

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KHARISMA INDAH
LESTARI

Oleh : Moh. Dwi Kharis Rifai, S.Tr., M.M.

Dosen Tidak Tetap STIE Cendekia Karya Utama

Abstrak

Suatu organisasi memiliki beberapa elemen penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau kekuatan pendorong menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perusahaan yang merupakan wadah bagi sumber daya manusia baik sebagai pemimpin maupun karyawan. Melihat keberadaan karyawan ini maka manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kepuasan kerja. Penerapan gaya kepemimpinan, perilaku komunikasi dan kompensasi yang memadai merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam rangka meningkatkan semangat dan etos kerja karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Kata kunci: kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, kepuasan kesuksesan perusahaan.

Abstract

An organization has several important elements one of which is the human resources or the driving force towards the achievement of objectives that have been agreed in advance. The organization intended in this study is a company that is a container for the human resources both as a leader and employees. Seeing the existence of these employees then the company's management needs to consider the interests of employees and able to create a working atmosphere that encourages increased employment satisfaction. Implementation of leadership style, communication behavior and adequate compensation is a very important factor to improve employee satisfaction in order to improve the spirit and work ethic of company employees to achieve the goals and success of the company.

Keywords : leadership, communication, compensation, satisfaction of the success of the company.

Pendahuluan

Beberapa tahun belakangan ini, industri maritim telah mengalami masa penuh tantangan, tapi para analis optimis bahwa keadaan mulai stabil. Adanya pertumbuhan

ekonomi global yang membaik menjadikan industri maritim nasional dapat tumbuh positif tahun ini.

Menurut BIMCO Chief Shipping Analyst, Peter Sand, mengatakan masuk tahun politik 2014 ini industri diproyeksikan industri bahari akan bergerak ke arah yang tepat. "Kami benar-benar melihat seberkas cahaya di ujung lorong yang gelap. Cahaya harapan yang baru-baru ini timbul di segmen Capesize and VLCC, aktivitas penghancuran yang melambat dan order pembangunan baru yang menguat, semuanya adalah perkembangan yang sangat positif

PT. Kharisma Indah Lestari Semarang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri angkutan laut atau pelayaran yang berkantor di beberapa kota besar Indonesia dan berpusat di kota Semarang. Dalam melakukan aktivitas operasionalnya, seperti juga organisasi lainnya, PT. Kharisma Indah Lestari Semarang sangat bergantung pada kemampuan sumberdaya manusia yang dimiliki. Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik. Kepuasan kerja secara umum, menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang.

Salah satu ciri dari suatu kelompok yang matang adalah kemauan dan kemampuannya untuk mengangkat perselisihan yang ada ke permukaan sehingga bisa dibicarakan dan memberi kemungkinan penyelesaian yang lebih besar. Ada banyak macam konflik yang membawa implikasi, dan jika tidak ditangani dengan baik akan berlanjut pada stress dan tekanan yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya akan menyebabkan kepuasan kerja akan menurun.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan (Manullang,

2001). Menurut Gibson, (2005), kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (concoersive) untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu..

Dalam kepemimpinan pimpinan terdapat suatu pemikiran, apabila tanpa kepemimpinan suatu perusahaan adalah kumpulan orang - orang yang tidak teratur (kacau-balau). Kepemimpinan pimpinan yang efektif harus dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan . Keadaan ini bisa menimbulkan situasi di mana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai sasarannya.

Di samping kepemimpinan pimpinan, komunikasi yang efektif juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Disamping faktor lainnya seperti kompensasi yang juga dapat menunjang kepuasan para karyawan lainnya.

Landasan Teoritis

Kepemimpinan

Pengertian dan Definisi Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang diperlihatkan pimpinan pada saat mempengaruhi orang lain, seperti dipersepsikan orang lain. Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pemimpin tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin, tetapi bagaimana persepsi orang lain, terutama bawahannya, tentang perilaku pemimpinnya (Hersey dan Blanchard,1993).

Melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin, ia akan mentranfer beberapa nilai seperti penekanan kelompok, dukungan dari orang-orang/karyawan, toleransi terhadap resiko, kriteria pengupahan dan sebagainya. Pada sisi lain, pegawai akan membentuk suatu persepsi subyektif mengenai dasar – dasar nilai yang ada dalam organisasi sesuai dengan nilai- nilai yang ingin disampaikan pimpinan melalui gaya kepemimpinan.

Untuk menyeleraskan antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai perusahaan dibutuhkan suatu proses yang disebut sosialisasi. Proses sosialisasi akan sempurna jika pegawai baru merasa senang pada pekerjaan dan organisasinya. Pendetang baru merasa diterima oleh rekan kerjanya sebagai orang yang dipercayai dan memiliki nilai-nilai, menimbulkan rasa percaya diri bahwa dia mampu mengerjakan pekerjaan secara sukses memahami sistem yang ada, tidak hanya yang berkaitan dengan tugas-tugasnya saja, tetapi juga dengan peraturan yang ada.

Beberapa penulis mengemukakan definisi kepemimpinan sebagai berikut:

a. Menurut Kootz dan Cyril O' Donnel (1972)

“Leadership is the art of including subordinates to accomplish their assignment with deal and confidence” artinya kepemimpinan adalah suatu seni mendorong para bawahan yang menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan penuh percaya diri.

b. Menurut Haimann dan William G. Scott (1976)

“A process by which people are directed guided and influenced in choosing and achieving goals” artinya kepemimpinan adalah suatu proses dimana orang-orang diarahkan, dibimbing dan dipengaruhi dalam memilih dan mencapai tujuan.

c. Menurut Davis (1972)

“Leadership is the ability to persuade others to seek defined objectives enthusiastically” artinya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang dalam rangka pencapaian tujuan dengan antusias.

Dari perumusan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan orang lain sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana diharapkan terutama bagi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Pemimpin dapat dikatakan sebagai perantara. Pemimpin adalah perantara dari pemilik saham dan karyawan atau perantara dari pengurus dan karyawan lainnya. Sebagai pemimpin hendaknya bertindak dengan bijaksana dalam memecahkan berbagai masalah yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi oleh bawahannya.

Menurut Ginnis (1991) ada empat sifat yang dapat menyebabkan keberhasilan seorang pemimpin yaitu:

- a. Intelegensia
- b. Kematangan dan keluasan pandangan sosial
- c. Mempunyai motivasi dan keinginan berprestasi yang datang dari dalam
- d. Mempunyai kemampuan mengadakan hubungan antara manusia.

Menurut Haimann dan William G. Scott (1976) secara umum kita mengetahui ada tiga gaya kepemimpinan yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis mempunyai pendapat atau berasumsi bahwa pemimpin adalah:

- 1) Pemimpin merasa mengetahui mengenai apa yang diinginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan itu sebagai perintah-perintah langsung kepada bawahannya.
- 2) Biasanya menyimpang dari keputusan dan pengendalian bagi dirinya sendiri karena menganggap bertanggung jawab penuh untuk mengambil keputusan.
- 3) Menyusun seluruh situasi kerja bagaimana pekerjaan bawahannya.
- 4) Mengidentifikasi tujuan organisasi dengan tujuan pribadi.
- 5) Tidak mau menerima kritik dan saran.
- 6) Dalam tindakan pengarahannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan hukuman.

b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pendapat atau berasumsi bahwa pemimpin adalah:

- 1) Selalu bertitik tolak belakang bahwa manusia adalah makhluk yang termulia di dunia.
- 2) Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan tujuan dan kepentingan para pekerjanya.

- 3) Bersedia menerima pendapat, saran bahkan kritik daripada pekerjanya.
- 4) Dengan ikhlas memberi kesempatan kepada pekerja untuk memperbaiki kesalahannya.
- 5) Berusaha membina kerjasama yang sehat di dalam mencapai tujuan organisasi.
- 6) Berusaha agar para pekerjanya mencapai hasil yang optimal dari masa yang lalu.

Kepemimpinan partisipatif membagi tanggung jawab untuk mengambil keputusan (kecuali untuk keputusan-keputusan tertentu). Walaupun keputusan-keputusan di ambil bersama namun tanggung jawab terakhir tetap pada pimpinan. Gaya kepemimpinan ini berorientasi pada asumsi bahwa kepuasan pimpinan diperoleh dari kelompok yang dipimpinnya dari orang-orang pada dasarnya mengarahkan diri sendiri dan kreatif di tempat kerja apabila dimotivasi dengan cepat.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan bebas ini berupaya untuk mendelegasikan wewenang kepada para bawahannya. Pemimpin menjalankan peranannya secara pasif sebagai penonton saja dan menyerahkan segala usaha untuk menentukan tujuan dan kegiatan sepenuhnya kepada anggotanya. Pemimpin hanya menyarankan bahan dan informasi dan alat-alat yang diperlukan untuk pekerjaan itu, secara umum gaya kepemimpinan ini kurang bermanfaat kecuali diterapkan pada sekelompok pekerja yang bermotivasi tinggi.

Teori Kepemimpinan

a. Teori Kepemimpinan Situasional

Teori kepemimpinan situasional ini pada dasarnya menyatakan bahwa strategi dan perilaku pemimpin harus situasional dan terutama didasarkan pada kedewasaan atau ketidakdewasaan para bawahannya. Teori kepemimpinan situasional ini mempunyai tiga konsep yaitu:

a. Kedewasaan (Maturity)

Kemampuan kelompok atau individu untuk menetapkan tujuan yang dapat menunjukkan tercapainya keinginan dan kemampuan mereka untuk mengambil tanggung jawab.

b. Perilaku tugas

Tugas dimana pemimpin cenderung untuk mengorganisasikan dan menentukan peranan-peranan para bawahan untuk menjelaskan setiap kegiatan yang dilaksanakan, kapan, dimana dan bagaimana tugas-tugas diselesaikan.

c. Perilaku hubungan

Perilaku hubungan ini berkenaan dengan hubungan pribadi pemimpin dengan individu atau para anggota kelompoknya. Hal ini mencakup besarnya dukungan yang disediakan oleh pemimpin dan tingkat dimana pemimpin menggunakan komunikasi antara pribadi dan perilaku pelayanan.

b. Teori Ciri (Trait Theories)

Pendekatan ini didasarkan pada asumsi bahwa kita dapat menemukan sejumlah terbatas ciri-ciri individual dari pemimpin yang efektif.

Analisa Gaya Kepemimpinan

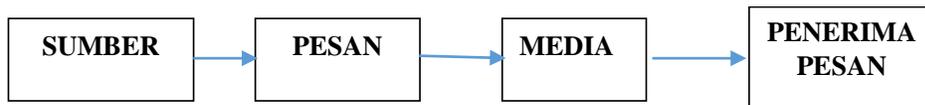
Untuk menentukan gaya kepemimpinan yang paling efektif dan sempurna memang sulit. Beberapa ahli meneliti mengenai gaya kepemimpinan seperti: Mc. Gregor, Lewin, Blake dan Moutan mengatakan bahwa dari penelitian teori motivasi sebelumnya juga mendukung bahwa pendekatan manajemen partisipatif sebagai yang ideal. Banyak para praktisi manajemen merasa konsep-konsep tersebut membuat peningkatan prestasi dan perbaikan sikap.

Keterampilan kepemimpinan sebagian besar terletak pada pengetahuan kapan menggunakan gaya kepemimpinan tertentu yang ingin dilaksanakan secara efektif. Persoalan pemimpin adalah menggunakan berbagai macam gaya sesuai dengan kondisi yang berubah dimana para pekerja sedang melakukan pekerjaannya.

Komunikasi

Pengertian Komunikasi

Everest Rogers dan Schmaker dalam Slamet Mulyana (2009) memberi pengertian, komunikasi sebagai suatu cara penyampaian pesan dari sumber ke penerima pesan, yang secara skematis dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Saluran Komunikasi Sumber : Everest Rogers dan Schmaker

Proses Terjadinya Komunikasi.

Dalam proses komunikasi terdapat tahap-tahap dimana suatu gagasan atau pengertian dikirim dari sumbernya yang disebut komunikator atau pengirim gagasan, sampai gagasan atau pengertian tersebut dijalankan oleh orang yang menjadi sasaran komunikasi, yang disebut komunikasi atau penerima. Dengan memahami tahap-tahap proses komunikasi beserta hambatan yang mungkin terjadi maka akan dicapai komunikasi yang efektif.

Menurut Kith Devis dalam Mangkunegara (2002) ada enam item tahap komunikasi, apakah mereka berbicara menggunakan isyarat atau melakukan beberapa tujuan lain dari komunikasi, terdiri dari:

- a. Develop Idea
- b. Tahap Encode
- c. Tahap Transmit
- d. Tahap Reciever
- e. Tahap Decode
- f. Tahap Use

Kenneth Anderson dalam Rahmadi (1994), menggambarkan faktor-faktor yang turut mewarnai proses komunikasi yang bersifat timbal balik, sejauh yang menyangkut sumber dan penerima pesan, maka yang perlu diperhatikan adalah faktor:

- a. Pengetahuan, gagasan pikiran dan tujuan.
- b. Sikap, keyakinan dan nilai-nilai.
- c. Kebutuhan, keinginan dan tujuan.
- d. Kepentingan
- e. Keanggotaan dan peran dalam kelompok.
- f. Kecakapan komunikasi serta
- g. Persepsi terhadap unsur-unsur lain.

Menurut Husein Umar (2002) proses komunikasi terdiri dari dua cara yaitu sebagai berikut:

- a. Proses secara primer, adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain. Dengan menggunakan simbol sebagai media. Lambang media primer dalam proses komunikasi adalah bahasa, isyarat, gambar, warna dan sebagainya yang secara langsung mampu menerjemahkan pikiran dan atau perasaan komunikator kepada komunikan.
- b. Proses secara sekunder artinya proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat-alat atau sarana media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama.

Macam-macam Komunikasi

Menurut Kusnadi (2002) bahwa dalam berkomunikasi mempunyai banyak macam, yang terdiri dari :

1. Komunikasi satu arah,
2. Komunikasi dua arah,
3. Komunikasi formal,
4. Komunikasi informal,
5. Komunikasi internal,

6. Komunikasi eksternal,
7. Komunikasi horisontal,
8. Komunikasi vertikal,
9. Komunikasi sesaat,
10. Komunikasi berkelanjutan,
11. Komunikasi berjenjang,
12. Komunikasi berantai,
13. Komunikasi spontan,
14. Komunikasi terprogram,
15. Komunikasi aktif,
16. Komunikasi pasif,
17. Komunikasi semu,

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Penentuan tingkat kompensasi penting bagi pegawai, karena upah atau gaji seringkali merupakan satu-satunya biaya terbesar bagi pengeluaran pemerintah. Hal ini juga penting bagi pegawai, karena uang gaji merupakan sumber pendapatan untuk kelangsungan hidup pegawai dan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam menentukan status ditengah masyarakat. Program kompensasi dirancang untuk melakukan tiga hal yaitu:

- a. Untuk menarik pegawai yang cakap dalam bekerja.
- b. Untuk memotivasi pegawai untuk meraih prestasi yang tinggi.
- c. Untuk menciptakan masa dinas yang panjang.

Kompensasi yang baik mengandung unsur yang rasa keadilan, keseimbangan, keserasian, dan kewajaran dari kedua belah pihak yaitu antara pegawai dan pimpinan. Menurut Simamora (1997) kompensasi meliputi kembalikan – kembalikan finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan

sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; bagaimanapun, istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Pada saat dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan tujuannya serta memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Berikut ini adalah beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan, yaitu :

- a. Kompensasi Harus Dapat Memenuhi Kebutuhan Minimal
- b. Kompensasi Harus Dapat Meningkatkan
- c. Kompensasi Harus Dapat Menimbulkan Semangat Dan Kegairahan Kerja
- d. Kompensasi Harus Adil
- e. Kompensasi Tidak Boleh Bersifat Statis
- f. Komposisi Dari Kompensasi Yang Diberikan

Jenis-jenis Kompensasi

Bentuk kompensasi terdiri atas beberapa macam yaitu:

- a. Gaji atau upah
- b. Tambahan atas gaji yaitu bonus, uang perangsang, insentif, uang lembur/les, dan tunjangan, dan pelatihan dll.

Menurut Handoko (1998) tujuan dari pemberian kompensasi (balas jasa) adalah:

1. Memperoleh personalia yang berkualitas
2. Mempertahankan para pekerja yang ada sekarang
3. Menjamin keadilan
4. Kepuasan kerja
5. Motivasi
6. Disiplin

Kepuasan

Kepuasan kerja menurut Martoyo (1992), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Foustino dalam bukunya Susilo Martoyo (1992) menyebutkan bahwa suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan memberikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasan sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervise, relasi – relasi antar perorangan dalam bekerja, peluang dimasa yang akan datang dan pekerjaan itu sendiri.

Tiffin (1958) yang dikutip oleh Moch. As'ad (1995) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

Sedangkan menurut Blum dalam bukunya As'ad (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Teori – teori kepuasan kerja.

Menurut Wexley dan Yulk dalam bukunya yang berjudul *Organisational behaviour And Personnel Psychology* yang dikutip oleh As'ad (1995), pada dasarnya teori – teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu :

- a. Discrepancy theory
- b. Equity theory
- c. Two factor teory

Faktor – faktor timbulnya kepuasan kerja

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari – hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar. Harold E. Burt dalam bukunya As'ad (1995) mengemukakan pendapatnya tentang faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja antara lain :

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja.

2. Faktor individual, antara lain sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, serta jenis kelamin karyawan.
3. Faktor – faktor dari luar (ekstern) antara lain keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (training, up grading dan lain – lain).

Sedangkan menurut pendapat Gilmer (1966) dalam bukunya As'ad (1995) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju.
- b. Keamanan kerja.
- c. Gaji
- d. Manajemen kerja.
- e. Kondisi kerja.
- f. Komunikasi.

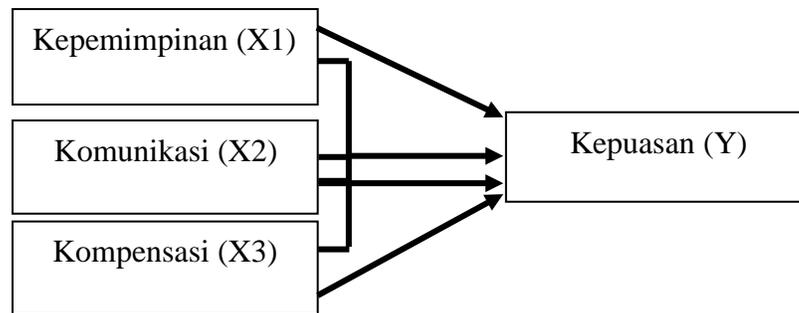
Menurut pendapat Moh. As'ad (1995:115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Faktor psikologis,
- b. Faktor fisik,
- c. Faktor finansial,

Hasil, Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

Dari landasan teori yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan komunikasi dan kompensasi selain oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Dalam penelitian ini kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan tersebut, maka hipotesis penelitian yang dikemukakan oleh penulis adalah :

1. Kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Indah Lestari Semarang.
2. Kompensasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Indah Lestari Semarang .

Dari hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, di dapatkan hasil pengujian validitas yang menyatakan bahwa alat untuk mengumpulkan data berupa kuesioner yang disusun sudah memenuhi ketentuan valid atau sah. Begitu pula dengan reliabilitas sehingga penelitian dapat dilanjutkan dengan memproses data yang sudah ada.

Nilai koefisien (R) adalah 0,955 atau mendekati 1 Artinya hubungan antara variabel bebas yang meliputi X1 (kepemimpinan), X2 (komunikasi) dan X3 (kompensasi) terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kuat searah. Artinya jika variabel bebas yang meliputi X1 (kepemimpinan), X2 (komunikasi) dan X3 (kompensasi) ditingkatkan, maka variabel terikat yaitu kepuasan juga akan naik, demikian pula sebaliknya.

Prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R^2) adalah sebesar 0,912 atau 91,2%. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu kepuasan dipengaruhi oleh variabel

bebas yang meliputi X1 (kepemimpinan), X2 (komunikasi) dan X3 (kompensasi) sebesar 91,2% dan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dari uji hipotesis secara parsial ternyata variable bebas baik komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan, sedangkan variable kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan.

Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka diambil kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Variable bebas berupa komunikasi dan kompensasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap peningkatan kepuasan Karyawan Pada PT. Kharisma Indah Lestari Semarang. Sedangkan kepemimpinan berpengaruh negative.
2. Variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.
3. Variable bebas kompensasi adalah variable yang paling berpengaruh (dominan) terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Kharisma Indah Lestari Semarang.

Daftar Pustaka

- Wexley, K. N., and Yukl, G.A., (terjemahan Sobarudin, M.).1977. Organizational Behavior and Personnel Psychology. Illionis: Richard, D. Irwin, Inc.
- BIMCO Chief Shipping Analyst, Peter Sand, March 2017, Digital Ship iShipping Conference, Copenhagen, Denmark
- Yayat M. Herujito 2001. Dasar – Dasar Manajemen. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Rogers, E.M. dan Shoemaker, F.F., 1971, Communication of Innovations, London: The Free Press.