

# PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU BAHASA ASING (STIBA) TELING MANADO

*THE EFFECT OF COMMUNICATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT SEKOLAH TINGGI ILMU BAHASA ASING (STIBA) TELING MANADO*

Oleh:

**Joshua Rudy Imbang<sup>1</sup>**

**Rita N. Taroreh<sup>2</sup>**

**Rudie Y. Lumantow<sup>3</sup>**

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

Email:

[yosuaimbang@gmail.com](mailto:yosuaimbang@gmail.com)<sup>1</sup>

[rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)<sup>2</sup>

[lumantowr@yahoo.co.id](mailto:lumantowr@yahoo.co.id)<sup>3</sup>

**Abstrak:** Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi yang berjumlah 36 orang dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik metode survey, dengan membagikan kuesioner dengan jumlah responden 36 orang. Hasil penelitian menunjukkan (1) Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado, hal ini dikarenakan signifikansi lebih besar dari 0,05. Dan (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado, hal ini dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Serta (3) Komunikasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

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

**Abstract:** Job satisfaction is an important aspect in a company. The purpose of this study was to determine the effect of communication and compensation on employee job satisfaction at the Teling Manado College of Foreign Languages (STIBA). The method used is a quantitative method. The sample used in this study is a saturated sample technique where the entire population of 36 people is sampled. Data collection techniques using survey methods, by distributing questionnaires with a total of 36 respondents. The results showed (1) Communication has a negative and insignificant effect on Employee Job Satisfaction at the Teling Manado Foreign Language College (STIBA), this is because the significance is greater than 0.05. And (2) compensation has a significant effect on employee job satisfaction at the Teling Manado Foreign Language College (STIBA), this is because the significance value is less than 0.05. And (3) Communication and Compensation simultaneously have a significant effect on Job Satisfaction

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Dalam persaingan dibidang

ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya (Halisa, 2020). Untuk tercapainya sebuah kinerja yang baik tentunya perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja dari karyawannya.

Karyawan yang memiliki perasaan positif berarti ia merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga akan lebih produktif daripada yang tidak puas (Hidayati & Saputra, 2018). Karyawan yang tidak puas akan menurunkan motivasi dan semangat kerjanya yang pada akhirnya kinerjanya juga akan turun. Demikian pula dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti tugas perusahaan berhasil menjalankan misinya. kompetensi yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dan berbagai faktor pribadi lainnya merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan kinerjanya. Menurut penelitian Robbins & Judge (2017) “kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari evaluasi karakteristiknya”. Namun demikian harus diakui pula bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensinya, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasional seperti komunikasi, dan kompensasi.

Komunikasi diperlukan untuk menyatukan persepsi pegawai agar dapat mencapai tujuan yang hakiki pada organisasi untuk menerima dan mengolah ide-ide konstruktif dari pegawai (Munir et al., 2020). Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan, pimpinan dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut penelitian (Nofrion, 2016) “Komunikasi adalah suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antarsesama manusia, melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain dan berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu”. Komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan semua imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa atau hasil kerjanya di perusahaan. Hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan kriteria organisasi tentunya akan memberikan umpan balik dalam bentuk upah yang sesuai kualitas dan kuantitas (Munir et al., 2020). Ada juga menurut penelitian (Nurchayyo, 2015) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”.

Dalam kaitannya dengan pendidikan karakter, bangsa Indonesia sangat memerlukan SDM (sumber daya manusia) yang besar dan bermutu untuk mendukung terlaksananya program pembangunan dengan baik (Sahroni, 2017). Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja dari sumber daya manusia karena STIBA merupakan sebuah perusahaan atau Yayasan yang menawarkan jasa, maka dari itu kepuasan kerja sangatlah penting dalam menjaga produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Yayasan Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado masih ada karyawan yang kurang puas dalam pekerjaan mereka mengenai hal komunikasi, ketua Yayasan STIBA Teling Manado juga sering mendapatkan keluhan dari karyawan mengenai kompensasi yang mereka terima berupa gaji yang masih kurang, berikut saya akan menampilkan sistem pemberian gaji dari STIBA. Dalam rangka meningkatkan akreditasi Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado, setiap karyawan di STIBA berhak untuk mendapatkan pendapatan dari hasil kinerja sendiri yang biasa disebut dengan kompensasi.

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada STIBA Teling Manado
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada STIBA Teling Manado
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada STIBA Teling Manado

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komunikasi**

Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang, kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara

tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikator. Orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif disebut komunikatif. Orang yang komunikatif ialah orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, dan lisan. Berdasarkan pengertian di atas dijelaskan bahwa, jika seseorang tentang sesuatu yang dinyatakan orang lain kepadanya, maka komunikasi berlangsung. Dengan demikian komunikasi antara mereka berdua itu bersifat komunikatif, dan sebaliknya jika lawan bicaranya tidak mengerti maka komunikasi tersebut bersifat diskomunikatif.

Mengingat organisasi merupakan sebuah sistem yang saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain, maka peran komunikasi dalam suatu organisasi merupakan komponen yang sangat penting untuk melakukan koordinasi dan mengawasi aktivitas individu yang terlibat di dalam organisasi (Jablin & Putnam, 2019). komunikasi juga memegang peranan penting bagi organisasi ketika menghadapi perubahan baik lingkup internal maupun eksternal karena menurut (Lewis, 2019), komunikasi merupakan kunci untuk melakukan identifikasi dan koordinasi antar pemangku kepentingan, membangun proses interaksi sosial antar pihak yang terlibat, menyusun dan mengambil keputusan.

Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksud oleh pelaku komunikasi (Mangkunegara, 2016:145) Komunikasi penting bagi kehidupan sehari-hari sesuai dengan fungsi komunikasi yang bersifat persuasif, dan informatif. Indikator yang digunakan adalah, (1) komunikasi kebawah, (2) komunikasi keatas, (3) komunikasi kesamping

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan dari perusahaan (Siti Mujanah 2019:1). Kompensasi finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Dapat dikatakan pula kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non-finansial yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang, atau bisa juga dalam bentuk non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja, dan lainnya. Kompensasi juga bisa diberikan secara langsung terhadap karyawan, ataupun tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non-finansial.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki, mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja. Indikator yang digunakan adalah, (1) Gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan, (4) Fasilitas.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2018:76) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang mewakili perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja terhadap jumlah yang mereka pikirkan. (Luthans 2014:39) menyatakan kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan, dalam keadaan ini, ada atau tidak tampak konvergen antara batasan layanan karyawan dan tingkat penyimpangan layanan finansial dan non-finansial. Berdasarkan definisi para ahli tersebut, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan mengenai hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan kepada suatu pekerjaan yang diterima pekerja dari perusahaan tersebut. Indikator yang digunakan adalah, (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Promosi, (3) Pengawasan, (4) Rekan Kerja.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Tahir, 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dosen tetap PTM di Sulsel. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis linear berganda serta menggunakan SPSS

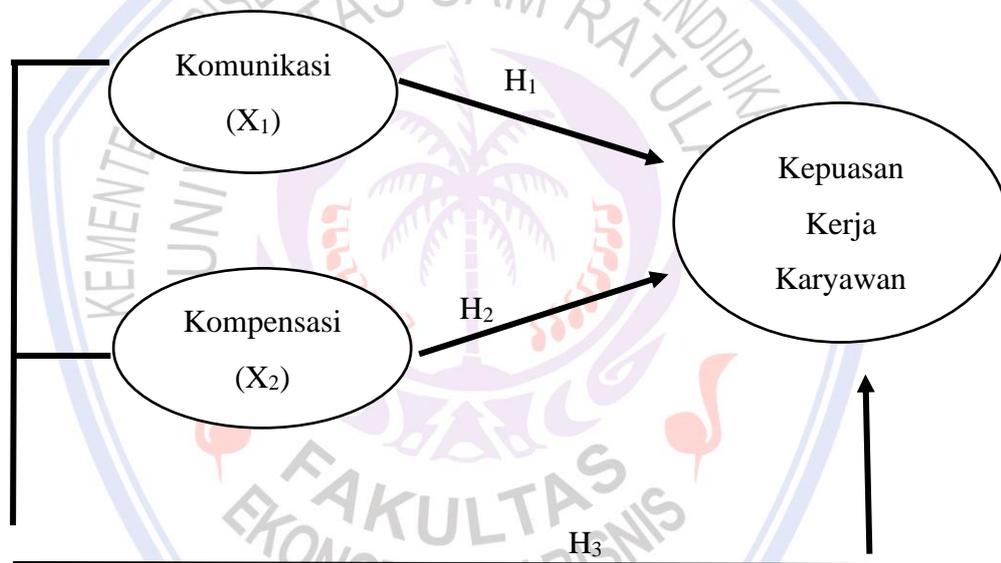
sebagai alat untuk mengelola data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap PTM di Sulsel.

Penelitian Seidy et al., 2018. Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi serta kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis linear berganda serta menggunakan SPSS sebagai alat untuk mengelola data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado

Penelitian Kriss et al., 2021. *National Early Career Transplant Hepatologist Survey: Compensation, Burnout, and Job Satisfaction. The results of this research shows aimed to conduct a comprehensive assessment of early career transplant hepatologists to fill these voids in knowledge and to inform current and future transplant hepatologists. An online survey designed to quantify clinical and nonclinical roles, compensation and structure, job satisfaction, and burnout was sent to 256 early career transplant hepatologists. Respondents were divided into three practice settings: university hospital*

### Kerangka Konsep

Model penelitian ini yang dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Komunikasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado
- H<sub>2</sub> : Kompensasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado
- H<sub>3</sub> : Komunikasi dan Kompensasi diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini data analisis yang didapatkan dengan metode wawancara dan pengisian kuisioner sebagai instrumen utama dalam mendapatkan data. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Sekolah Tinggi Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado, dengan minimal responden 30 responden. Sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono 2017: 8), yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data menggunakan metode survey, Survey pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada responden. Kuesioner ialah teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab oleh responden. Adapun proses pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu menyebarkan kuesioner secara online menggunakan google form dan kuesioner disebar melalui Grup WhatsApp dan Telegram.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dinaikkan turunkan nilainya. Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

$b_{1,2}$  = Koefisien Regresi  $X_{1,2}$

$X_1$  = Komunikasi

$X_2$  = Kompensasi

E = Error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner

Berikut ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisisioner penelitian:

**Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner**

| Variabel             | Indicator  | Pearson Cor | Nilai Sig | Status |
|----------------------|------------|-------------|-----------|--------|
| Komunikasi ( $X_1$ ) | $X_{1.1}$  | 0,771       | 0,000     | VALID  |
|                      | $X_{1.2}$  | 0,686       | 0,000     | VALID  |
|                      | $X_{1.3}$  | 0,894       | 0,000     | VALID  |
|                      | $X_{1.4}$  | 0,823       | 0,000     | VALID  |
|                      | $X_{1.5}$  | 0,591       | 0,000     | VALID  |
|                      | $X_{1.6}$  | 0,904       | 0,000     | VALID  |
|                      | $X_{1.7}$  | 0,746       | 0,000     | VALID  |
|                      | $X_{1.8}$  | 0,826       | 0,000     | VALID  |
|                      | $X_{1.9}$  | 0,827       | 0,000     | VALID  |
|                      | $X_{1.10}$ | 0,774       | 0,000     | VALID  |
| Kompensasi ( $X_2$ ) | $X_{2.1}$  | 0,831       | 0,000     | VALID  |

|                                |                   |       |       |       |
|--------------------------------|-------------------|-------|-------|-------|
|                                | X <sub>2.2</sub>  | 0,792 | 0,000 | VALID |
|                                | X <sub>2.3</sub>  | 0,777 | 0,000 | VALID |
|                                | X <sub>2.4</sub>  | 0,809 | 0,000 | VALID |
|                                | X <sub>2.5</sub>  | 0,750 | 0,000 | VALID |
|                                | X <sub>2.6</sub>  | 0,765 | 0,000 | VALID |
|                                | X <sub>2.7</sub>  | 0,627 | 0,000 | VALID |
|                                | X <sub>2.8</sub>  | 0,840 | 0,000 | VALID |
|                                | X <sub>2.9</sub>  | 0,547 | 0,001 | VALID |
|                                | X <sub>2.10</sub> | 0,633 | 0,000 | VALID |
| Kepuasan Kerja<br>Karyawan (Y) | Y <sub>1.1</sub>  | 0,853 | 0,000 | VALID |
|                                | Y <sub>1.2</sub>  | 0,866 | 0,000 | VALID |
|                                | Y <sub>1.3</sub>  | 0,794 | 0,000 | VALID |
|                                | Y <sub>1.4</sub>  | 0,727 | 0,000 | VALID |
|                                | Y <sub>1.5</sub>  | 0,740 | 0,000 | VALID |
|                                | Y <sub>1.6</sub>  | 0,783 | 0,000 | VALID |
|                                | Y <sub>1.7</sub>  | 0,866 | 0,000 | VALID |
|                                | Y <sub>1.8</sub>  | 0,746 | 0,000 | VALID |
|                                | Y <sub>1.9</sub>  | 0,774 | 0,000 | VALID |
|                                | Y <sub>1.10</sub> | 0,677 | 0,000 | VALID |

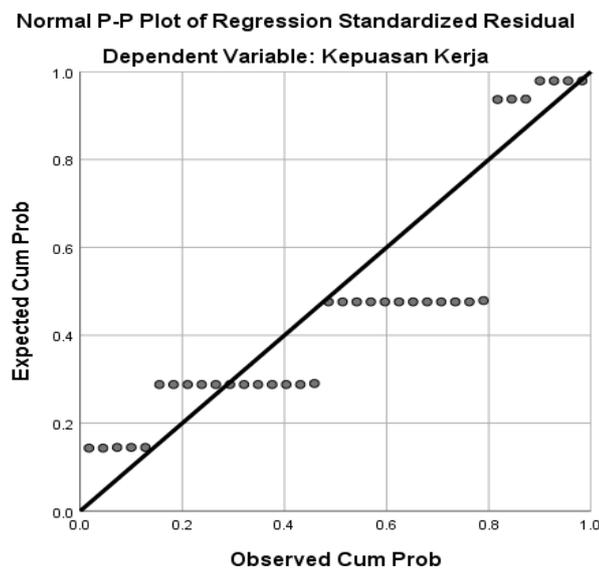
Sumber: Olah data SPSS 20, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari setiap indicator pada Komunikasi (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid. Dan Uji realibilitas dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 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.



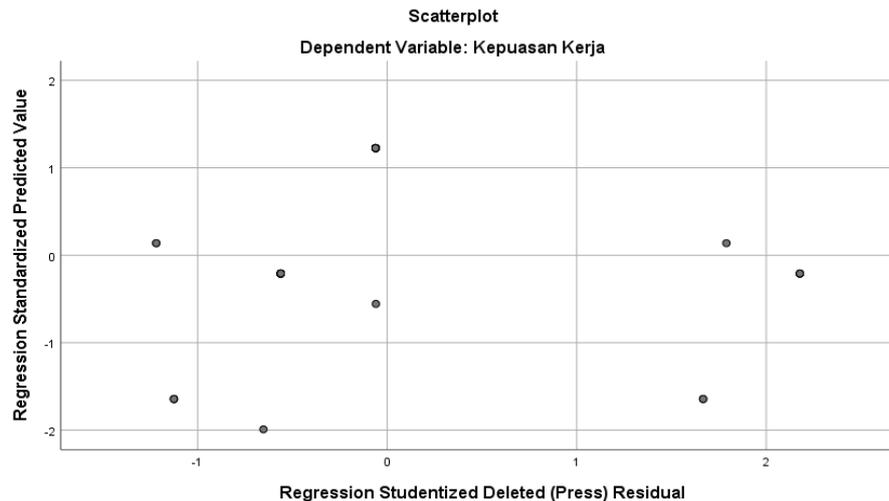
Gambar 1 Grafik Normal P-P Plot Of Regression

Sumber: Olah data SPSS 20, 2022

Gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada grafik *p-plot* model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah varian dari residual tidak sama untuk semua pengamatan, yang menyebabkan estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Jika dari suatu pengamatan tersebut terdapat varian yang berbeda, maka disebut heterokedastisitas.



**Gambar 2 Scatterplot**

Sumber: Olah data SPSS 20, 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan koefisien parameter untuk semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas yang terlihat dari sebaran yang menyebar dan tidak membentuk pola.

### Uji Mutikolinieritas

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

**Tabel 2 Collinearity Model**

| Model      | Collinearity Statistics |       |
|------------|-------------------------|-------|
|            | Tolerance               | VIF   |
| (Constant) |                         |       |
| 1          | 0.252                   | 3.969 |
|            | 0.252                   | 3.969 |

Sumber: Olah data SPSS 20, 2022

Tabel diatas menunjukkan Hasil perhitungan menghasilkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |     |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-----|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF |
| 1 (Constant) | 0.986                       | 0.402      |                           | 2.454 | 0.02 |                         |     |

|            |        |       |        |        |       |       |       |
|------------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|
| Komunikasi | -0.195 | 0.174 | -0.216 | -1.124 | 0.269 | 0.252 | 3.969 |
| Kompensasi | 1.003  | 0.19  | 1.012  | 5.27   | 0     | 0.252 | 3.969 |

Sumber: Olah data SPSS 20, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,986 - 0,195 + 1,003 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta dari persamaan regresi linear berganda adalah 0,986. Hal ini menjelaskan bahwa jika Komunikasi, dan Kompensasi nilainya adalah 0 (nol), maka Kepuasan kerja adalah sebesar 0,986
2. Koefisien regresi unruk variabel Komunikasi adalah sebesar -0,195 dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Komunikasi, sementara Kompensasi diasumkkan tetap, maka besarnya Kepuasan Kerja akan mengalami perubahan yakni penurunan sebesar -0,195
3. Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi adalah sebesar 1,003 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Komunikasi, sementara Kompensasi diasumkkan tetap, maka besarnya Kepuasan Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 1,003

### Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 4 Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .833 <sup>a</sup> | 0.693    | 0.675             | 0.38569                    |

Sumber: Olah data SPSS 20, 2022

Berdasarkan tabel diatas nilai R<sup>2</sup> mempunyai pengaruh X1,X2 terhadap Y = cukup kuat.

### Pembahasan Hasil

#### Komunikasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis komunikasi (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). hal ini dikarenakan adanya pandemi COVID-19 yang melanda dunia khususnya Indonesia sehingga terjadinya *lockdown* atau pembatasan mobilitas yang membuat komunikasi yang terjadi di Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado terganggu karena kita di haruskan untuk melakukan pertemuan atau rapat secara tidak langsung atau daring guna untuk menekan jumlah orang yang tertular wabah virus COVID-19. Dengan adanya adanya kemajuan teknologi, meskipun kita di batasi oleh jarak dan waktu, kita tetap bisa saling berkomunikasi. Contohnya komunikasi yang dilakukan secara perorangan bisa dilakukan via telpon, whatsapp dll. Selanjutnya komunikasi yang dilakukan secara berkelompok bisa dilakukan via *zoom*.

Walaupun kita terbantu dengan adanya kemajuan teknologi yang memudahkan kita untuk melakukan komunikasi jarak jauh, tetapi komunikasi yang seperti ini juga masih memiliki banyak kekurangan yang menyebabkan miskomunikasi pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado antara lain: (1) masih banyak karyawan STIBA yang belum begitu mengerti cara menggunakan *smartphone* dan juga cara mengoperasikan aplikasi lainnya atau biasa kita kenal dengan *gadget*, (2) terbatasnya waktu dalam penggunaan aplikasi *zoom meeting* yang hanya 45 menit, (3) masalah pada jaringan internet. Seperti yang diketahui bahwa kegiatan komunikasi adalah salah satu unsur dari fungsi manajemen yang sangat penting yang tidak bisa dipisahkan di samping fungsi-fungsi lainnya seperti perencanaan, pengawasan, pengorganisasian dan lain-lainnya (Ningrum, 2013). Tentunya beberapa faktor yang telah di sebutkan tadi sangat memberikan dampak yang tidak baik bagi Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling manado karena komunikasi yang dilakukan secara tidak langsung pasti akan berbeda dengan komunikasi yang dilakukan secara langsung sehingga perasaan beserta informasi yang disampaikan oleh orang yang menyampaikan pesan kepada orang yang menerima pesan sering kali berbeda dan tidak tepat sasaran.

### **Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berbeda dengan komunikasi yang mendapatkan hasil negatif, maka kompensasi mendapatkan hasil yang positif. Berdasarkan hasil analisis variabel kompensasi (X2) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Sekolah Tinggi Ilmu Bhasa Asing (STIBA) Teling Manado karena, gaji beserta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan apa yang mereka berikan ke perusahaan dan juga fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan cukup aman dan nyaman. Gaji dan tunjangan adalah kompensasi yang diberikan karena karyawan dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Hakim & Muhdi, 2020). sehingga para karyawan merasa puas dalam bekerja. Maka dari itu STIBA Teling Manado harus lebih meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena, semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat Kepuasan Kerja karyawan.

### **Komunikasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa adanya keterkaitan atau pengaruh secara simultan antara variabel Komunikasi (X1) sebagai variabel yang mempengaruhi, dan Kompensasi (X2) sebagai variabel mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Karena Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa sehingga sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja dari SDM yang ada, karena dengan didukungnya oleh teori oleh (Hidayati & Saputra, 2018) mengatakan bahwa “Karyawan yang memiliki perasaan positif berarti ia merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga akan lebih produktif daripada yang tidak puas”. Maka dari itu komunikasi (X1) sangat diperlukan oleh STIBA guna untuk mengevaluasi kinerja baik dari individu dan perusahaan, serta kompensasi (X2) juga tidak kalah pentingnya karena secara bersamaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado.
3. Komunikasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah Bagi pihak Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado agar lebih meningkatkan Komunikasi satu dengan yang lain, baik komunikasi keatas, kebawah, dan kesamping, sehingga terciptanya komunikasi yang kondusif. Pihak Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado hendaknya lebih meningkatkan Kompensasi terhadap karyawan guna tercapainya Kepuasan Kerja

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105–115. <https://doi.org/10.23917/jpis.v29i2.9354>. Diakses Tanggal 19 September 2022
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>. Diakses Tanggal 11 Mei 2022
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan

Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 162. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>. Diakses Tanggal 9 Mei 2022

- Jablin, M Frederic & Putnam, L. Linda. (2019). *The New Handbook of Organizational Communication*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Kriss, M., Te, H. S., Verna, E. C., VanWagner, L. B., Scott, F. I., & Lai, J. C. (2021). National Early Career Transplant Hepatologist Survey: Compensation, Burnout, and Job Satisfaction. *Hepatology Communications*, 5(4), 701–712. <https://doi.org/10.1002/hep4.1666>. Diakses Tanggal 8 Mei 2022
- Lewis, S. L. (2019). *Medical-Surgical Nursing: Assessment and Management of Clinical Problems, 8th Edition*. United States of America: Elsevier Mosby
- Luthans, Fred & Jonathan P. Doh (2014). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku. Edisi Ke-8. Buku Ke-2*. Jakarta. Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: RFLIKA ADITAMA.
- Munir, Facmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(2), 161–170. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>. Diakses Tanggal 1 Juni 2022
- Ningrum, M. E. (2013). Peranan Komunikasi Internal Di Lingkungan Kerja. *Indept*, 3(1), 25–30. Diakses Tanggal 20 September 2022
- Nofrion, (2016). *Komunikasi Pendidikan: Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi dalam Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media
- Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya”. *Khasanah Ilmu*, 6(2), 78-85
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2018). *Perilaku Organisasi. (Buku, 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahroni, D. (2017). Pentingnya Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran. *Pasca UM*, 1(1), 115–124. <https://media.neliti.com/media/publications/259090-pendidikan-karakter-dan-pembangunan-sumb-e0cf1b5a.pdf>. Diakses Tanggal 18 Mei 2022
- Seidy, M. ;, Roring, ; Ferdy, & Adolfina. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado, *Comuunication And Compensation Effect On Employee Satisfaction Of RRI Manado Office Manado* Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Jurusan Mana. *Jurnal Emba*, 6(4), 3458–3467. Diakses Tanggal 20 Mei 2022
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap PTM Di Sulsel. *Jurnal Komodifikasi*, 8, 214–227. Diakses Tanggal 22 Mei 2022