

PENGARUH KOMUNIKASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KARYAWAN PADA CV. DEWI INDOGROSIR GEMILANG

Gde Bayu Surya Parwita¹, Made Ika Prastyadewi², Ni Kadek Shara Suwandani³

¹²³ Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : gdebayusurya@unmas.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang dengan sampel penelitian yang berjumlah 36 responden yang diambil menggunakan sensus jenuh. Seluruh data yang diperoleh dari distribusi kuisioner layak digunakan, selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang, sehingga semakin baik Komunikasi maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang sehingga semakin meningkat Kepuasan Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang, sehingga semakin meningkat Kompensasi maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang.

Kata kunci: Komunikasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to test and analyze the influence of communication, job satisfaction and compensation on employee performance. This research was conducted at CV. Dewi Indogrosir Gemilang with a research sample of 36 respondents taken using a saturated census. All data obtained from the questionnaire distribution is suitable for use, then analyzed using multiple linear regression, hypothesis testing (t test and f test) using SPSS version 26. The results of the research show that (1) Communication has a positive and significant effect on Employee Performance at CV. Dewi Indogrosir Gemilang, so the better the communication, the more employee performance at CV will increase. Dewi Indogrosir Gemilang (2) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at CV. Dewi Indogrosir Gemilang so that as job satisfaction increases, employee performance at CV increases. Dewi Indogrosir Gemilang (3) Compensation has a positive and significant effect on employee performance at CV. Dewi Indogrosir Gemilang, so that the more compensation increases, the more employee performance will increase at CV. Dewi Indogrosir Gemilang.

Keywords: Communication, Job Satisfaction, Compensation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat Hariandja, (2019). Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan Saraswati dan Widyani, (2021). Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

Komunikasi merupakan sekelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu, dan berbagi makna dan sikap Hasibuan, dkk, (2022) . Sunarto (2021) menyatakan tanpa komunikasi tidak akan ada komunitas. Dalam definisinya seseorang melakukan komunikasi yaitu untuk mencapai kesamaan arti antara manusia yang terlibat di dalamnya di mana kesepahaman yang ada di benak komunikator penyampaian pesan dan komunikasi penerima pesan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ma'rifatulah *et al* (2021), menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Prayogi *et al* (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini komunikasi secara parsial positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parwirosumarto dan Affandi (2022), menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang tercipta antar anggota organisasi dirasakan telah terjalin dan berdampak pada kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan

oleh Siregar *et al* (2023) yang menyatakan bahwa perubahan komunikasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima Robins (2017). Karyawan yang mendapatkan kepuasan dari perusahaan mereka akan memiliki rasa keterikatan yang lebih besar atau komitmen terhadap perusahaan dibandingkan karyawan yang tidak puas Azhar *et al* (2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rinny *et al* (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka kinerja akan meningkat.

Hasil penelitian Herlissha dan Riyanto (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa penciptaan kelompok kerja yang harmonis akan meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Riyanto (2020) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ini menunjukkan bahwa bekerja nyaman kondisi membuat karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan Atmaja (2021) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa tingkat kepuasan karyawan tidak akan mempengaruhi baik buruknya kinerja mereka.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan inisiatif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, perusahaan harus memperhatikan pemberian

kompensasi Widodo (2016). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan Hasibuan (2020).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pawirosumato dan Affandi (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan salah satu alat motivasi untuk karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Asriani *et al* (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Memberikan kompensasi yang layak kepada masing-masing divisi tertentu akan meningkatkan kerjasama antar karyawan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al* (2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinny *et al* (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

CV. Dewi Indogrosir Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail yang berada di daerah Tabanan. CV. Dewi Indogrosir Gemilang menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat mulai dari kebutuhan sehari – hari hingga upacara keagamaan. Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan di CV. Dewi Indogrosir Gemilang dimana terjadi penurunan kinerja karyawan terhadap absensi karyawan yang disebabkan oleh banyaknya karyawan yang absen melebihi batas standar absensi perusahaan pada umumnya. Hal ini kemungkinan disebabkan karena komunikasi karyawan yang kurang bagus, kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, kompensasi yang masih dianggap belum sesuai dengan kinerja karyawan saat bekerja.

Berdasarkan fenomena dan reseach gap yang telah dipaparkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang.

KAJIAN PUSTAK ADAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Oleh karena itu, goal setting dapat diartikan sebagai penetapan sasaran atau target untuk dicapai oleh setiap individu (Widyastuti & Lestari, 2020).

Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba & Ramandei, 2019).

Hipotesis adalah jawaban sementara mengenai masalah yang masih memiliki sifat praduga karena masalah tersebut masih harus

dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hariyanto (2021) Komunikasi merupakan proses berbagi makna dalam bentuk pesan komunikasi antara pelaku komunikasi. Pesan komunikasi bisa berupa gagasan atau ide pikiran yang diwujudkan dengan simbol yang mengandung makna. Komunikasi mengacu pada tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam konteks tertentu, memiliki konsekuensi tertentu, dan memungkinkan umpan balik yang dipengaruhi oleh lingkungan di mana komunikasi berlangsung (Aprillina et al., 2021). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu :
H₁ : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Jufrizen & Sitorus, 2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut (Tanjung et al.,2022), kepuasan kerja merupakan perilaku (menguntungkan) dimiliki pekerja dengan pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu :

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi bisadiartikan sebagai suatu pemberian dari perusahaan kepada karyawannya sebagai tanda balas jasa atau imbalan dari hasil pekerjaan yang dihasilkan

oleh karyawan tersebut demi kepentingan perusahaan (Komarudin & Nuridin, 2020). Dengan kompensasi ini,karyawan akan lebih dihargai karena kerja kerasnya dan semakin memperlihatkan kepatuhannya kepada perusahaan supaya perusahaan bisa membagikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi ialah dengan membagikan kompensasi(Heryenzus & Laia, 2019). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu :

H₃ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang yang berlokasi di Jl. Raya Alas Kedaton No. 33, Desa Kukuh, Kec. Marga, Kab Tabanan, Bali. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Komunikasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang.

Komunikasi adalah hal yang sangat penting dilakukan karena menyangkut penyampaian pesan antar sesama karyawan yang menyangkut tentang pekerjaan. Indikator komunikasi menurut Nisa (2019) adalah meliputi pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan. Kepuasan kerja Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif sebagai hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang dalam organisasi. Indikator menurut Andy *et al* (2021) adalah meliputi upah pekerjaan, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Kompensasi suatu pemberian dari perusahaan kepada karyawannya sebagai tanda balas jasa atau imbalan dari hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut demi kepentingan perusahaan. Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2020) meliputi gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif.

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dan sampel

dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan CV Dewi Indogrosir Gemilang sebanyak 36 orang. Metode pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner, dan studi pustaka.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dibagi menjadi : 1) Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Reabilitas), 2) Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas), 3) Analisis Regresi Linier Berganda, serta 4) Uji Kelayakan Model (Uji F, Koefisien Determinasi, dan Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik responden diperoleh bahwa yang paling dominan dalam penelitian ini adalah laki – laki, berumur dalam rentang 30 – 39 tahun, memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK serta memiliki masa kerja sekitar 6 – 10 tahun.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diperoleh bahwa masing-masing indikator yang berupa pernyataan variabel memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,30 maka indikator yang dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validasi data. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel yaitu komunikasi, kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, maka disimpulkan bahwa semua instrumen sudah reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Sig.
N	36
Test Statistic	0,127
Asymp. Sig (2-tailed)	0,154

Tabel 1 menyajikan hasil uji normalitas yang memperoleh nilai *test statistic* sebesar 0,127 dan tingkat signifikansi sebesar 0,154 bila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal,

sedangkan bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,154 > 0,05 sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Komunikasi	0.386	2.592
Kepuasan Kerja	0.400	2.498
Kompensasi	0.923	1.084

Tabel 2 menyajikan hasil uji multikolinieritas yang memperoleh hasil bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,386 dan nilai VIF sebesar 2,592. Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,400 dan nilai VIF sebesar

2,498 serta variabel kompensasi (X3) (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,923 dan nilai VIF sebesar 1,084. Semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10

dan $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Komunikasi	0.543	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0.811	Bebas Heteroskedastisitas
Kompensasi	0.849	Bebas Heteroskedastisitas

Tabel 3 menyajikan hasil uji heteroskedastisitas bahwa semua variabel bebas (Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Kompensasi) memiliki nilai signifikan yaitu :

0,549; 0,811; dan 0,849 menunjukkan bahwa nilai signifikasinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6.354	1.906		-3.334	0.002
Komunikasi	0.275	0.110	0.342	2.508	0.017
Kepuasan Kerja	0.479	0.142	0.453	3.380	0.002
Kompensasi	0.663	0.109	0.539	6.107	0.000
R					0,878
R Square					0,770
Adjusted R Square					0,749
F Statistic					35,749
Signifikansi Uji F					0,000

Persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

$$Y = -6,354 + 0,275X_1 - 0,479X_2 + 0,663X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini dapat dijelaskan pada pengaruh Komunikasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebagai berikut :

$b_1 = 0,275$ hal ini berarti Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Komunikasi, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

$b_2 = 0,479$, hal ini berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

$b_3 = 0,663$, hal ini berarti Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat Kompensasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan Tabel 4 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,749. Hal ini

berarti Komunikasi, Kepuasan Kerja serta Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang sebesar 74,9% sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih

kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan Komunikasi, Kepuasan Kerja serta Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

Hasil uji t berdasarkan Tabel 4 memperoleh hasil bahwa secara parsial variabel

komunikasi, kepuakepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi, variable komunikasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,017, stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002, disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana ketiga nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang

Tanpa komunikasi tidak akan ada komunitas. Dalam definisinya seseorang melakukan komunikasi yaitu untuk mencapai kesamaan arti antara manusia yang terlibat di dalamnya di mana kesepahaman yang ada dibenak komunikator penyampaian pesan dan komunikasi penerima pesan (Sunarto, 2021). Komunikasi mengacu pada tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam konteks tertentu, memiliki konsekuensi tertentu, dan memungkinkan umpan balik yang

dipengaruhi oleh lingkungan di mana komunikasi berlangsung (Aprillina et al., 2021).

Hasil pengujian menunjukkan variabel komunikasi memiliki t hitung sebesar 3,592

dengan tingkat signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil atau kurang dari 0,05

yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, sehingga H_1 diterima. Hal ini berarti semakin baiknya komunikasi karyawan,

maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, adanya komunikasi yang tidak baik

akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan pula.

Hasil pengujian menunjukkan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima. Hal ini berarti semakin baik komunikasi karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya semakin menurun komunikasi karyawan maka menurun juga kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Ma'rifatulah et al (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berupa arahan atau instruksi diberikan kepada karyawan sebagai wujudnya perhatian dari atasan, agar pegawai merasa dihargai dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosomato dan Affandi (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dibangun antar anggota organisasi

dipersepsikan sudah mapan dan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ong Choon Hee *et al* (2019) menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa semakin tinggi komunikasi horizontal maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prayogi *et al* (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini komunikasi secara parsial positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang maka akan meningkatkan kinerja karyawan. komunikasi merupakan kunci utama pada suatu perusahaan untuk menjalankan kegiatannya. Karena setiap harinya karyawan pasti akan berkomunikasi satu sama lain untuk melakukan tugasnya. Dengan komunikasi yang baik dalam perusahaan maka akan membuat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi lebih mudah. Bila pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang komunikasi yang terjadi tidak baik dan cenderung buruk maka bisa membuat banyak pekerjaan menjadi terhambat. Suasana kerja menjadi tidak nyaman karena kurangnya koordinasi baik antar sesama karyawan maupun antar pimpinan dengan karyawan. karena mereka akan saling menyalahi satu sama lain bila pekerjaan mereka tidak sesuai. Ketika dalam berkomunikasi terjadi kesalah pahaman maka informasi yang diperoleh akan rancu sehingga akan menyebabkan pekerjaan yang dibuat oleh karyawan tidak sesuai yang diharapkan oleh pimpinan. kurangnya koordinasi antar divisi juga sering menjadi hal yang membuat komunikasi terhambat sehingga kinerja karyawan akan menurun. Maka dari itu sangat penting untuk menga komunikasi yang baik antar rekan kerja. Dengan adanya komunikasi yang baik

pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang akan meminimalisir kesalah pahaman.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang

(Jufrizen & Sitorus, 2021) mendefenisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut (Tanjung *et al.*,2022), kepuasan kerja merupakan perilaku (menguntungkan) dimiliki pekerja dengan pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi lingkungan kerja.

Hasil pengujian menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H₂ diterima. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan. Sebaliknya semakin menurun kepuasan kerja karyawan maka semakin menurun juga kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rinny *et al* (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka kinerjanya pun akan meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Riyanto (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman membuat karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Jusfrizen dan Hutasuhut (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan

mempengaruhi kehadirannya dalam bekerja, kemauan bekerja juga sering dipengaruhi oleh keinginan untuk berganti pekerjaan dan sejalan dengan hasil penelitian Herlisha dan Riyanto (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa penciptaan kelompok kerja yang harmonis akan meningkatkan kinerja karyawan.

Ketika karyawan CV. Dewi Indogrosir Gemilang merasa puas akan pekerjaan mereka maka kinerja karyawan itu pun akan meningkat. Banyak hal yang bisa membuat karyawan menjadi puas akan pekerjaannya. Seperti memfasilitasi karyawan dengan fasilitas yang nyaman dan layak membuat karyawan menjadi tetap fokus dan menjadi lebih semangat dalam bekerja. Mereka akan merasa bahwa hasil kerja mereka dihargai oleh perusahaan dan akan berusaha melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang

Kompensasi bisadiartikan sebagai suatu pemberian dari perusahaan kepada karyawannya sebagai tanda balas jasa atau imbalan dari hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut demi kepentingan perusahaan (Komarudin & Nuridin, 2020). Menurut Hasibuan (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil pengujian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima. Hal ini berarti semakin meningkat kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan. Sebaliknya semakin menurun kompensasi

maka semakin menurun juga kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Pawirosumato dan Affandi (2022) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan salah satu alat motivasi untuk karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Asriani et al (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Memberikan penghargaan kepada masing-masing divisi tertentu akan meningkatkan kerjasama antar karyawan. Iptian et al (2020) juga menyatakan hal yang sama yaitu kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Sama halnya dengan Simbolon et al (2022) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang layak pada karyawan CV. Dewi Indogrosir Gemilang akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan karyawan kompensasi yang layak membuat mereka puas akan pekerjaannya. Karyawan CV. Dewi Indogrosir Gemilang akan cenderung tertarik melakukan yang terbaik bila diberi reward yang besar ketika berhasil melakukan pekerjaannya dan mereka akan berlomba – lomba satu sama lain untuk menampilkan kinerja terbaik mereka agar mendapat reward yang lebih banyak. Ketika karyawan CV. Dewi Indogrosir Gemilang diberikan apresiasi dan reward terdapat rasa bangga yang membuat mereka lebih bersemangat

dalam bekerja dan ingin menjadi panutan bagi karyawan yang lainnya. Karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab akan pekerjaannya dan menjadi lebih teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh komunikasi, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. Dewi Indogrosir Gemilang dengan melibatkan 36 responden yaitu karyawan CV. Dewi Indogrosir Gemilang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ,yaitu analisis regresi inier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang digunakan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang, sehingga semakin baik Komunikasi maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang sehingga semakin meningkat Kepuasan Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang, sehingga semakin meningkat Kompensasi maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang.

Saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang berkaitan dengan pengaruh Komunikasi, Kepuasan Kerja dan

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi (X1) dengan pernyataan “Saya memahami dengan baik ketika rekan kerja menyampaikan sesuatu dan melakukan tindakan sesuai dengan arahan” memiliki skor terendah. Maka peneliti sarankan agar CV. Dewi Indogrosir Gemilang meningkatkan efektivitas dalam berkomunikasi dengan cara lebih sering melakukan komunikasi dua arah terutama untuk pimpinan dan karyawan agar tidak sampai adanya miskomunikasi.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan pernyataan “Gaji yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari - hari” memiliki skor terendah. Maka peneliti sarankan agar CV. Dewi Indogrosir Gemilang memberikan gaji yang layak sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.
3. Variabel Kompensasi (X3) dengan pernyataan “Saya mendapat insentif sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan” memiliki skor terendah. Maka peneliti sarankan agar CV. Dewi Indogrosir Gemilang memberikan insentif akhir tahun untuk karyawan agar karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan selama satu tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillina, N., & Razak, I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 22(3).
- Asriani, A., Lorensa, D., Saputri, F., & Hidayati, T. (2020). *The Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance. International Journal of Economics, Business and*

- Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01).
- Azhar. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator *Effect of perceptions of organizational support and job satisfaction towards organizational*. *Akuntabel*, 16(1), 36–46.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo Jakarta, 2019
- Hariyanto, D. (2021). *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Hasibuan, S. & Bachri 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 1, Januari 2022 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259.
- Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi.
- Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi.
- Hee, O. C., Qin, D. A. H., Kowang, T. O., Husin, M. M., & Ping, L. L. (2019). *Exploring the impact of communication on employee performance*. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, Vol. 8, No.3, pp. 654-658.
- Herlissha, Novita, and Setyo Riyanto. "The effect of job satisfaction, work motivation, and employee engagement on employees performance of Pt inixindo persada rekayasa komputer." *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 4.12 (2019): 856-863.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). *The effect of work discipline and compensation on employee performance*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022, August). *The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance*. In *Journal of International Conference Proceedings (JICP)* (Vol. 5, No. 2, pp. 162-183).
- Jufrizen., & Sitorus, T.S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humionora.
- Komarudin, M., & Nuridin. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pedagang Unggul Indonesia (X-SELL), *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 8(3), 22–
- Heryenzus, H., & Laia, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12–21.34.
- Komarudin, M., & Nuridin. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pedagang Unggul Indonesia (X-

- SELL), Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana 8(3), 22–34.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Ma'rifatullah, A., Mahyuni, M., & Akhmad, B. A. (2021). *The Effect Of Communication And Work Discipline On Employee Performance In The Regional Secretariat Of Hulu Sungai Utara Regency. International Journal Political, Law, and Social Science*, 2(3).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nisa, A. H. (2019). Pengaruh kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di kabupaten Pati. Skripsi. Universitas Muria Kudus.
- Pawirosumarto, Suharno, and Farida Affaandi. "Effect Of Compensation And Communication On Employee Performance Of PT. Metra Palma Api (Medco Agro)." *International Journal of Artificial Intelligence Research* 6.1.2 (2023).
- Pawirosumarto, Suharno, and Farida Affaandi. "Effect Of Compensation And Communication On Employee Performance Of PT. Metra Palma Api (Medco Agro)." *International Journal of Artificial Intelligence Research* 6.1.2 (2023).
- Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik Lesmana, and Lukman Hakim Siregar. "The influence of communication and work discipline to employee performance." *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*. Atlantis Press, 2019.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). *How job stress affect job satisfaction and employee performance in four-star hotels. International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 25-32.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). *The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39-48.
- Robbins, Stephen. 2017. *Prilaku Organisasi*, Penerbit Selemba Empat, Jakarta.
- Santoso, N. B. A., & Riyanto, S. (2020). *The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of Pt Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot. International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 561-568.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217-230.
- Simbolon, S., Susanto, A., & Ilham, R. N. (2023). *Analysis of the Effect of Human Resource Planning, Quality of Work Life and Compensation on Employee Work Performance at PT. Supermarkets Maju Bersama Medan. International journal of artificial intelligence research*, 6(1.1).

Siregar, Alamsyah, and Christian Wiradendi Wolor. "Communication and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable." *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)* 5.1 (2023): 184-194.

Sunarto, 2021. Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci *Jurnal Semarak*, Vol.4, No.2, Juni 2021, Hal (105-118) P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686.

Tanjung, H., Hardita, A.P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan

terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121–137.

Widodo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media

Widyastuti, V., & Lestari, W. (2021). Strategi Goal Setting untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa SMA Islam Al Asy'Ariyyah Pontianak. *Eksistensi*. Vol. 2. No.1, pp. 1-9.