

**PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. PUTRA MAS PRATAMA**

Laurensia Florentina¹, Hendry², Caroline Margaretha Samsul³, Roza Milasari⁴
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}
Universitas Adiwangsa Jambi⁴
hendry@unprimdn.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dengan melatarbelakangi terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan yang ditandai dengan terjadinya peningkatan resign karyawan yang disebabkan oleh faktor komunikasi, faktor kepemimpinan dan faktor disiplin kerja. Metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Putra Mas Pratama Medan yang berjumlah 131 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Simpulan, secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sertasecara simultan Komunikasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Katakunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan, Komunikasi

ABSTRACT

This research is based on a decline in employee job satisfaction which is marked by an increase in employee resignations caused by communication factors, leadership factors and work discipline factors. Quantitative descriptive research method. The population in this study were all employees of PT Putra Mas Pratama Medan, totaling 131 employees. The number of samples in this research was 99 employees. Data collection uses questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. Conclusion, partially Communication has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, partially Leadership has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction and partially Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction and simultaneously Communication, Leadership and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction.

Keywords: *Work Discipline, Leadership, Employee Job Satisfaction, Communication*

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kepuasan kerja karyawan.. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kepuasan kerja karyawan.dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan karyawan.

Sebaliknya jika kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan dengan imbalan yang disediakan oleh perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Kepemimpinan berperan penting untuk membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat kepada karyawan. Seorang pemimpin dalam perusahaan juga dapat membentuk bagaimana suasana kerja serta karakter orang yang dipimpinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan yang baik dapat mengerakkan bawahan dengan mendorong mereka untuk melihat tujuan yang lebih tinggi pada dunia kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang terbaik.

Sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan dalam perusahaan juga ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.Disiplin Kerja karyawan merupakan sebuah aturan atau ketetapan dari perusahaan. Permasalahan disiplin kerja adalah meningkatnya jumlah keterlambatan karyawan, pemimpin yang kurang memberikan contoh kepada para karyawan sehingga karyawan tidak menjalankan maupun melaksanakan peraturan perusahaan dengan baik serta kurangnya ketegasan dalam aturan terhadap sanksi yang diberikan atasan kepada para pelanggar peraturan perusahaan.

KAJIAN TEORI

Teori Tentang Komunikasi

Menurut Handoko (2018:272), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Robbins dan Coulter (2016:77), komunikasi adalah perpindahan dan pemahaman makna. Perpindahan makna berarti bahwa jika informasi atau ide-ide belum disampaikan, komunikasi belum dilakukan.Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat memahaminya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Siswandi (2017:172), proses komunikasi terdiri dari 4 unsur penting yang terdiri dari pengirim pesan, pesan atau berita, media, penerima.

Teori Tentang Kepemimpinan

Menurut Arifin (2020:46), kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Clensia (2022), Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk memepengaruhi, mengarahkan dan mendorong orang lain agar dapat

bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Wibowo (2018:10), keempat keterampilan kepemimpinan tersebut adalah *communication* (komunikasi), *praise* (pujian), *empowerment* (pemberdayaan) dan *coaching*

Teori Tentang Disiplin Kerja

Menurut Garaika (2020:245), Disiplin didefinisikan sebagai proses yang mengoreksi perilaku yang tidak diinginkan. Menurut Agustini (2019:92), mengemukakan disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu prosedur kerja atau aturan yang berlaku di dalam perusahaan yang seharusnya dihormati dan ditaati oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2018:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Badeni (2018:43), Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kpeuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional seseorang baik itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2019:118), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat ketidakhadiran kerja, umur, tingkat pekerjaan, ukuran organisasi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yaitu dengan menjelaskan permasalahan yang ada di perusahaan kemudian dilakukan riset dan uji coba dengan instrumen kuesioner. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Populasi dan sampel adalah keseluruhan subjek penelitian.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Putra Mas Pratama yang berjumlah 131 karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 karyawan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dan memberikan daftar pernyataan (kuesioner) dan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
--------------	------------------------------------	----------------------------------	----------	-------------

		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	.952	2.636	.361	.719	
	Komunikasi	.263	.091	.267	2.888	.005
	Kepemimpinan	.274	.083	.299	3.307	.001
	Disiplin Kerja	.313	.127	.252	2.462	.016

Kepuasan Kerja = 0,952 + 0,263 Komunikasi + 0,274 Kepemimpinan + 0,313 Disiplin Kerja + e. Konstanta sebesar 0,952 menyatakan bahwa jika variabel komunikasi, kepemimpinan dan disiplin kerja tidak ada atau konstan maka variabel kepuasan kerja pada sebesar 0,952 satuan. Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,263 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel komunikasi 1 satuan akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,263 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,274 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel kepemimpinan 1 satuan akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,274 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,313 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,313 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Tabel 2.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631	.398	.379	7.876

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,379 hal ini berarti 37.9% dari variasi variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel komunikasi, kepemimpinan dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 62.1% (100% - 37.9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti beban kerja, stres kerja, kompensasi dan sebagainya.

Tabel 3.
Pengujian Simultan

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	3895.846	3	1298.615	20.937	.000 ^b
	Residual	5892.234	95	62.024		
	Total	9788.081	98			

Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (20,937) > F_{tabel} (2,00)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan Komunikasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama.

Tabel 4.
Pengujian Parsial

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	.952	2.636		.361	.719
	Komunikasi	.263	.091	.267	2.888	.005
	Kepemimpinan	.274	.083	.299	3.307	.001
	Disiplin Kerja	.313	.127	.252	2.462	.016

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,888 > 1,985$ dan signifikan yang diperoleh $0,005 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,307 > 1,985$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,462 > 1,985$ dan signifikan yang diperoleh $0,016 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,888 > 1,985$ dan signifikan yang diperoleh $0,005 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Sopiah (2008:142), komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi di dalam perusahaan. Selain itu, juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilowati dan Nuswantoro (2019) yang memperoleh hasil Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambing-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,307 > 1,985$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama. Selain itu, juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paripurna (2020) yang memperoleh hasil

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kepemimpinan berperan penting untuk membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat kepada karyawan. Seorang pemimpin dalam perusahaan juga dapat membentuk bagaimana suasana kerja serta karakter orang yang dipimpinnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Bahwa secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,462 > 1,985$ dan signifikan yang diperoleh $0,016 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja dan mendorong karyawan mencapai kepuasan kerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sikap pekerjaan monoton atau tidak. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapat untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Selain itu, juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarja (2018) yang memperoleh hasil Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Disiplin Kerja karyawan merupakan sebuah aturan atau ketetapan dari perusahaan.

SIMPULAN

Bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sertacara simultan Komunikasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press. <http://digilib.unimed.ac.id/40887/>
- Arifin. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta. <https://madrosatuna.umsida.ac.id/index.php/Madrosatuna/article/view/1037>
- Badeni. (2018). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA/article/view/1109>
- Garaika, Darmanah, (2020). *Metodologi Penelitian*. CV. HIRA TECH, Lampung. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/9306>
- Hasibuan, Malayu Sp. (2018). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara

- Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto. (2021). *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: K E N C A N A. https://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2728
- Lesmana. (2021). *Statistik Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. <http://library.stikptik.ac.id/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- Muaroma dan Indriati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Evans Lestari KME (Kemang Estate). *Jurnal*.
- Pariapura. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Suriwathi Kuta Bali. *Jurnal*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia. Anggriani. 2012. Pengantar Ilmu Administrasi. Jakarta: Alfabeta. <http://repository.unj.ac.id/id/eprint/32337>
- Siswandi. (2017). *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: Mitra Wicana. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIAM/article/view/844>
- Sopiah, (2018), *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset. <https://karyailmiah1.mercubuana.ac.id/wp-content/uploads/2021/04/Perilaku-Organisasi.pdf>
- Clensia, R., Nazmi, H., Enggoro, S. B., & Angelina, C. . (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Citra Hannochs Niagantara. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 672–679. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i2.504>