

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNISON INDONESIA INDUSTRIAL
SURABAYA**

Ade Firmansyah ¹⁾, Iswati ²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya, Indonesia

Correspondence		
Email: adefirmans112@gmail.com ¹⁾	No. Telp:	
Email: Iswativirgin@gmail.com ²⁾		
Submitted 17 Juli 2024	Accepted 20 Juli 2024	Published 27 Juli 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kompensasi, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik pengaruh secara simultan ataupun secara parsial. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel independen yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Adapun populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT Unison Indonesia Industrial Surabaya. Sementara pengambilan sampel dengan teknik probability sampling dengan besaran sampel yang dihitung menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan dari penelitian yang sudah dilakukan didapatkan bahwa kompensasi, komunikasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa kompensasi, komunikasi, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan, peneliti juga menemukan bahwa variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompensasi.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kompensasi; Komunikasi; Kepuasan Kerja; PT Unison Indonesia Industrial Surabaya

ABSTRACT

The aims of this study is to determine and analyze the effect of compensation, communication, and job satisfaction on employee performance either simultaneously or partially. This study also aims to identify the independent variable that has biggest influence on employee performance. The population in this study is all employees at PT Unison Indonesia Industrial Surabaya. Technique sampling used in this study is probability sampling with a sample size calculated using the slovin formula. Data collection in this study was through questionnaires, observations, and interviews. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the study, it is found that compensation, communication, and job satisfaction have a simultaneous influence on employee performance. This study also found that compensation, communication, and job satisfaction each have a significant effect on employee performance partially. Furthermore, this study is also found that compensation is the independent variable who had biggest influence on employee performance.

Keywords: Employee Performance; Compensation; Communication; Job Satisfaction; PT Unison Indonesia Industrial Surabaya

Pendahuluan

Persaingan di dunia usaha saat ini semakin kompetitif seiring dengan berjalannya waktu, tidak dapat dipungkiri hal itu tentu saja akan menambah tantangan dan hambatan bagi dunia usaha yang dituntut untuk tetap bertahan tetapi juga harus berkembang guna untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Perusahaan harus mampu mengatur dan mengelola sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien serta manusia sebagai sumber daya yang memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Salah satunya adalah tenaga kerja atau karyawan yang memberikan hasil maksimal dalam pekerjaan, sumber daya manusia pada hakekatnya salah satu modal serta asset yang memegang penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, sebab kemajuan suatu perusahaan tidak hanya pada keunggulan atau kecanggihan teknologi yang dimiliki, melainkan juga pada sumber daya manusia yang berkualitas.



Menurut Kasmir (2016:16), sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun di dalam perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia harus dikelola sesuai dengan dasar-dasar atau aturan yang akan menjadikan sumber daya manusia itu berkualitas dan mampu berkembang sesuai dengan tingkat kemampuannya dalam bekerja. Aturan dan proses itu disebut dengan Manajemen.

PT Unison Indonesia Industrial Surabaya, adalah suatu perusahaan Industrial yang berdiri pada tahun 1975, sebagai produsen suku cadang sepeda. Selama bertahun-tahun, memperluas lini produk dari suku cadang sepeda hingga produk pengencang, seperti sekrup, baut dan mur, serta suku cadang OEM khusus pelanggan. PT Unison mempunyai pegawai dan karyawan yang sangat produktif, inovatif dan terus berkomitmen untuk maju terus bersama. Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan terarah di PT Unison Indonesia Industrial ini merupakan kunci arah keberhasilan bagi perusahaan yang telah memberi pertumbuhan luar biasa dalam beberapa tahun terakhir dan menempatkan PT Unison di antara produsen pengikat terkemuka di Indonesia.

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh gaji/upah yang dapat untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Dapat kita ketahui kebutuhan saat ini yang paling kompleks dari hal yang paling pokok atau primer adalah sandang, pangan, papan. Terkadang faktor utama ketidakpuasan kerja adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan. Kompensasi juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan alat potensial untuk memotivasi kinerja karyawan.

PT Unison Indonesia Industrial Surabaya bergerak dalam bidang pembuatan variasi dari industri sepeda, pengerjaan kayu, industri logam, konstruksi, peralatan masak dan industri elektronik. Pada PT Unison Surabaya ini, kompensasi yang diberikan berupa gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji yang diberikan oleh PT Unison ini memakai standar Upah menengah Regional (UMR Surabaya). Tunjangan yang diberikan PT Unison Surabaya ini kepada karyawan berupa keikutsertaan BPJS, Jamsostek, Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Cuti Tahunan. Kompensasi yang diberikan Perusahaan harusnya sudah cukup, namun masih ada dirasa kurang adil, karena tidak seimbang dengan kinerja mereka. Hal ini dikeluhkan oleh karyawan, sehingga semangat kerja karyawan menjadi menurun. Karyawan mengharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan pemberian kompensasi, karena pemberian kompensasi yang sesuai, dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Badrudin (2015:202-204), komunikasi sebagai proses dalam organisasi paling tidak ada tiga pendekatan yang dapat dipakai yaitu pertama, komunikasi dipandang sebagai proses penyampaian informasi.

Kedua, komunikasi sebagai suatu proses penyampaian berbagai gagasan dari seseorang kepada orang lain. Ketiga, komunikasi dipandang sebagai proses menciptakan “arti” dari ide atau gagasan dan konsep.

Komunikasi sangat penting karena komunikasi adalah jembatan agar mencapai kenyamanan bersama. Karena apabila terjadi miskomunikasi, dapat menimbulkan masalah dan ketidaknyamanan bagi yang bersangkutan. Komunikasi didalam PT Unison Indonesia Industrial Surabaya ini sendiri juga dirasa masih kurang baik karena seringkali terjadi ketidakjelasan dalam penyampaian pesan yang akan disampaikan. Maka dari itu dengan menggunakan komunikasi yang baik maka dapat menjamin kelancaran tugas-tugas karyawan, komunikasi yang baik dan lancar itu sangat diperlukan dalam sebuah organisasi untuk memperlancar dan mendukung jalannya kegiatan yang ada PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya tersebut.

Menurut Mangkunegara (2015:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Kepuasan kerja dalam PT Unison Indonesia Industrial Surabaya saat ini dirasa kurang memuaskan, banyak karyawan yang mengeluhkan pertukaran *shift* yang kurang adil. Sehingga membuat mereka tidak nyaman. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja bagi karyawan merupakan hal yang bersifat individu. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai penilaian diri masing-masing. Kepuasan kerja yang baik dapat ditunjukkan dengan adanya karyawan yang merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya, terus meningkatkan produktivitasnya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatkan kinerja perorangan atau (*Individual performance*), kemungkinan besar akan meningkatkan kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan erat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dalam rangka mengkaji tentang Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT Unison Indonesia Industrial Surabaya, maka peneliti memfokuskan penelitian ini dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNISON INDONESIA INDRUSTRIAL SURABAYA.”

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:16), sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Sumber daya manusia pada hakekatnya salah satu modal serta asset yang memegang penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mengelolah sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, sebab kemajuan suatu perusahaan tidak hanya pada keunggulan atau kecanggihan teknologi yang dimiliki, melainkan juga pada

sumber daya manusia yang berkualitas. Merujuk pada (Kasmir, 2016:22) menyebutkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari Analisis jabatan, Perencanaan sumber daya manusia, Penarikan pegawai, Seleksi, Evaluasi kinerja, Pelatihan dan pengembangan, Kompensasi, Jenjang karier, Keselamatan dan kesehatan, Hubungan industrial atau tenaga kerja, serta Pemutusan hubungan kerja.

Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pendapat lainnya menurut (Sutrisno, 2015:187) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun kompensasi dapat dibedakan menjadi dua macam menurut (Hasibuan, 2017:118) di antaranya adalah Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Karakteristik kompensasi dapat dibagi menjadi 5 yaitu Gaji, Upah, Insentif, Fasilitas, Tunjangan.

Komunikasi

Menurut (Badrudin, 2015:202-204), untuk memahami konsep komunikasi sebagai proses dalam organisasi paling tidak ada tiga pendekatan yang dapat dipakai yaitu pertama, komunikasi dipandang sebagai proses penyampaian informasi. Kedua, komunikasi sebagai suatu proses penyampaian berbagai gagasan dari seseorang kepada orang lain. Ketiga, komunikasi dipandang sebagai proses menciptakan “arti” dari ide atau gagasan dan konsep. Lebih luas lagi, menurut (Sutrisno, 2015:43) komunikasi mendapat posisi yang penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya komunikasi yang baik antar anggota dan pejabat di sebuah organisasi, tentu akan menyebabkan organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan bersama. Maka dari itu, komunikasi menjadi jembatan penting untuk menyampaikan pesan berdasarkan tujuan yang telah disepakati bersama.

Fungsi komunikasi dibedakan menjadi dua yaitu fungsi umum dan fungsi khusus. Fungsi umum yaitu komunikasi berfungsi untuk menyampaikan atau memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kompetensinya. Sementara fungsi khusus komunikasi adalah bagaimana membuat para pegawai melibatkan diri dalam isu-isu organisasi melalui menerjemahkannya ke dalam tindakan tertentu di bawah sebuah komando atau perintah. Adapun bentuk komunikasi menurut (Amirullah, 2015:209) dibagi menjadi Komunikasi lisan dan tertulis, serta Komunikasi verbal dan non verbal. Indikator dari komunikasi menurut (Nurzaman 2014:187) adalah Keterampilan, Sikap, Pengetahuan, dan Media Saluran.

Kepuasan Kerja

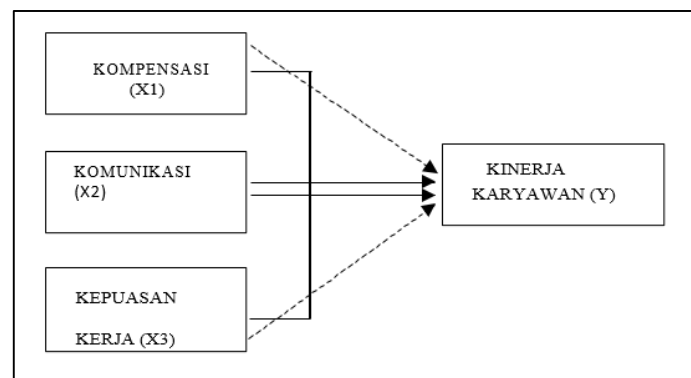
Menurut (Mangkunegara, 2015:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sementara menurut (Robbins, 2015:170), kepuasan kerja salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2014:170) di antaranya yaitu Pengakuan, Tanggung Jawab, Kemajuan, Daya Tarik, dan Kemungkinan untuk berkembang.

Kinerja Karyawan

(Kasmir, 2016:182) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Definisi lainnya oleh (Marwansyah, 2016:229) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sejalan dengan pengertian kinerja, merujuk pada (Kasmir, 2016:208-210) indikator kinerja karyawan terdiri dari enam di antaranya yaitu Kualitas (Mutu), Kuantitas (Jumlah), Waktu (Jangka Waktu), Kerja Sama Antar Karyawan, Penekanan Biaya, dan Pengawasan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari landasan teori yang sudah dijelaskan di atas, maka pada penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja yang ada pada PT Unison Industrial Indonesia di Surabaya serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari gambar 1 mengenai kerangka konseptual penelitian, maka dirumuskanlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Kompensasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Unison Indonesia Industrial Surabaya.
- H2: Kompensasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja secara parsial (masing-masing) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Unison Indonesia Industrial Surabaya.
- H3: Variabel Kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap variabel Kinerja PT Unison Indonesia Industrial Surabaya.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menguji hipotesis atau teori penelitian dengan menggunakan alat uji statistik. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Unison Indonesia Industrial Surabaya dengan total keseluruhan yaitu 386 orang karyawan. Berdasarkan populasi penelitian yang sudah ditentukan, kemudian dikerucutkan kembali menjadi sampel penelitian. Pada penelitian ini, besaran ukuran sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovinc dengan besaran toleransi kesalahan yang digunakan yaitu 5%. Adapun berdasarkan perhitungan yang sudah dilakukan besaran sampel minimum pada penelitian ini didapatkan sejumlah 79 sampel atau responden penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability

sampling yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik survey atau angket yang disebarakan kepada sampel penelitian berupa kuesioner melalui *google form*. Selain itu pengumpulan data juga dilakukan dengan melalui observasi dan wawancara. Dalam mengukur jawaban responden pada kuesioner penelitian digunakan skala pengukuran berupa skala likert yang terdiri dari lima poin terdiri dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Kemudian, data yang sudah terkumpul akan dilakukan analisis data. Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini juga melakukan uji validitas dan uji reliabilitas data pada instrumen, serta uji hipotesis dengan melalui uji T (parsial), Uji F (simultan), analisis koefisien determinasi, dan pembuktian variabel dominan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Dalam mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari nilai standar maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya lebih rendah dari nilai standar maka dinyatakan tidak valid. Nilai standar yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu sebesar 0.3 (Sugiyono, 2017:125). Adapun uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus Pearson Product Moment dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Rhitung	Standar Nilai Korelasi	Ket
Kompensasi (X1)			
X1.1	0,716	0,3	Valid
X1.2	0,812	0,3	Valid
X1.3	0,793	0,3	Valid
X1.4	0,782	0,3	Valid
Komunikasi (X2)			
X2.1	0,659	0,3	Valid
X2.2	0,815	0,3	Valid
X2.3	0,681	0,3	Valid
X2.4	0,846	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (X3)			
X3.1	0,767	0,3	Valid
X3.2	0,705	0,3	Valid
X3.3	0,666	0,3	Valid
X3.4	0,698	0,3	Valid
X3.5	0,748	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,527	0,3	Valid
Y.2	0,750	0,3	Valid
Y.3	0,789	0,3	Valid
Y.4	0,597	0,3	Valid
Y.5	0,583	0,3	Valid
Y.6	0,798	0,3	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pada data tabel 1 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan pada instrument penelitian ini memiliki nilai korelasi di atas 3 sehingga dapat dikatakan apabila seluruh indikator yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini mengacu pada nilai koefisien cronbach's alpha dengan kriteria sebesar 0,7. Sehingga apabila nilai CA yang dimiliki di atas 0,7 maka dinyatakan reliabel, sebaliknya apabila dibawah dari 0,7 maka dinyatakan tidak reliabel. Adapun hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
(X1)	0,780	Reliabel
(X2)	0,743	Reliabel
(X3)	0,763	Reliabel
(Y)	0,770	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai CA lebih besar dari 0.7 sehingga disimpulkan bahwa keseluruhan item dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017: 194):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_{123} = Koefisien Regresi Variabel X

X_1 = Kompensasi

X_2 = Komunikasi

X_3 = Kepuasan Kerja

e = Standar Error of Estimate

Berdasarkan dari analisis yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1 (Constant)	4.158	1.664		2.498	.015
Kompensasi	.508	.136	.388	3.739	.000
Komunikasi	.379	.122	.274	3.096	.003
Kepuasan Kerja	.329	.115	.282	2.877	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan dari tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4,158 + 0,508X_1 + 0,379 X_2 + 0,329X_3$$

Adapun model tersebut diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 4,158 memberi arti apabila variabel bebas Kompensasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,158.
- Koefisien regresi (b1) untuk Kompensasi (X1) memiliki nilai sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu jika dalam presentase variabel Kompensasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,508 satuan.
- Koefisien regresi (b2) untuk Komunikasi (X2) memiliki nilai sebesar 0,379 Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu jika dalam presentase Komunikasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,379satuan.
- Koefisien regresi (b3) untuk Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai sebesar 0,329. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu jika dalam presentase variabel Kepuasan Kerja (X3) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,329 satuan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dilihat dari AdjustedRSquare, pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Namun apabila semakin tinggi nilai R² maka semakin baik bagi model regresi. Koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.717	1.28245

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi (R) antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 5. Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono 2010:231)

Hasil analisis regresi berganda di atas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,853. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan terikat mempunyai tingkat hubungan dengan kategori kuat. Adapun nilai koefisien determinasi (R²) didapatkan sebesar 0,728 atau sebesar 72,8%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F atau Simultan

Kriteria pengujian uji f yang digunakan pada penelitian ini yaitu jika nilai F hitung \geq F tabel atau sig. $>$ 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sebaliknya apabila F hitung \leq F tabel atau sig. $<$ 0,05 maka H₀ diterima, dan H₁ ditolak. Adapun hasil Uji F simultan dipaparkan pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)ANOVA^a

Model	1	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.649	3	110.216	67.014	.000 ^b
	Residual	123.351	75	1.645		
	Total	454.000	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi, Kompensasi

Berdasarkan hasil di atas maka didapatkan bahwa nilai Fhitung menunjukkan 67,014 lebih besar dari Ftabel 2,73 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau di bawah 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa **H₁ diterima** atau dengan kata lain Kepuasan Kerja, Komunikasi,

dan Kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT Unison Indonesia Industrial Surabaya.

Uji Parsial (Uji T)

Kriteria pengujian Uji T pada penelitian ini yaitu apabila $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya apabila $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berikut merupakan hasil dari uji parsial atau Uji T.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.158	1.664		2.498	.015
Kompensasi	.508	.136	.388	3.739	.000
Komunikasi	.379	.122	.274	3.096	.003
Kepuasan Kerja	.329	.115	.282	2.877	.005

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Untuk variabel Kompensasi dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan thitung yang menunjukkan nilai 3,739. Lebih besar dari ttabel sebesar 1,9916 dengan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti di bawah 0,05. Hal ini berarti variabel **Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan** PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya, sehingga hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk variabel Komunikasi dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan thitung yang menunjukkan nilai 3,096. Lebih besar dari ttabel sebesar 1,9916 dengan nilai Sig. sebesar 0,003 yang berarti di bawah 0,05. Hal ini berarti variabel **Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan** PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya, sehingga hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk variabel Kepuasan Kerja dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan thitung yang menunjukkan nilai 2,877. Lebih besar dari ttabel sebesar 1,9916 dengan nilai Sig. sebesar 0,005 yang berarti di bawah 0,05. Hal ini berarti variabel **Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan** PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya, sehingga hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pembuktian Variabel Dominan

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh pembuktian variabel bebas mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Adapun pembuktian tersebut dapat dilihat berdasarkan besarnya nilai *Standardized Coefficients Beta*.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.158	1.664		2.498	.015
Kompensasi	.508	.136	.388	3.739	.000
Komunikasi	.379	.122	.274	3.096	.003
Kepuasan Kerja	.329	.115	.282	2.877	.005

Berdasarkan dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki koefisien beta sebesar 0,388. Pada variabel Komunikasi memiliki koefisien beta sebesar 0,274, dan pada variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,282. Sehingga berdasarkan data tersebut maka disimpulkan bahwa variabel Kompensasi merupakan variabel dominan yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Unison Indonesia Industrial Surabaya.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai Fhitung yang menunjukkan nilai 67,014 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti variabel Kompensasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya.

Keberhasilan suatu usaha bergantung pada kinerja karyawan PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya tersebut, suatu Perusahaan yang mempunyai metode dan teknologi canggih tetapi tidak diimbangi dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan itu tidak akan tercapai dengan maksimal, sebab hal yang paling penting dalam sebuah Perusahaan adalah kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah faktor Kompensasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja. Apabila pekerja memiliki komunikasi dalam bentuk tekad dan kesetiaan terhadap perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seperti bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memiliki kompensasi yang memadai serta memperbaiki kepuasan kerja yang baik akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga jika variabel Kompensasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan lebih maksimal.

Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) didapatkan sebesar

0,728 atau sebesar 72,8%. Artinya bahwa variabel Kompensasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X1), Komunikasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3)

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

Hal ini sesuai dengan keadaan di PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya dimana Kompensasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi baik buruknya Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai thitung positif sebesar 3,739 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,9916 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yaitu bahwa variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Kompensasi adalah indikator Fasilitas dengan meanskor 4,41. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator Tunjangan dengan mean skor 4,34.

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif di PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Triaswati (2019), dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Bulog Divisi Regional Jawa Timur” yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai thitung positif sebesar 3,096 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,9916 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yaitu bahwa variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Komunikasi adalah indikator Pengetahuan dengan mean skor 4,48. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator Media Saluran dengan mean skor 4,39.

Menurut Badrudin (2015:202-204), komunikasi sebagai proses dalam organisasi paling tidak ada tiga pendekatan yang dapat dipakai yaitu pertama, komunikasi dipandang sebagai proses penyampaian informasi. Kedua, komunikasi sebagai suatu proses penyampaian berbagai gagasan dari seseorang kepada orang lain. Ketiga, komunikasi dipandang sebagai proses menciptakan “arti” dari ide atau gagasan dan konsep.

Pada PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya komunikasi sangat penting karena komunikasi adalah jembatan agar mencapai kenyamanan bersama. Karena apabila terjadi miskomunikasi, dapat menimbulkan masalah dan ketidaknyamanan bagi yang bersangkutan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad (2019), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mentari Pagi Engineering” yang menunjukkan bahwa variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai thitung positif sebesar 2,877 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,9916 dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yaitu bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya.

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Kepuasan Kerja adalah indikator Pengakuan dengan mean skor 4,46. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator Kemajuan dan Daya Tarik dengan meanskor 4,35.

Menurut Mangkunegara (2015:117), kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Pada PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya setiap karyawan merasa puas dengan gaji, upah maupun jenis pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prasetyawan (2016), dengan judul “Pengaruh Team Work, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tjiwi Kimia Tbk Di Mojokerto” yang menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisa variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variable Kompensasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya.

5. Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, dari ketiga variabel yang terdiri dari Kompensasi (X1), Komunikasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3), yang memiliki nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu variabel Kompensasi (X1) dengan nilai sebesar 0,381 atau 38,8%. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yaitu bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya.

PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya tidak mampu untuk bertahan dan berkembang apabila tidak memberikan kompensasi untuk para karyawannya, mereka yang mempengaruhi berkembang majunya di perusahaan tersebut, tidak memiliki komunikasi yang baik terhadap semua pelanggan dan kepuasan kerja yang dapat membuat rasa nyaman setiap karyawan. Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi (X1), Komunikasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya, maka dapat disimpulkan:

- a. Variabel Kompensasi (X1), Komunikasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya.
- b. Variabel Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya.
- c. Variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya.
- d. Variabel Kepuasan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Unison Indonesia Industrial Surabaya.
- e. Variabel Kompensasi (X1) dengan koefisien beta sebesar 0,388 atau 38,8%.

Referensi

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mutra Wacana Media.
- Badrudin. 2015. Dasar-dasar Manajemen, Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik (Jakarta: PT Raja Grafindo Peersada, 2016)
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Marwansyah, S. (2016). Analisis kinerja keuangan terhadap harga saham pada Bank BUMN. *Moneter-Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(2).
- Prasetyawan, Angga Agus. Pengaruh Team Work, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT Tjiwi Kimia, tbkl. Skripsi Universitas Bhayangkara Surabaya, 2016.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Ke 6. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, H. Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana.
- Triaswati, L. (2019). *PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM BULOG DIVISI REGIONAL JAWA TIMUR* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA).