



PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. LG ELEKTRONIK

Oleh : Kemal Taufik dan Herwansyah*

ABSTRACT

Human valuable resource in organization, because pass activities that done by human, organization can achieve the aim. Work satisfaction in official directly determine their willing to defends the career. To reach organization aim a lot of problem that faced by organization, one of them caused by blocked communication, stopped, retarded, confused or imperfect. human resource development very need in every organization in order to aim achievement that appointed. This problem formulation: 1) What found communication influence towards employee work satisfaction in PT. Dwijaya?; 2) What found human resource development influence towards employee work satisfaction in PT. Dwijaya?; 3) What found communication influence and human resource development according to together towards employee work satisfaction in PT. Dwijaya ?.. This watchfulness aim: 1) To detect communication influence towards employee work satisfaction in PT. Dwijaya. 2) To detect human resource development influence towards employee work satisfaction in PT. Dwijaya. 3) To detect communication influence and human resource development according to together towards employee work satisfaction in PT. Dwijaya. Conclusion: 1) Found influence significant and positive between communication towards employee work satisfaction in pt. dwijaya. this matter is this shows that when does communication increase, so employee work satisfaction in PT. Dwijaya also increase or on the contrary. With dimension displace information, communication process and function. 2) Found influence significant and positive between development SDM towards employee work satisfaction in PT. Dwijaya. this matter is this shows that when does development sdm increase, so employee work satisfaction in PT. Dwijaya also increase or on the contrary. With dimension support activity, ready report and daily transaction. 3) Found positive influence and significant communication and development SDM according to together towards employee work satisfaction in PT. Dwijaya this matter shows that according to together communication and development SDM can increase employee work satisfaction in PT. Dwijaya. With dimension factor psikologis, physical factor and factor financial.

Keyword: Communication, Human Reseource Development, Work Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pilar utama bagi beropersinya suatu organisasi, hasil industri dan kepuasan kerja pada karyawan. Manusia sebagai tenaga kerja di suatu organisasi memegang peranan penting yang bisa diabaikan begitu saja. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu kerja.

Harapan bagi organisasi yaitu terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi dengan budaya organisasi yang ada pada organisasi tersebut. Salah satu aspek yang sering di gunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah melihat tingkat kepuasan kerja para karyawannya, tetapi pada kenyataannya organisasi banyak mengalami permasalahan yang timbul pada kepuasan kerja yang rendah, sehingga menimbulkan

dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktifitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian dan lain lain.

Salah satu masalah yang dihadapi saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

* Dosen Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

Di sisi lain adanya pengembangan Sumber Daya Manusia sangatlah diperlukan dalam setiap organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dan seperti yang kita ketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi ini adalah sesuatu yang diinginkan oleh setiap organisasi. Tapi sebaliknya dengan karyawan yang memiliki kerja yang rendah sudah tentu akan sukar untuk mencapai hasil-hasil yang baik dan memuaskan. Kerja yang rendah yang dimiliki oleh karyawan lebih tidak menguntungkan apabila karyawan mengalami kesukaran-kesukaran dalam bekerja dan cenderung menyerah daripada mengatasi kesukaran tersebut.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Komunikasi adalah pengalihan informasi untuk memperoleh tanggapan, pengkoordinasian makna antara seseorang dan khalayak, saling berbagi informasi, gagasan atau sikap, saling berbagi unsur-unsur perilaku atau modus kehidupan melalui perangkat-perangkat aturan, penyesuaian pikiran, penciptaan perangkat simbol bersama di dalam pikiran para peserta. Atau singkatnya adalah suatu peristiwa yang dialami secara internal, yang murni personal yang dibagi dengan orang lain atau pengalihan informasi dari satu orang atau kelompok kepada yang lain, terutama dengan menggunakan simbol. Komunikasi bukan sekedar penerusan informasi dari suatu sumber kepada publik, ia lebih mudah dipahami sebagai penciptaan kembali gagasan-gagasan informasi oleh publik jika diberikan petunjuk dengan simbol, slogan atau tema pokok. (Dan Nimmo, 2004: 5).

Prodjosapoetro (2006: 13) menyebutkan bahwa didalam komunikasi selalu diperlukan sedikitnya tiga unsur, yaitu: sumber (dapat berupa individu atau organisasi komunikasi), pesan (dapat berupa tulisan, gelombang suara ataupun komunikasi arus listrik, tanda lain yang mempunyai arti), dan sasaran (dapat berupa seorang pendengar, penonton, pembaca, anggota suatu kelompok diskusi, dan mahasiswa).

Pendapat ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Toha Miftah (2000: 161), bahwa: "Dalam setiap teori organisasi yang tuntas, komunikasi akan menduduki suatu tempat yang utama, karena susunan, keleluasaan dan cakupan organisasi secara keseluruhannya ditentukan oleh teknik komunikasi".

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Istilah Sumber Daya Manusia seringkali dipersamakan penggunaannya dengan istilah tenaga

kerja atau karyawan. Dalam beberapa hal penggunaan istilah tersebut memang dapat dipertukarkan, namun juga terdapat perbedaan. Sumber Daya Manusia lebih ditekankan pada potensi melekat pada diri seorang manusia. Manusia dengan segala potensinya merupakan asset organisasi yang harus didayagunakan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tenaga kerja dalam arti luas biasa dipahami sebagai manusia dengan potensi tenaga kerja yang melekat padanya sebagai manusia. Dalam arti sempit merupakan sosok individu yang bekerja pada suatu organisasi atau lembaga tertentu (Bambang Wahyudi, 2001: 9).

Dalam kaitan ini nampaknya relevan untuk menyadur pendapat Bennett N.B Silalahi (2000: 2) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu: "Pengembangan sumber daya manusia adalah pemekaran potensi manusia seluruhnya seoptimal mungkin untuk kepentingan dan kebahagiaan manusia itu sendiri".

Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap individu berbeda dalam menilai kondisi pekerjaan yang dihadapi. Dalam keadaan yang sama, ada karyawan yang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, tetapi pada saat yang bersamaan ada karyawan yang belum tentu merasa puas terhadap kondisi pekerjaan yang sama.

Hal tersebut dikarenakan pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kondisi ini disebabkan oleh perbedaan tolak ukurnya pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Menurut Kaplan dalam Pasla (2001: 64) kepuasan karyawan mengisyaratkan "moral" karyawan secara keseluruhan dan dipandang sangat penting oleh sebagian besar instansi pemerintah. Karyawan yang puas merupakan prasyarat bagi meningkatnya produktivitas, daya tanggap, mutu dan layanan kepada para karyawan. Oleh karena itu, instansi pemerintah yang ingin mencapai tingkat kepuasan para karyawan yang lebih tinggi perlu memiliki para karyawan yang dilayani oleh karyawan yang terpuaskan oleh instansi. Moral karyawan terutama penting bagi banyak instansi pemerintah dengan bayaran dan kemampuan paling rendah berinteraksi langsung dengan para karyawan itu.

Menurut Musanef (2000: 16) kepuasan karyawan adalah perbedaan antara harapan karyawan dan persepsi karyawan terhadap apa yang diberikan pemerintah kepada mereka.

Davis (2001: 83) menyatakan, "*Job satisfaction is the favourableness or unfavourableness with their work. Job satisfaction is dynamic*". Artinya, Kepuasan kerja adalah rasa senang dan tidak senang terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif analitis. Kuantitatif dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini dilakukan pengujian statistik khususnya untuk mengukur seberapa besar kaitan atau kekuatan hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti. Bersifat deskriptif analitis maksudnya bahwa penelitian ini tidak saja ingin menggambarkan secara jelas mengenai deskripsi pengaruh Komunikasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Dwijaya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan metode penelitian survey yang menurut Sugiyono (2001: 3) penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan pengaruhnya antara variabel. Penelitian survey dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran sejumlah daftar pernyataan (kuesioner) yang diberikan kepada sampel yang telah ditentukan sebanyak 53 eksemplar.

Rumusan pertanyaan yang termuat di dalam kuesioner mengacu kepada keenam variabel penelitian, yaitu variabel Komunikasi (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) sebagai variabel bebas dan variabel Kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

HASIL

Tabel 1.
Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.727	.716	3.73884	1.164

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS

Dari hasil perhitungan komputer dengan program data diolah diperoleh nilai statistik Durbin Watson sebesar 1.164, sesuai dengan kriteria bahwa apabila Durbin Watson-nya adalah -2 sampai 2 tidak dijumpai adanya otokorelasi, maka dalam regresi ini otokorelasi tidak dijumpai.

Tabel 2.
Analisis Regresi

Correlations		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,826	,796
	X1	,826	1,000	,815
	X2	,796	,815	1,000
Sig. (1-tailed)	Y		,000	,000
	X1	,000		,000
	X2	,000	,000	
N	Y	53	53	53
	X1	53	53	53
	X2	53	53	53

Sumber: Data diolah SPSS

Koefisien korelasi (R) untuk variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,826, hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel Komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang positif, karena lebih besar dari 0,5. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 0,796, hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tingkat hubungan yang positif, karena lebih besar dari 0,5. Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel bebas Komunikasi (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) menunjukkan hubungan atau korelasi yang kuat dan searah dengan variabel terikat Kepuasan kerja karyawan (Y).

Tabel 3.
Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.716	3.73884

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 5.18 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0,853 yang berarti hubungan variabel Komunikasi (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) dengan variabel terikat Kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang positif.

Sedangkan besarnya koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,727 yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 72,7 % variabel Kepuasan kerja

karyawan (Y) ditentukan oleh faktor variabel Komunikasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sedangkan sisanya 27,3 % ditentukan faktor-faktor lain, dalam penelitian ini tidak dapat diteliti.

Tabel 4.
Persamaan Regresi
ANOVA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	34,643	5,324		,000
	X1	,582	,140	,529	,000
	X2	,416	,145	,364	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS

Dari tabel koefisien tersebut di atas, maka nilai persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 34,643 + (0,582) X_1 + (0,416) X_2$$

Angka-angka yang terdapat di dalam kurung adalah merupakan besarnya nilai t hitung, dari masing-masing variabel bebas, dimana variabel Komunikasi (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) nilainya adalah positif, artinya variabel ini berpengaruh signifikan terhadap nilai Kepuasan kerja karyawan (Y) dan searah, sehingga apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka nilai variabel terikat juga akan mengalami kenaikan atau sebaliknya.

Tabel 5.
Uji F

F Hitung Variabel Komunikasi (X₁) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1862,261	2	931,131	66,610
	Residual	698,946	50	13,979	
	Total	2561,208	52		

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS

Setelah dilakukan Perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer maka diperoleh nilai Fhitung 66,610 seperti terlihat pada tabel 5.20. Sedangkan harga kritis nilai Ftabel dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 50 pada ? (0,05) sebesar 4,03.

Dengan demikian Fhitung (66,610) > Ftabel (4,03), sehingga jelas Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Komunikasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Dwijaya.

Tabel 6.
Uji t hitung b₋₁
t hitung Variabel Komunikasi (X₁)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,643		6,506	,000
	X1	,582	,140	4,152	,000

Sumber: Data diolah SPSS

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 4,152 sedangkan ttabel dengan derajat bebas 52 pada ? (0,05) sebesar 1,671. Dengan demikian thitung (4,152) > ttabel (1,671), sehingga jelas Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Dwijaya

Tabel 7.
Uji t hitung b₋₂
t hitung Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,643		6,506	,000
	X2	,416	,145	2,859	,000

Sumber: Data diolah SPSS

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 2,859 sedangkan ttabel dengan derajat bebas 52 pada ? (0,05) sebesar 1,671. Dengan demikian thitung (2,859) > ttabel (1,671), sehingga jelas Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Dwijaya.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Komunikasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Dwijaya. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Komunikasi meningkat, maka Kepuasan kerja karyawan pada PT. Dwijaya juga meningkat atau sebaliknya. Dengan dimensinya pengalihan informasi, proses komunikasi dan fungsi.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Pengembangan SDM terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Dwijaya. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Pengembangan SDM meningkat, maka Kepuasan kerja karyawan pada PT. Dwijaya juga meningkat atau sebaliknya. Dengan dimensinya mendukung kegiatan, penyediaan laporan dan transaksi harian.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi dan Pengembangan SDM secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Dwijaya. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Komunikasi dan Pengembangan SDM dapat meningkatkan Kepuasan kerja karyawan pada PT. Dwijaya. Dengan dimensinya faktor psikologis, faktor fisik dan faktor finansial,

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, 2000, Seri Pedoman Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia A Handbook of Human Resource Management , PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- As'ad, Moch. 2001, Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta.
- Bambang, Wahyudi, 2001, Manajemen Sumberdaya Manusia, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Davis, Keith, 2001, Human Relation at Work, Mc Graw Hill Book Co. Inc, Kogakusha Co. Ltd, Tokyo.
- George and Achilles G. Theodorson, 2000, "Prosses Of Communication" Graw-Hill Book Company, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2004, Dasar Kunci Keberhasilan, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2002, Manajemen Personal, Yogyakarta: BPFE.
- Kaplan, R.S., terjemahan Pasla, P.R.Y., 2001, Menerapkan Strategi Menjadi Aksi: Balanced Scorecard, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kenneth, 2002, "Proses Komunikasi" Geonika – Printed, Jakarta.
- Kusriyanto, Bambang, 2003, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, 2000, Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Musaneff, 2000, Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jilid Kedua, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Nazir, 2004, Komunikasi Politik, Cetakan Kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nimmo, Dan, 2004, Komunikasi Politik, Cetakan Kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prodjosapoetro, Soewardi, 2006, Komunikasi Kepemimpinan, Yogyakarta: Nur Cahaya.
- Robbins, SP., 2000, Perilaku Organisasi. (Terjemahan: Dr. Hadayana Pujaatmaka). Prenhalindo, Jakarta.
- Rogers, Everett M., 2003, Communication in Organization, New York: The Free Press
- Scharmm, Wilbur, 2001, The Process and Effects of Mass Communication, Urbana, IL: University of Illinois Press.
- Silalahi, Bennet, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI.
- Simanjuntak Payaman, J., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Pascasarjana, Unkris, Jakarta
- Soekidjo Notoatmodjo, 2002, Pengembangan Pegawai, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sunyoto, Agus, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Susanto, Astrid S. 2002, Filsafat Komunikasi, Cetakan I, Penerbit Bina Cipta, Bandung,
- Taliziduhu, Ndraha, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Thoha, Miftah, 2003, Perilaku Organisasi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein, 2000, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Zainun, Buchari, 2004, Administrasi Manajemen Kepegawaian Pemerintahan Negara Indonesia, PT. Balai Pustaka, Jakarta.

