

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESEJAHTERAAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO CABANG
TAHUNA**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WELFARE AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE
JOB SATISFACTION AT PT. BANK SULUTGO BRANCH TAHUNA*

Oleh:
Delisius Habri Putra Makutika¹
Adolfina²
Yantje Uhing³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹habrimakutika@gmail.com

²adolfina_p@yahoo.com

³yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan karyawan dalam meraih hidup dan keberhasilan perusahaan karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, manajer harus dapat mendorong karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Dalam bekerja seorang karyawan tentunya menginginkan memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diharapkan. Salah bentuk keinginan diperoleh adalah kesejahteraan dalam bekerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi secara simultan dan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bank Sulutgo Cabang Tahuna. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepuasan kerja karyawan bank SulutGo Cabang Tahuna, yaitu 40 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bank Sulutgo Cabang Tahuna. Sebaiknya pimpinan memiliki motivasi yang baru dan mempertahankan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, kesejahteraan, komunikasi, kepuasan kerja karyawan

Abstract: Employee welfare is one of the benchmarks of employee success in achieving the life and success of the company because it is able to meet the needs of employees. Therefore, manager must be able to encourage employees to remain productive in carrying out their respective duties and responsibilities by giving something that results in satisfaction in the employee, so that the company can retain employees with high loyalty and dedication and have experience and potential in the field of work. In working an employee certainly wants to get something as expected. One form of desire obtained is welfare in work. The purpose of this research was to determine influence of leadership style, leadership style and communication simultaneously and partially on employee job satisfaction of bank SulutGo Branch Tahuna. The population of this research is all employees of Bank SulutGo Branch Tahuna that is 40 people. The approach that used in this research is descriptive qualitative analysis approach to determine the extent of its effect toward customer satisfaction. The result of hypothesis showing that leadership style, leadership style and communication have an influence simultaneousty and partially on employee job satisfaction of bank SulutGo Branch Tahuna. Leader a new motivation and must maintain good communication between superiors and subordinates

Keywords: leadership style, welfare, communication, employee job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu seluruh komponen atau unsur yang ada didalamnya yaitu para pengelola dengan berbagai akitifitasnya harus memfokuskan pada perencanaan yang menyangkut penyusunan staff, penetapan program latihan jabatan dan lain sebagainya. Hal ini perlu dilakukan untuk mengantisipasi perkembangan jangka pendek dan jangka panjang dari suatu organisasi tersebut, khususnya yang menyangkut kesiapan sumber daya manusianya. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2011:3).

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal. Kepuasan kerja mempunyai peranan penting terhadap prestasi kerja karyawan, ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Bank daerah seperti Bank SulutGo di Tahuna harus mampu menciptakan kepuasan kerja para karyawannya. Hal ini karena Tahuna yang merupakan daerah kabupaten kepulauan yang jauh dari kota besar harus mampu mempertahankan karyawan yang bekerja di organisasinya dalam rangka untuk melindungi keberlanjutan bank di wilayahnya dalam jangka panjang. Untuk itu peran dari faktor-faktor yang mampu menjaga tingkat kepuasan kerja para karyawannya perlu untuk diteliti dan dieksplorasi lebih lanjut

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut Go Cabang Tahuna
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut Go Cabang Tahuna
3. Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut Go Cabang Tahuna.
4. Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut Go Cabang Tahuna

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Rivai, 2014: 42).

Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasar-kan kebijaksanaan (Hasibuan, 2012). Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Dengan begitu, motivasi karyawan untuk berprestasi akan terus meningkat. Tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan karyawan saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan.

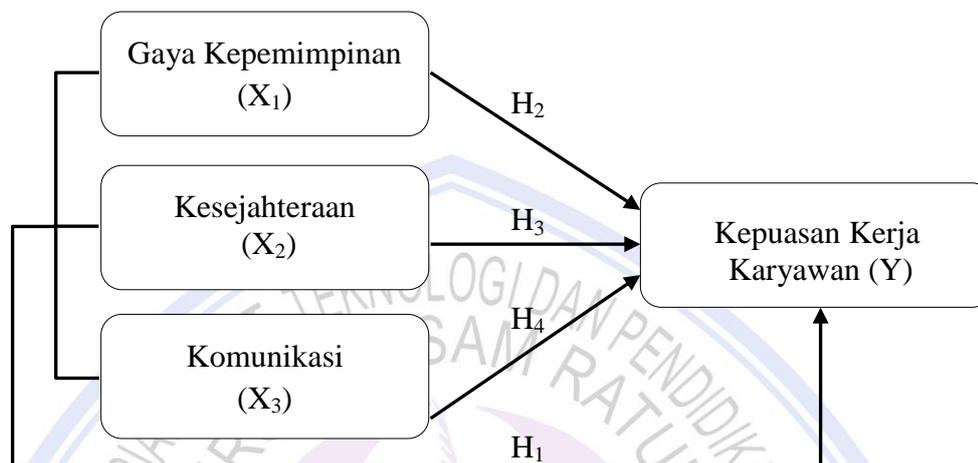
Komunikasi

Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka (Pace dan Faules, 2010).

Kepuasan Kerja

Suatu pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang ideal, dan sebagainya. Hal ini berarti penilaian karyawan akan seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitive (Robbins dan Judge, 2013).

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2018

Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

- H_1 : Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Komunikasi diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Tahuna.
- H_2 : Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Tahuna.
- H_3 : Kesejahteraan diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Tahuna.
- H_4 : Komunikasi diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Tahuna

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Berdasarkan teori dan model penelitian yang ada maka pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di Bank SulutGO cabang Tahuna. Fokus penelitian ini terhadap pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Waktu penelitian bulan Agustus-September 2018, yang dilakukan di Bank SulutGO cabang Tahuna.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling* Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT. Bank SulutGo cabang Tahuna. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Bank Sulut GO cabang Tahuna (Manajer tidak terhitung), yang berjumlah 40 orang.

Data dan Sumber

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Khususnya data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer penelitian ini didapat dari hasil kuesioner. Kuesioner tersebut dibagikan kepada responden sehingga bisa merespon langsung kuesioner. Ada

dua bagian dalam kuesioner yang harus diisi oleh responden. Bagian pertama menanyakan tentang identitas responden dan bagian kedua menanyakan tentang hal-hal yang berhubungan dengan variabel.

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat. Data sekunder ini diperoleh melalui Bank SulutGo Tahuna yaitu sejarah singkat, visi dan misi, daftar hadir karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 21. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	Item-Total Statistics			R-Tabel Product Moment	Keterangan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation		
X1.1	80.7000	89.754	0.599	0.316	Valid
X1.2	80.7250	92.410	0.476	0.316	Valid
X1.3	80.5750	89.174	0.691	0.316	Valid
X1.4	80.9250	90.379	0.468	0.316	Valid
X1.5	80.8000	90.933	0.392	0.316	Valid
X2.1	81.0250	90.076	0.515	0.316	Valid
X2.2	80.9500	90.664	0.485	0.316	Valid
X2.3	80.9750	87.563	0.662	0.316	Valid
X2.4	81.0750	91.353	0.449	0.316	Valid
X2.5	81.0500	91.946	0.411	0.316	Valid
X3.1	81.2500	91.628	0.510	0.316	Valid
X3.2	80.9500	93.587	0.393	0.316	Valid
X3.3	81.2500	93.833	0.323	0.316	Valid
X3.4	81.1750	94.917	0.321	0.316	Valid
Y1	81.1500	89.977	0.595	0.316	Valid
Y2	80.7750	90.846	0.612	0.316	Valid
Y3	80.7750	90.179	0.537	0.316	Valid
Y4	81.0250	91.256	0.535	0.316	Valid
Y5	80.9500	91.279	0.583	0.316	Valid

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 1, pada bagian *item total statistics* dilihat pada kolom *corrected item-total correlation* merupakan nilai *r* hitung untuk masing-masing pertanyaan sebagai indikator variabel. Nilai *r* untuk masing-masing pertanyaan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari $r_{\text{tabel product moment}}$ 0,316, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,904	Reliabel
2	Kesejahteraan (X ₂)	0,903	Reliabel
3	Komunikasi (X ₃)	0,906	Reliabel
4	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,902	Reliabel

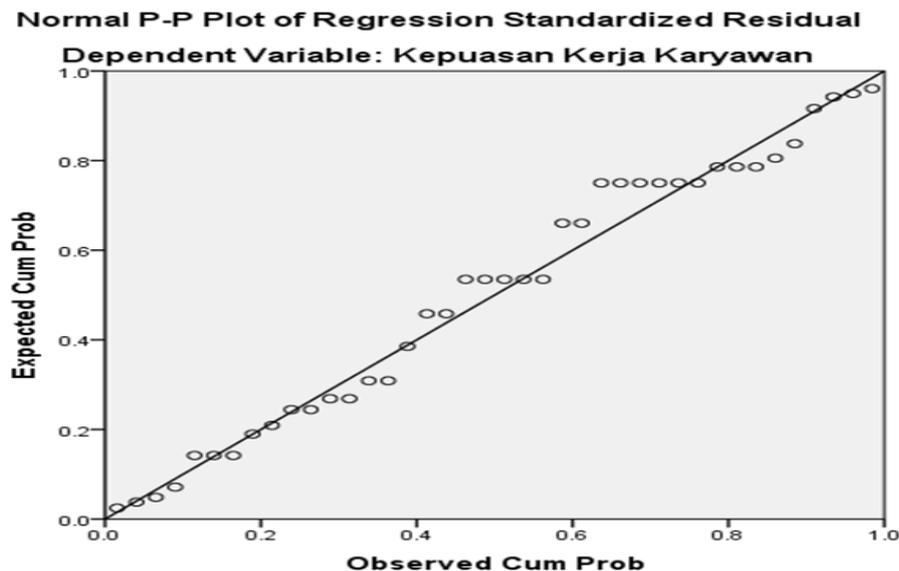
Sumber: Output SPSS 21, 2018

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian adalah tinggi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Mode regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Pada Gambar 2 *normal probability plot*, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

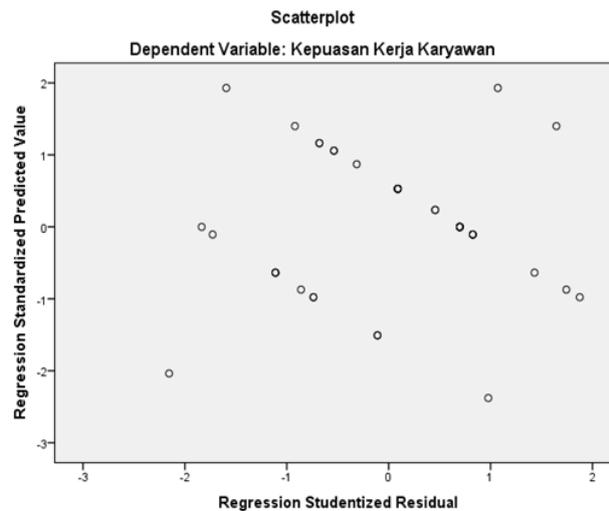
Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel.

Tabel 3. Hasil Uji MultiKolinieritas

Variabel	VIF
Gaya Kepemimpinan (X_1)	1,116
Kesejahteraan (X_2)	1,149
Komunikasi (X_3)	1,157

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas.

Hasil Uji Heterokedastisitas**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Pada Gambar 3 *Scatterplot*, variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,756 ^a	0,571	0,535	0,40799

Sumber: Output SPSS 21, 2018

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Pada model *summary* di atas diketahui bahwa:

1. Nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,756. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi secara simultan mempunyai hubungan yang kuat.
2. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,571. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X₁), kesejahteraan (X₂) dan komunikasi (X₃) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) adalah sebesar 57,1 %. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.983	3	2.661	15.985	0.000 ^b
	Residual	5.992	36	0.166		
	Total	13.975	39			

Sumber: Output SPSS 21, 2018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan, Komunikasi

Hasil uji F - secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 15,985. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan degree of freedom = $n - k - 1 = 40 - 3 - 1 = 36$ adalah sebesar 2,87. Oleh karena nilai F_h sebesar $15,985 > F_t$ sebesar 2,87; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	0.279	0.512		0.545	0.589
Gaya Kepemimpinan	0.394	0.102	0.457	3.877	0.000
Kesejahteraan	0.240	0.098	0.285	2.437	0.020
Komunikasi	0.287	0.120	0.281	2.396	0.022

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Tahuna

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 3,877; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = 40-3-1 = 36, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,688. Nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 3,877 > nilai t_{tabel} sebesar 1,688; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Tahuna

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kesejahteraan (X_2) adalah sebesar 2,437; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* 40-3-1 = 36, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,688. Nilai t_{hitung} untuk kesejahteraan (X_2) adalah sebesar 2,437 > nilai t_{tabel} sebesar 1,688; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Tahuna

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi (X_3) adalah sebesar 2,396; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = 40-3-1 = 36, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,688. Nilai t_{hitung} untuk komunikasi (X_3) adalah sebesar 2,396 > nilai t_{tabel} sebesar 1,688; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 7. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	0.279	0.512		0.545	0.589
Gaya Kepemimpinan	0.394	0.102	0.457	3.877	0.000
Kesejahteraan	0.240	0.098	0.285	2.437	0.020
Komunikasi	0.287	0.120	0.281	2.396	0.022

Sumber: Output SPSS 21, 2018

$$Y = 0,279 + 0,394 X_1 + 0,240 X_2 + 0,287 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

$$b_0 = 0,279$$

$$\beta_1 = 0,394$$

$$\beta_2 = 0,240$$

$$\beta_3 = 0,287$$

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kesejahteraan

X_3 = Komunikasi

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

e = variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini

Persamaan regresi empiris tersebut mengindikasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,279 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,279 satuan.

- b. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,394 menunjukkan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Jika skor variabel gaya kepemimpinan (X_1) meningkat satu satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,394 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,240 menunjukkan terdapat pengaruh positif kesejahteraan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Jika skor variabel kesejahteraan (X_2) meningkat satu satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,240 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik kesejahteraan (X_2), maka kepuasan kerja karyawan (Y) juga semakin baik.
- d. Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,287 menunjukkan terdapat pengaruh positif komunikasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Jika skor variabel komunikasi (X_3) meningkat satu satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,287 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik komunikasi (X_3), maka kepuasan kerja karyawan (Y) juga semakin baik.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan pemerintahan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika dihubungkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanungkalit dan Setyaningsih (2013) bahwa kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin, dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Untuk meraih tujuan tersebut harus di upayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang di rencanakan secara bersama dapat mencapai target. Selain itu, pemimpin dapat memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi agar, terciptanya kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan program yang menitikberatkan pada pemeliharaan sikap karyawan baik terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Salah satu yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan adalah dengan melaksanakan program kesejahteraan kepada seluruh karyawan. Kesejahteraan karyawan hendaknya bermanfaat dan mendorong serta membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya setiap perubahan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kesejahteraan. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Wijayanto, Wahyudi, dan Suseno (2017) yang menggambarkan bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi di rumah sakit umum daerah Dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Komunikasi adalah proses penyampain suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya setiap perubahan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Sukarja dan Machasin (2015) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Tahuna.

2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Tahuna.
3. Kesejahteraan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Tahuna.
4. Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Tahuna.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pimpinan diharapkan memiliki inovasi-inovasi baru yang dapat dengan tepat menyelesaikan masalah yang ada sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan
2. Bank Sulutgo Cabang Tahuna lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan yang berkaitan dengan gaji, jumlah tunjangan, sistem bonus yang lebih transparan dan jelas, fasilitas yang disediakan perusahaan, dan jaminan sosial untuk menunjang karyawan didalam bekerja.
3. Pihak manajemen Bank SulutGo Cabang Tahuna harus mempertahankan komunikasi yang terjalin antara bawahan dengan atasan dan atasan dengan bawahan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel yang mendukung penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, Z., dan Mahadewi, N. M. E. 2017. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Jurnal Kepariwisatawan* Volume 16 Nomor 1 Juni 2017
<http://ojs.stpbali.ac.id/index.php/jpar/article/download/189/171/>. Diakses pada tanggal 1 September 2018.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Manaroinsong, H. P., Dotulong, L. O., dan Taroreh, R. N. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 399 – 408
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19126/19132>. Diakses pada tanggal 07 Agustus 2018.
- Pace, R.W., dan Faules, D. F. 2010. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. (Deddy Mulyana, Trans.). PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pariapura, I. G. D. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud)*. Bali, Indonesia
<https://media.neliti.com/media/publications/252508-pengaruh-kepemimpinan-lingkungan-kerja-d-3078149d.pdf>. Diakses pada tanggal 07 Agustus 2018.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Robbins, S. P. dan Judge 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education; New Jersey.
- Simanungkalit, Y. M., dan Setyaningsih, E. 2013. Pagaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines. *Universitas Gunadarma Jurnal* Vol. 7 No. 06 Tahun 2013.
<http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ugjournal/article/viewFile/1202/1063>. Diakses pada tanggal 01 September 2018.
- Sukarja, R., dan Machasin. 2015. Pengaruh Kpemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. VII No. 2 Mei 2015.
<http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/2858/2799>. Diakses pada tanggal 03 September 2018.

- Supardi. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bidang Pengelolaan Pasar Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, Vol.14 No.3 Juli 2016
<http://ejurnal.net/portal/index.php/Smooting/article/download/1725/1606>. Diakses pada tanggal 25 Juli 2018.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Wijayanto, A., Wahyudi, A. dan Suseno, Y. D. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 11 No. 204 2 Desember 2017: 204 – 219.
<http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/viewFile>.Diakses pada tanggal 25 Juli 2018.

