

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN ULP AIRMADIDI

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE, ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN ULP AIRMADIDI

Oleh :
Felicia M. Agow¹
Adolfina²
Lucky O.H Dotulong³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

agowfelicia@gmail.com¹

adolfinap@yahoo.com²

luckydotulong@unsrat.ac.id³

Abstrak : Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 43 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja memiliki hasil berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi.

Kata Kunci : kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Abstract: Human resource management is one of the key factors to get the best performance, because in addition to dealing with issues of skills and expertise, management is also obliged to build conducive behavior of employees to get the best performance and achieve company goals. Good human resources will produce good employee performance so the company can operate well and can achieve company goals. The purpose of this study is to determine the effect of quality of work life, organizational communication and job satisfaction on employee performance. The type of research used is associative with quantitative research methods. Data collection techniques using a questionnaire. The number of samples used was 43 employees with a purposive sampling technique. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. With this test, it can be seen how the independent variables affect the dependent variable. The results of this study found that the quality of work life had a significant negative effect on employee performance, organizational communication and job satisfaction had a significant positive effect on employee performance. And the variable quality of work life, organizational communication and job satisfaction simultaneously affect the performance of employees at PT. PLN ULP Airmadidi.

Keywords: Quality of work life, organizational communication, Job satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di Indonesia sebagai Negara berkembang yang sedang memasuki era globalisasi, yang tidak bisa lepas dari perputaran kegiatan ekonomi internasional. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan zaman, dalam bidang perekonomian dimana *skill* dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Telah terjadi penurunan nilai kinerja karyawan, dimana terdapat kurang lebih 10 orang karyawan yang memiliki nilai dibawah ekspektasi. Disini masih menunjukkan rendahnya kemampuan atau keterampilan yang diberikan kepada mereka sehingga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja. Apabila perusahaan dapat mengelola karyawan dengan baik, besar kemungkinan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaannya. Untuk mencapai keselarasan tujuan seseorang pemimpin perusahaan juga harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu tercapai dan perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

PT. PLN ULP Airmadidi adalah perusahaan BUMN di bidang jasa pengadaan listrik, berada di Jl. Tanggari, airmadidi, minahasa utara. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. Dari sisi pemerintahan BUMN seringkali digunakan sebagai salah satu instrumen penting dalam pembangunan ekonomi, khususnya pembangunan dibidang industri-industri manufaktur, dan lain sebagainya. Sementara dari sisi masyarakat, BUMN merupakan instrumen yang penting sebagai penyedia layanan yang cepat, murah, dan efisien. Maka dari itu PT. PLN (Persero) selalu berupaya untuk terus memperbaharui kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT. PLN (Persero) dimata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga memuaskan pelanggannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan diantaranya dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, meperkuat jalin komunikasi organisasi sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja dan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja dari karyawan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh:

1. Kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi.
2. Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi.
3. Komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi.
4. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mathis dan Jackson, (2006:3) menyatakan “manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi”. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara tentang bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia agar segala potensi yang dimiliki dapat berfungsi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Tika (2010:121) menyatakan “kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Prawirosentono, (2008:27) yaitu, Efektivitas, Tanggung jawab, Disiplin, Inisiatif.

Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio, (1998:18) menyatakan kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Adapun indikator dari kualitas kehidupan kerja menurut Cascio, (1998:18) yaitu, Keterlibatan karyawan, Pengembangan karir, Penyelesaian konflik, Komunikasi, Kesehatan, Rasa aman terhadap pekerjaan, Keselamatan lingkungan kerja, Kompensasi yang seimbang, Kebanggaan.

Komunikasi Organisasi

Devito, (1997:340) menyatakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi. Adapun indikator komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules, (2013:183) yaitu, Komunikasi ke bawah, Komunikasi ke atas, Komunikasi horizontal, Komunikasi lintas saluran, Komunikasi Informal.

Kepuasan Kerja

Luthans (2006:243) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2009: 108) yaitu, Sifat pekerjaan, Pengawasan, Bayaran saat ini, Peluang promosi, Hubungan dengan rekan kerja

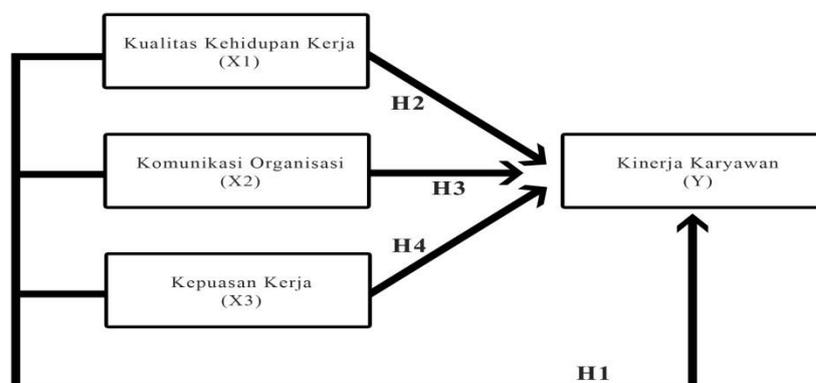
Penelitian Terdahulu

Ramadhuan (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh negatif Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Masjaya dan Amin (2014) melakukan penelitian tentang Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Marjuni dan Suriani (2017) melakukan penelitian tentang Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Makasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran



Gambar 1, Kerangka Berpikir

Sumber : *Kajian Teori (2019)*

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 H2 : Diduga Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 H3 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 H4 : Diduga Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan pengaruh antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat dengan variabel independen dan dependen Sugiyono (2014). Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN ULP Airmadidi yang berlokasi di Jl. Tanggari, Airmadidi, Minahasa Utara.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 72 karyawan yang berkerja di PT.PLN ULP Airmadidi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan pembahasan, maka penulis menggunakan daftar pernyataan (kuisisioner/angket) yang dapat diisi secara langsung oleh para responden.

Teknik Analisis

Data di peroleh dari responden melalui kuisisioner yang dibagikan kemudian dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Socil Science (SPSS)*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variable independen (Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan *software* program SPSS. Dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Keterangan:

- | | | | |
|----------|-----------------------|----------|---------------------|
| Y | = Kinerja Karyawan | a | = Konstanta |
| X1,X2,X3 | = Variabel Independen | b1, 2, 3 | = Koefisien Regresi |
| E | = Kemungkinan Error | | |

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Tabel. 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Status	Cronbach Alpha	Status
Kualitas Kehidupan Kerja X1	X1.1.1	0.411	Valid	0.621	Reliabel
	X1.2.1	0.696	Valid		Reliabel
	X1.3.1	0.449	Valid		Reliabel
	X1.4.1	0.389	Valid		Reliabel
	X1.5.1	0.415	Valid		Reliabel
	X1.6.1	0.505	Valid		Reliabel
	X1.7.1	0.621	Valid		Reliabel
	X1.8.1	0.451	Valid		Reliabel
	X1.9.1	0.389	Valid		Reliabel
	X1.10.1	0.681	Valid		Reliabel
Komunikasi Organisasi X2	X2.1.1	0.739	Valid	0.652	Reliabel
	X2.2.1	0.473	Valid		Reliabel
	X2.3.1	0.551	Valid		Reliabel
	X2.4.1	0.610	Valid		Reliabel
	X2.5.1	0.627	Valid		Reliabel
	X2.6.1	0.473	Valid		Reliabel
	X2.7.1	0.657	Valid		Reliabel
	X2.8.1	0.356	Valid		Reliabel
Kepuasan Kerja X3	X3.1.1	0.607	Valid	0.791	Reliabel
	X3.2.1	0.594	Valid		Reliabel
	X3.3.1	0.309	Valid		Reliabel
	X3.4.1	0.658	Valid		Reliabel
	X3.5.1	0.873	Valid		Reliabel
	X3.6.1	0.335	Valid		Reliabel
	X3.7.1	0.631	Valid		Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	Y.1.1	0.681	Valid	0.824	Reliabel
	Y.2.1	0.573	Valid		Reliabel
	Y.3.1	0.681	Valid		Reliabel
	Y.4.1	0.573	Valid		Reliabel
	Y.5.1	0.681	Valid		Reliabel
	Y.6.1	0.415	Valid		Reliabel
	Y.7.1	0.573	Valid		Reliabel
	Y.8.1	0.415	Valid		Reliabel

Sumber: Olahan Data, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan *reliable*. Untuk valid dimana seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,30. Untuk *reliable* dikarenakan koefisien Alpha Cronbach di atas 0,6. Makna dari hasil uji *reliable* yaitu semua *instrument* dalam penelitian ini apabila dilakukan pengujian ulang dapat menghasilkan hasil yang sama untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel penelitian pada karyawan PT.PLN ULP Airmadidi.

Uji Asumsi Klasik

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

Uji Multikolinearitas

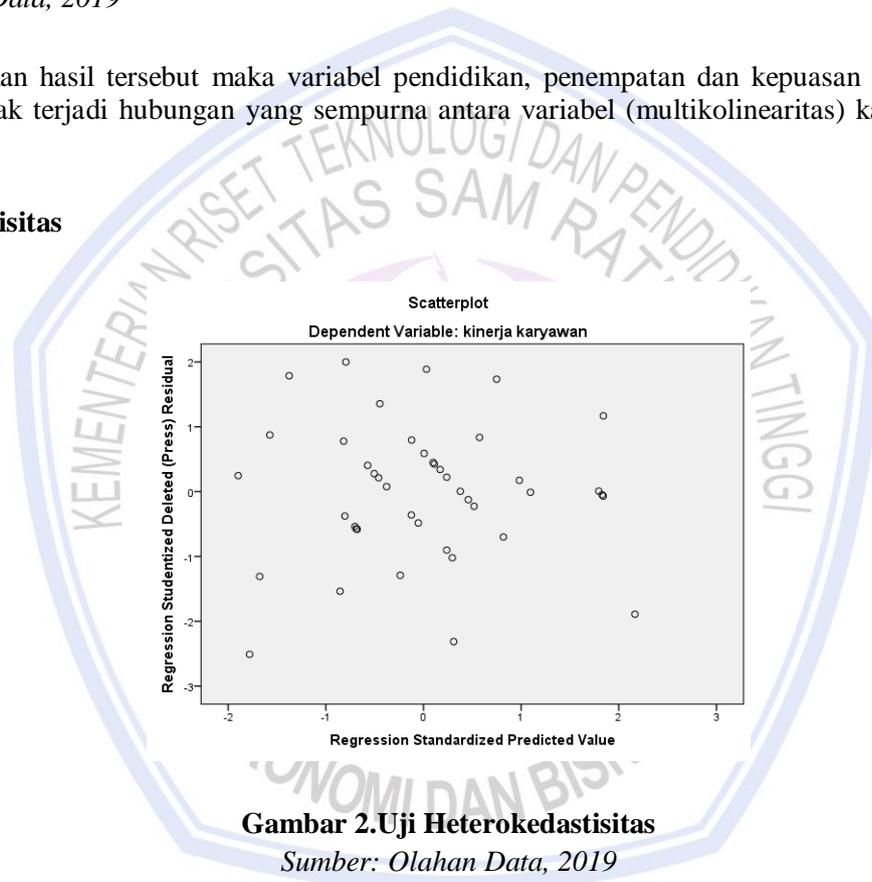
Tabel. 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,925	1,081
X2	,223	4,493
X3	,231	4,331

Sumber: Olahan Data, 2019

Berdasarkan hasil tersebut maka variabel pendidikan, penempatan dan kepuasan kerja dalam model regresi di atas tidak terjadi hubungan yang sempurna antara variabel (multikolinearitas) karena $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$.

Uji Heterokedastisitas

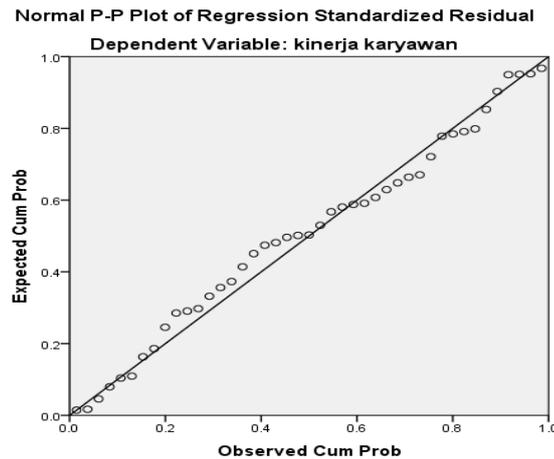


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olahan Data, 2019

Gambar 2. Grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y) di PT. PLN ULP Airmadidi.

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Olahan Data, 2019

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot berada disepanjang garis 45°. Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Analisis Linear Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistic manual dan pengolahan data dengan SPSS. Nilai hasil perhitungan adalah seperti pada table berikut ini:

Tabel. 3. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	23.814	2.460		9.681	.000
	X1	-.082	.038	-.189	2.167	.036
	X2	.228	.096	.422	2.377	.022
	X3	.180	.080	.395	2.266	.029

Sumber: Olahan Data, 2019

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 23.814 - 0.082X1 + 0.228X2 + 0.180X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, menggambarkan bahwa

- Nilai constant sebesar 23.814, hal ini menjelaskan bahwa jika variabel kualitas kehidupan kerja (X1), komunikasi organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) tidak dilakukan atau sama dengan (0) maka besarnya kinerja karyawan adalah 23.814.
- Variabel kualitas kehidupan kerja (X1) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan bahwa apabila kualitas kehidupan kerja menurun maka kinerja karyawan meningkat.
- Variabel komunikasi organisasi (X2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan bahwa apabila komunikasi organisasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
- Variabel kepuasan kerja (X3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

Perumusan hipotesis yang diuji, telah dikemukakan pada sebelumnya dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (2.167) > t tabel (2.022) maka Kualitas Kehidupan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka secara Parsial Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN ULP Airmadidi.
2. Pengaruh antara Komunikasi Organisasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (2.377) > t tabel (2.022) maka Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka secara Parsial Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN ULP Airmadidi
3. Pengaruh antara Kepuasan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (2.266) > t tabel (2.022) maka Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka secara Parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN ULP Airmadidi

Tabel. 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.332	3	27.777	34.538	.000 ^b
	Residual	31.366	39	.804		
	Total	114.698	42			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil olahan data SPSS 23.0

Berdasarkan tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS). Hasil perhitungan didapat angka F hitung (34.538) > F tabel (2.84) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 ^a	.727	.706	.89680	1.742

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil olahan data SPSS 23.0

Pada hasil tabel dapat dilihat Nilai R Square (koefisien determinasi adalah 0.935. Hal ini berarti 72.7% besarnya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sementara sisanya 27.3% disebabkan oleh faktor-faktor yang lain di luar variabel dalam model.

PEMBAHASAN

1. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kinerja karyawan akan semakin berpengaruh besar atau positif secara langsung jika memasukan variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara atau penyela, dengan kata

lain jika ingin meningkatkan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja maka harus menciptakan atau meningkatkan komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terlebih dahulu terhadap kinerja. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Ramadhon (2015) dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara” yang menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti jika ada peningkatan dari variabel Komunikasi Organisasi maka Kinerja Karyawan akan meningkat dengan asumsi Variabel Bebas lainnya. Khomsahrial (2011), komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi yang efektif dapat dianggap sebagai aset sebuah organisasi. Terciptanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan karyawan, atau sesama karyawan menjadi salah satu alasan karyawan untuk menyukai pekerjaannya, dalam hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Anshari, Masjaya dan Amin (2014) dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti jika ada peningkatan dari variabel Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel bebas lainnya. Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dengan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Dengan demikian pekerjaan tidak menimbulkan kebosanan. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemauan untuk bekerja, Kemauan untuk bekerja ini sering dikaitkan dengan dukungan organisasi yang akan memberikan sebuah kepuasan bagi karyawannya sehingga menimbulkan kualitas kerja atau kinerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Sari dan Susilo (2018) yang mendapati ada pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

4. Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya jika ada peningkatan dari Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja maka Variabel Kinerja Karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel bebas lainnya. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhon (2015) yang mendapati ada pengaruh negatif antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Anshari, Masjaya dan Amin (2014) yang mendapati bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hestyana, Marjuni dan Suriani (2017) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi
2. Variabel Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi.
3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi.

4. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah di kemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Hal ini mengandung makna bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT. PLN ULP Airmadidi dapat dicapai melalui terciptanya kehidupan kerja yang berkualitas, komunikasi organisasi yang baik dan transparan, dan tumbuhnya kepuasan kerja, akan lebih baik apabila kinerja karyawan lebih meningkat. Untuk lebih meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi hendaknya diperhatikan dan perlu melakukan beberapa upaya untuk meraih kinerja unggul karyawannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, H., Masjaya, H., dan Amin, H. J. (2014). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. *Jurnal Administrative Reform*, Vol.2 No.3. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/528/480>. Diakses pada 22 Maret 2019.
- Devito, J. A. (1997). *Komunikasi antarmanusia*. Jakarta: Profesional Books.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Edisi 10. Alih bahasa, Jakarta: Selemba Empat.
- Pace, R. W., dan Faules. (2013). *"Komunikasi Organisasi"* (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan). Rosda. Bandung.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ramadhoan, D. (2015). *Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Vol.13, No.02. <https://media.neliti.com/media/publications/70532-ID-kualitas-kehidupan-kerja-terhadap-kinerj.pdf>. Diakses pada 22 Maret 2019.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2009). *Organizational Behaviour*. 13 Three Edition, USA: Person International Edition, Prentice –Hall.
- Sari, O. R., dan Susilo, H. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 64 No. 1. <file:///C:/Users/User/Downloads/2722-10837-1-PB.pdf>. Diakses pada 22 Maret 2019.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Bandung: CV Alfabeta.
- Tika, M. P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusaha..*, Jakarta: Bumi Aksara