

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN KANTOR RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) MANADO**

*COMMUNICATION AND COMPENSATION EFFECT ON EMPLOYEE SATISFACTION OF RRI  
MANADO OFFICE MANADO*

Oleh:  
**Makarawung Seidy<sup>1</sup>**  
**Adolfina<sup>2</sup>**  
**Ferdy Roring<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[seidymakarawung@yahoo.com](mailto:seidymakarawung@yahoo.com)

[adolfina\\_p@yahoo.com](mailto:adolfina_p@yahoo.com)

[ferdyroring@unsrat.ac.id](mailto:ferdyroring@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Keberhasilan suatu perusahaan sangat berkaitan erat dengan manajemen sumber daya manusianya. Komunikasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Perusahaan berkewajiban untuk meningkatkan komunikasi serta memberikan kompensasi sebagai timbal balik bagi para karyawan dan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari komunikasi dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado dengan koefisien determinasi sumbangan pengaruh sebesar 66%. Sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut disimpulkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh terbesar. Pentingnya komunikasi yang baik merupakan hal yang penting bagi sebuah stasiun radio. Dengan adanya komunikasi antar karyawan yang semakin baik, maka akan mengurangi tingkat permintaan berhenti dari pekerjaan serta Perusahaan harus lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk kompensasi dan juga disesuaikan pada apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan.

**Kata Kunci:** komunikasi, kompensasi, kepuasan kerja

**Abstract:** The success of a company is closely related to its human resource management. Communication, Compensation and Job Satisfaction is one of the problems that may arise in the company. The company is obliged to improve communication and provide compensation as reciprocity for employees and provide a positive influence on employee job satisfaction. This study aims to see how much influence from communication and work compensation on job satisfaction of employees of the Radio Republik Indonesia (RRI) office in Manado. By using quantitative methods and multiple linear regression analysis. The results showed that communication had a positive and significant influence on the job satisfaction of employees of the Radio Republik Indonesia (RRI) office in Manado with a determination coefficient of influence of 66%. While compensation does not have a significant influence on the job satisfaction of employees of the Radio Republik Indonesia (RRI) office in Manado. Based on the results of these calculations concluded that communication has the greatest influence. The importance of good communication is important for a radio station. With the better communication between employees, it will reduce the level of quitting demand and the Company must pay more attention and improve forms of compensation and also be adjusted to what the employees need.

**Keywords:** communication, compensation, job satisfaction

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentu dalam menyampaikan sesuatu harus menggunakan komunikasi. Tentunya komunikasi didalam sebuah perusahaan haruslah berjalan dengan baik. Salah satu masalah yang dapat terjadi dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah kompensasi, dimana kompensasi sangat berpengaruh penting untuk membentuk komunikasi dan keterpuasan seorang karyawan. Seperti pada hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian keterpuasan karyawan tidak terpenuhi. Dengan adanya kompensasi yang baik, akan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan. Pada saat penulis melakukan pengamatan, penulis melihat bahwa pemberian kompensasi di Stasiun RRI Manado belum sesuai dengan resiko pekerjaan yang dihadapi. Belum lagi tuntutan pekerjaan yang tinggi serta karyawan yang sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan balas jasa yang karyawan berikan kepada perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang baik dan sesuai dengan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan.

Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado ini bergerak dalam bidang penyiaran. Dengan begitu untuk menjalankan perusahaan ini dibutuhkan beberapa karyawan, bukan hanya karyawan yang bekerja di bagian penyiaran saja melainkan dalam bidang yang lain sangat diperlukan agar sebuah perusahaan tetap berjalan. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia, salah satunya adalah kepuasan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya komunikasi dan kompensasi. RRI Stasiun Manado merupakan media pemerintah dikenal sebagai sumber informasi, sebagai pendidikan dan sebagai sumber hiburan. Sebagai sumber informasi RRI tidak hanya menyuarakan kebijaksanaan pemerintah, tetapi juga partisipasi masyarakat dalam pembangunan sesuai tantangan jamannya.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado
2. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado
3. Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2006:10). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2002:2)

### Komunikasi

Komunikasi sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tulisan maupun dengan alat komunikasi (Sopiah 2008 dalam Fauzia dan Harefa, 2016). Komunikasi juga adalah dengan adanya berbagai macam perubahan dalam globalisasi dunia ekonomi sekarang ini menyebabkan banyak karyawan mempertanyakan tentang mengapa mereka harus setia kepada perusahaannya (Dessler, 2007)

### Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2009).

### Penelitian Terdahulu

Fauzia dan Harefa (2016) mengenai analisis komunikasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan penanaman modal dan promosi Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komunikasi, kepuasan kerja pegawai dan mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan penanaman modal dan promosi Sumatera Utara. Adapun populasi pada penelitian ini berjumlah 60 orang. Teknik sampel menggunakan total sampling yang artinya jumlah populasi sama menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket yang disebar kepada 60 responden dan mengumpulkannya kembali. Teknik analisa data yang digunakan adalah deskriptif dan uji t dan diolah dengan program SPSS 22.00. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi yang terjadi di badan penanaman modal dan promosi Sumatera Utara sudah terlaksana dengan baik. Adapun kepuasan kerja pegawai pada perusahaan tersebut sudah menunjukkan hasil yang maksimal. Selanjutnya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di badan penanaman modal dan promosi provinsi Sumatera Utara.

Sukarja dan Machasin (2015) mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinas pendidikan Provinsi Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan survei dengan pengambilan sampel dilakukan dengan *stratified random sampling* dari populasi di mana 188 karyawan, sampel yang digunakan adalah sebanyak 128 responden. Sebelum menguji hipotesis, data responden melalui beberapa pengolahan data statistik, antara lain: transformasi data ordinal menjadi data interval, validitas dan reliabilitas data, seperti itu anggapan; uji normalitas, uji linieritas, uji homoskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Kemudian lanjutkan dengan analisis jalan (*path analysis*). Dan berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, hasilnya adalah sebagai berikut, yaitu: faktor kepemimpinan dan komunikasi secara simultan dan parsial berdampak langsung dan signifikan pada kepuasan kerja. Lebih lanjut ditemukan bahwa faktor kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini tidak sejalan untuk parsial efek, dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa satu-satunya faktor yang kepuasan kerja secara langsung signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Adapun faktor kepemimpinan dan komunikasi hanya ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja.

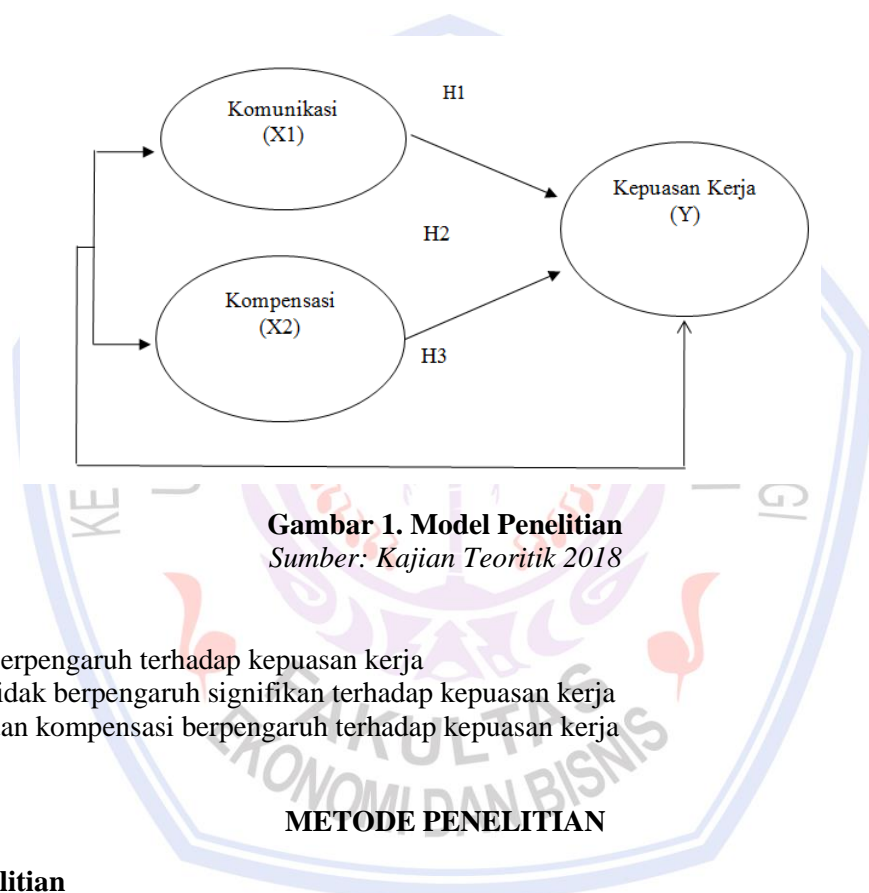
Dennise, Lengkong dan Tulung (2018) mengenai pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan serta budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan dampaknya pada kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan se-kota Kotamobagu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan serta Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu. Penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi. dan Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Instansi Pemerintahan Kota Kotamobagu pada tingkat kecamatan dalam meningkatkan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pegawai sebaiknya memperhatikan faktor-faktor lain selain Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.

Kharies, Sendow dan Jan (2018) mengenai pengaruh *locus of control*, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan KPP Pratama Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai KPP Pratama Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) *locus of control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 7) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Paramitha, Lengkong dan Sendow (2016) ini mengenai pengaruh komunikasi organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di perusahaan umum bulog divisi regional SULUT. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, untuk mengetahui apakah Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog Divre Sulut. Jenis penelitian penelitian asosiatif dan menggunakan metode analisis Analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, di Perum Bulog Divre Sulawesi Utara. Perum Bulog Divre Sulut sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat berkinerja lebih maksimal dengan memperhatikan komunikasi organisasi dan stres kerja karyawan.

### Model Peneliti



### Hipotesis

H1: Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H2: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H3: Komunikasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2015:7) Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

#### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi atau objek penelitian ini adalah pada Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado yang berjumlah 78 orang.

#### Jenis Dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner, wawancara dan pengamatan.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Skala yang akan digunakan adalah skala likert dengan interval: 5 = SS (Sangat Setuju), 4 = S (Setuju), 3 = KS (Kurang Setuju), 2 = TS (Tidak Setuju), dan 1 = STS (Sangat Tidak Setuju).

### Pengujian Instrumen Variabel

Pengujian instrumen pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, dengan menggunakan program *Statistical Package for Sosial Sciences* (SPSS) versi 22. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen yang realibel berarti instrumen tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono dan Susanto, 2015:377).

### Teknik Analisis Data

Data yang di peroleh dari responden melalui kuisisioner yang dibagikan akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika. Kemudian akan di analisis dengan metode analisis regresi linear berganda.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya (Wibowo, 2012:126). Berdasarkan uraian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu Komunikasi (X1), Kompensasi (X2) terhadap variabel terikat/tidak bebas, yaitu kepuasan Kerja (Y).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan Kerja  
 a : konstanta  
 b1,b2 : Koefisien regresi  
 X1 : Komunikasi  
 X2 : Kompensasi  
 e : Standard Error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas Variabel Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Sumber : Data olahan SPSS 2018

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Komunikasi (X1)	X1.1	0,813	0,2973	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,779	0,2973	0,000	0,05	
	X1.3	0,892	0,2973	0,000	0,05	
	X1.4	0,850	0,2973	0,000	0,05	
Kompensasi (X2)	X2.1	0,910	0,2973	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,811	0,2973	0,000	0,05	
	X2.3	0,938	0,2973	0,000	0,05	
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,822	0,2973	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,910	0,2973	0,000	0,05	
	Y.3	0,938	0,2973	0,000	0,05	

Nilai validitas dilihat dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi hitung pearson (pearson correlation) terhadap nilai r tabel (0.2973), ini berarti jika nilai koefisien r hitung (pearson correlation) lebih besar dari r tabel, hal ini berarti bahwa item – item pernyataan terbukti valid sehingga item dapat digunakan untuk penelitian.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Komunikasi (X1)	0,825
Kompensasi (X2)	0,858
Kepuasan Kerja (Y)	0,859

Sumber : Data olahan SPSS 2018

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi ganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

### Uji Multikolinearitas

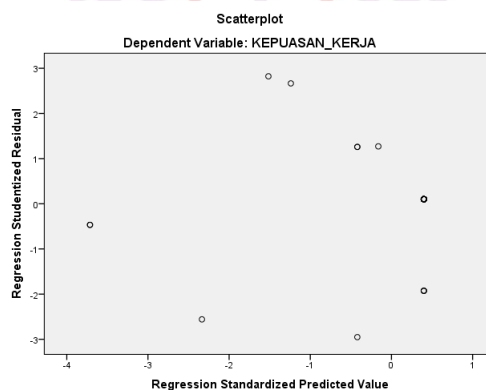
**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Komunikasi (X1)	2,757	0,363	Non Multikolonearitas
Kompensasi (X2)	2,757	0,363	Non Multikolonearitas

Sumber : Data olahan SPSS 2018

Dari tabel 3 terlihat bahwa semua dimensi mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

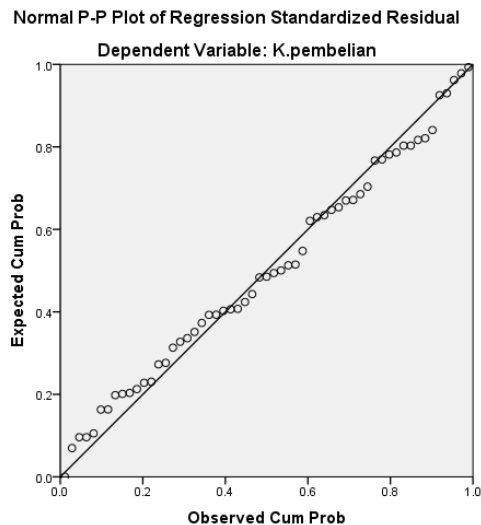


**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Olahan Data SPSS (2018)

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada pola jelas yang terbentuk serta penyebarannya titik-titik tersebut menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## Uji Normalitas



**Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber: Data Olah SPSS (2018)

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut yang dimana itu berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Unstandardized Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.367	.535
	Komunikasi	.735	.164
	Kompensasi	.188	.176

Sumber: Data Olah SPSS (2018)

$$Y = 0,367 + 0,735X_1 + 0,188X_2$$

Konstanta sebesar (a) sebesar 0,367 artinya apabila Komunikasi dan Kompensasi tidak ada maka nilai dari Keputusan pembelian adalah 0,367. Koefisien regresi variable Komunikasi (X1) sebesar 0,735 artinya apabila variable Komunikasi ditingkatkan 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,735.

Koefisien regresi variable Kompensasi (X2) sebesar 0,188, artinya apabila Kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0.188.

### Pembahasan

#### Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,485 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,020, hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pada nilai  $t$  positif diatas menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan Wirawan dan Sudharma (2015) serta Fauzia dan Harefa (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian dari Sukarja dan Machasin (2015) yang melakukan penelitian di kantor Dinas Pendidikan di Provinsi Riau yang menunjukkan bahwa komunikasi secara simultan dan parsial berdampak langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang mendorong komunikasi para karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja yang tinggi. Dengan adanya kepuasan kerja akan membuat para karyawan lebih nyaman untuk berkomunikasi agar terciptanya keinginan untuk tetap saling berkomunikasi antar karyawan.



### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,066 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,020, hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,293 yang berarti hipotesis pada penelitian ini adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Nilai  $t$  positif menunjukkan bahwa variabel Kompensasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kepuasan Kerja. Dengan demikian hasil perhitungan secara parsial variabel pelatihan Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Kadir dan Amalia (2017) yang menemukan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang sejalan juga ditemukan pada hasil penelitian Muguongo, Muguna dan Muriithi (2015) yang menemukan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian terjadi karena bentuk kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan adanya kompensasi yang baik dari perusahaan akan mendukung para karyawan untuk lebih semangat bekerja. Ini juga mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk kompensasi agar dapat disesuaikan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan serta upah dalam bentuk gaji atau bonus yang diberikan harus sesuai.

### **Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji dengan bantuan program *SPSS version 22* yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa hubungan atau korelasi antara Komunikasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dapat dilihat melalui koefisien korelasi atau  $R$  sebesar 0,812, yang menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat sebesar 81,2%. Diketahui juga dari hasil Koefisien Determinasi atau  $R^2$  adalah 0,660 menunjukkan bahwa 66% kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi, dan kompensasi sementara sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Hasil pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji  $F$ . Hasil perhitungan statistik menunjukkan  $F_{hitung} = 39,816$ , dengan signifikansi 0,000. Sedangkan  $F_{tabel} = 3,23$ , sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $39,816 > 3,23$ ) dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja. Data diatas mengartikan bahwa karyawan RRI Manado perlu dan penting untuk meningkatkan komunikasi dan kompensasi yang ada pada karyawan dan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik dan lebih menguntungkan untuk para karyawan dan perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang baik maka akan membantu kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Komunikasi bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kepuasan kerja antar pimpinan dan karyawan agar lebih menambah nilai positif bagi karyawan maupun perusahaan.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian ditemukan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Hal tersebut dapat dijadikan perhatian bagi instansi tersebut untuk lebih meningkatkan Komunikasi antar karyawan agar terjadi peningkatan dalam Kepuasan Kerja karyawan kantor tersebut.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditemukan bahwa Kompensasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan tetapi positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Mungkin saja terjadi karena bentuk kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk kompensasi.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis khususnya model penelitian ditemukan bahwa Komunikasi dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Oleh karena itu, dengan adanya Komunikasi dan Kompensasi yang baik akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan serta memberikan perhatian dan semangat bagi para karyawan.



**Saran**

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pemimpin dan karyawan perlu memperhatikan komunikasi antar karyawan mengingat komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini mengajak serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dalam berkomunikasi. Dengan adanya komunikasi antar karyawan yang semakin baik, maka akan mengurangi tingkat permintaan berhenti dari pekerjaan. Begitu juga dengan kompensasi yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Perusahaan harus lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk kompensasi dan juga disesuaikan pada apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan agar supaya karyawan nyaman dan lebih semangat untuk bekerja karena didukung oleh kompensasi yang baik pula.
2. Diharapkan bsgi penleiti berikutnya kiranya bias menambah variabel selain komunikasi, kompensasi dan kepuasan kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dennise, N. S., Lengkong, V. P. K. dan Tulung, J. E. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan serta Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kecamatan Se-Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA*. Vol. 6, No. 3. Hal. 1858-1867. 12 September 2018. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20703/20379>. Diakses tanggal 11 Oktober 2018.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. PT. Indeks, Jakarta.
- Fauzia, A dan Harefa, S. Y. 2016. Analisis Komunikasi dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Pembangunan*, Vol. 17, No. 2. Hal 143-154. 2 Desember 2016. <https://www.neliti.com/id/publications/231016/analisis-komunikasi-dan-pengaruhnya-terhadap-kepuasan-kerja-pegawai-pada-badan-p>. Diakses tanggal 2 Oktober 2017.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_ 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keenam belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadir, M. A., dan Amalia, L. 2017. *The Effect of Job Motivation, Compensation, Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Employee Performance of Yhe Ministry of Man Power. International Journal of Business and Management Invention*. ISSN (Online): 2319-8028, ISSN (Print) 2319-801X, Vol. 6. Issue 5. Hal 73-80. <file:///C:/Users/User/Downloads/Documents/J0605037380.pdf>. Diakses tanggal 18 Maret 2018.
- Kharies, D. M. P., Sendow, G. M. dan Hasan Jan, A. 2018. Pengaruh *Locus Of Control*, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (Studi pada Karyawan KPP Pratama Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol. 6, No. 3. Hal. 225-240. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/20141>. Diakses tanggal 18 Maret 2018.
- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Rosda, Bandung.
- Mugungo, M. M., Muguna, A. T. dan Muriithi, D. K. 2015. *Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya. Journal of Human Resourch*. ISSN 2331-0707 (Print); ISSN 0715 (Online), Vol 3, No. 6. Hal 47-59. <http://article.sciencepublishinggroup.com/html/10.11648.j.jhrm.20150306.11.html>. Diakses tanggal 18 Maret 2018.
- Paramitha, L., Lengkong, V, P. K. dan Sendow, G. M. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional SULUT. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol 4, No. 1. Hal 131-142. <file:///C:/Users/User/Downloads/Documents/ipi432705.pdf>. Diakses tanggal 18 Maret 2018.

- Prihatsanti, U. 2010. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Need For Achievement Dengan Kecenderungan Resistance To Change Pada Dosen Undip Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.8,No.2,78-86. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/2952>. Diakses tanggal 18 Oktober 2018.
- Rivai, Veithzal., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Cetakan Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono dan Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & LISREL: Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*. Cetakan Kesatu. Alfabeta, Bandung.
- Sukarja, R., dan Machasin. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol VII, No. 2. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Hal 270-284. <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2858>. Diakses tanggal 2 Oktober 2018.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, I. D. G. K. dan Sudharma , I. N. 2015. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan, Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. ISSN 2302-8912. Vol. 4, No. 10. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, Indonesia. Hal 3037-3062. <https://sinta.unud.ac.id/uploads/wisuda/1115251050-1-Cover.pdf>. Diakses tanggal 2 Oktober 2017.