sesuai dengan model. Untuk lebih jelasnya kriteria model pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Pengujian *Goodness Of Fit* Model Struktural Modifikasi

<i>Goodness Of Fit Index</i>	Cut-off Value	Hasil Model	Ket.
Chi-Square (df=99)	$\leq 123,23$	98,153	Baik

Prob Chi-Square	$\geq 0,05$	0,505	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,991	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,902	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,904	Baik
CFI	$\geq 0,95$	1,000	Baik
TLI	$\geq 0,95$	1,003	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Berdasarkan hasil evaluasi kriteria *Goodness of Fit Indices* pada tabel di atas, menunjukkan bahwa evaluasi model secara keseluruhan sudah memenuhi, maka model dapat diterima.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai p, jika nilai p lebih kecil dari 0,05, maka dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Berikut

adalah *regression weight* dan *standardized regression weight* model persamaan struktural sebagai hasil pengujian:

Tabel 2. *Regression Weight* dan *Standardized Regression Weight* Structural Model

Hipotesis				Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
H1	Kinerja_karyawan	<---	Komunikasi	0,695	0,108	5,507	***	Signifikan
H2	Kinerja_karyawan	<---	Lingkungan	0,003	0,091	0,033	0,974	Tidak Signifikan
H3	Kinerja_karyawan	<---	Kepuasan Kerja	0,372	0,217	2,523	0,012	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Pengujian Hipotesis 1

Dari hasil analisis data diperoleh $P = 0,000 (< 0,05)$ dengan nilai koefisien sebesar 0,695. Dengan demikian hipotesis nol ditolak, yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Amanda (2006) yang menyatakan bahwa komunikasi vertikal dan horizontal secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu komunikasi horizontal. Komunikasi merupakan suatu kegiatan yang tidak pernah lepas dari kehidupan kita, dimana pun kita berada dan kapan pun kita pasti akan melakukan komunikasi. Pentingnya komunikasi bagi

manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya dalam suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik maka perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan berhasil. Begitu juga sebaliknya, jika komunikasi dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik maka komunikasi dalam organisasi pun akan macet atau berantakan. Perusahaan yang menggunakan komunikasi yang baik dengan karyawan dengan cara membina hubungan yang harmonis dengan karyawan nantinya akan tertuju pada salah satu pencapaian tujuan yang utama yaitu menciptakan kinerja karyawan.

Pimpinan perusahaan dengan faktor-faktor yang dimilikinya menyampaikan sebuah pesan melalui media formal ataupun informal baik secara verbal maupun non verbal kepada karyawannya. Pesan dalam hal ini berkaitan dengan kegiatan ataupun arahan mengenai segala kegiatan yang berkaitan di dalam

perusahaan. Pesan yang disampaikan oleh pimpinan kepada karyawannya ini juga bisa berupa pesan yang bersifat antar pribadi dimana, ada beberapa persoalan yang terkait mengenai pekerjaan, ingin dikomunikasikan secara langsung oleh pimpinan kepada karyawan. Misalnya pimpinan melakukan survey lapangan untuk melihat pekerjaan karyawannya. Media yang digunakan untuk menyampaikan pesan bisa berupa: media rapat, papan pengumuman, melalui telepon dan lain sebagainya. Pimpinan sebagai pihak yang memiliki kekuasaan didalam perusahaan harus menciptakan komunikasi yang baik di dalam perusahaannya yaitu dengan membina hubungan yang baik dengan para karyawannya.

Pengujian Hipotesis 2

Dari hasil analisis data diperoleh $P = 0,974 (> 0,05)$ dengan nilai koefisien sebesar 0,003. Dengan demikian hipotesis nol diterima, yang berarti bahwa lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Harjo (2007) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan ketenangan dan rasa sehat pada diri karyawan. Demikian juga halnya dengan lingkungan yang aman, pengaturan sirkulasi udara yang baik, lingkungan kerja yang tenang, penerangan yang cukup semua ini akan memberikan rasa puas sehingga dapat

meningkatkan kinerja yang akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik, karena dengan lingkungan kerja fisik yang baik maka karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik tanpa adanya hambatan, dengan meningkatnya kinerja karyawan pada akhirnya akan menguntungkan bagi perusahaan. Suasana yang harmonis dan hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 3

Dari hasil analisis data diperoleh $P = 0,012 (< 0,05)$ dengan nilai koefisien sebesar 0,372. Dengan demikian hipotesis nol ditolak, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Effendi (2007) dan Febrianti (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan menjadi hal yang penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan. Sehingga dalam hal PT. PG. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang ini manajemen pekerjaan sudah tertata dengan baik dan beban pekerjaan juga sesuai dengan reward yang karyawan terima sehingga karyawan benar-benar merasa puas dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya komunikasi yang baik maka pimpinan bisa mengetahui apa saja yang diinginkan dan dibutuhkan oleh para karyawannya, sehingga pimpinan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan. Sedangkan lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan mempertahankan komunikasi dan kepuasan kerja yang sudah baik, dan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman dan bersih bagi karyawannya. Dengan lingkungan yang sehat, aman dan bersih diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta Jakarta.
- As'ad, M. 2000. *Psikologi Industri*. Jilid 2. Yogyakarta: Liberty.
- Blum, 1985. *Leadership Good, Better, Best, Organizational Dynamics*, McGraw Hill, Inc, Singapore
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi kerja*. Jakarta Utara: CV. Rajawali.
- Effendy, Onong Uchjana. 2001. *Dinamika Komunikasi*. Remaja Karya. Bandung.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, Nyoman, I. 2000. *Perilaku Keorganisasia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Gomes, Cardoso Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cet 5*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko. 2005. *Pengantar Manajemen*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Kusriyanto, Bambang, 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta, PT. Pustaka Binaan Pressindo

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Basri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari teori ke praktek*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Dato'Ahmad Fawzi, 2004, *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen, P. 2000 *Perilaku Organisasi Konsep, Konsentrasi, dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Sarwoto. 1997. *Dasar-Dasar Organisasi*. Ghalia. Indonesia. Jakarta
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIB YKPN.
- Sulistiyani, A. Teguh dan Rosidah. 2003. *MSDM: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Kontes Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Cetakan Ketigabelas. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, 2002. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, 2002. *Manajemen Personalia*, Jakarta, Kanisius.