

ANALISIS PERASAAN SENANG (KEPUASAN) TERHADAP HASIL KERJA YANG DIUKUR MELALUI KOMUNIKASI, EFIKASI DAN PENGHARGAAN DIRI

Syamsi Mawardi¹, Arsid³, Wahyudi³

Universitas Pamulang, Banten

dosen02000@unpam.ac.id¹, dosen00496@unpam.ac.id²

Submitted: 20th Aug 2021/ **Edited:** 28th Sept 2021/ **Issued:** 01st Oct 2021

Cited on: Mawardi, S., Arsid, A., & Wahyudi, W. (2021). ANALISIS PERASAAN SENANG (KEPUASAN) TERHADAP HASIL KERJA YANG DIUKUR MELALUI KOMUNIKASI, EFIKASI DAN PENGHARGAAN DIRI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 850-858.

ABSTRACT

Although feelings of pleasure are not defined as the main instrument in achieving performance, emotional involvement in work cannot be ignored. Invisibly, feelings dominate work attitudes and behavior, so that performance can be achieved. So paying attention to the factors of happiness and comfort at work must be considered by organizational management. This study aims to analyze the role of job satisfaction on improving performance by paying attention to the variables of communication, self-esteem, and self-efficacy. The research method uses causal associative with regression analysis techniques. In collecting data, a purposive sampling technique was used with a questionnaire as a research instrument. The results of the study indicate that satisfaction is a factor that is considered important by every employee. The reason is, work is not only a matter of making money, but as a place to interact between one person and another within the scope of business activities, then building good communication is a necessity, then having self-confidence is a capital in meeting the interests of the organization and the work environment. Statistically, the value of the contribution of the variables of communication, self-esteem, and self-efficacy is 0.162. This means that job satisfaction will increase with an estimated value of 16.2% if work communication is well developed and self-confidence is high.

Keywords : Job Satisfaction, Communication, Efficacy & Self Esteem

PENDAHULUAN

Terjadi kekacauan keadaan di seluruh aspek kehidupan akibat covid-19 mewabah. Hal ini menjadi tantangan terbesar bagi setiap individu, khususnya perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensi. Terlebih adanya kebijakan pembatasan sosial berskala besar membuat ruang gerak semakin sulit, maka seluruh manusia dituntut adaptif dalam menghadapi kenyataan sulit ini dengan menghadirkan tindakan kreatif dan inovatif. Kendati demikian, keterbatasan tersebut tidak dapat menafikan berbagai masalah,

misalnya banyak perusahaan yang gulung tikar (Giant, Matahari, Perusahaan Hotel dan Pariwisata, dan UMKM), tingkat pengangguran dan pemutusan hubungan kerja terjadi di mana-mana, daya beli masyarakat menurun, tingkat pendapat menurun, dan sebagainya. Dampak buruk yang nyata dari sulitnya keadaan ini adalah stagnasi kegiatan ekonomi, akibatnya banyak perusahaan yang pendapatannya menurun sehingga manajemen mengambil keputusan untuk PHK. Bukan hanya satu atau dua perusahaan yang mengalami hal seperti ini tetapi juga banyak perusahaan yang berbeda kasus namun dengan penyebab yang sama yaitu karena wabah penyakit (Yanuarita, H. A., & Haryati, 2021).

Di masa pandemi ini tidak banyak yang dapat dilakukan, namun bukan berarti harus menyerah dan membiarkan keadaan semakin memburuk. Sebagai manusia berakal, harus dapat memaksimalkan potensi dan menghadirkan solusi dari permasalahan yang tengah dihadapi. Dalam masa PSBB dan kebijakan protokol kesehatan yang di sampaikan oleh pemerintah tidak kalah pentingnya karena untuk memutus rantai penyebaran virus tersebut. Dalam kasus ini perusahaan di tuntut untuk terus bisa berinovasi bagaimanapun caranya agar bisnis perusahaan tetap berajalan, ini merupakan tantangan terbesar bagi perusahaan, sebagian karyawan di bekerjkan dari rumah dan sebagian bekerja di kantor, ini salah satu usaha perusahaan dalam menghadapi tantangan tersebut, tetapi manajemen juga tetap memperhatikan resiko yang mungkin terjadi jika di terapkan bekerja dari rumah. Dalam hal ini resiko yang mungkin akan timbul memang memerlukan kesadaran oleh seluruh karyawan untuk tetap menjaga integritas dalam bekerja dan rasa memiliki terhadap perusahaan yang tinggi. Untuk itu harus ada komunikasi yang baik serta feedback antara karyawan dan pihak manajemen perusahaan (Latifah, W., & Muksin, 2020).

Saat ini tantangan yang kita hadapi adalah teknologi yang berpengaruh terhadap pertumbuhan perekonomian dunia. Perekonomian ini tumbuh secara pesat karena dipengaruhi oleh berbagai efektivitas suatu perusahaan yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang tersedia di dalamnya. Dalam perkembangan zaman saat ini, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin kompetitif. Oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya

kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Saputra, N., & Mulia, 2020).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut (Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, 2020)

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan berhubungan dengan Kinerja sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya (Wahyu, W., & Salam, 2020).

LANDASAN TEORI

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi organisasi mempunyai hubungan dengan tingkat kepuasan kerja. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa dengan terjalinnya komunikasi yang baik pada satu lingkup organisasi, maka akan menciptakan iklim organisasi yang baik pula (Setyoningrum, D. P., & Diphojoyo, 2020). Saat iklim organisasi tersebut sudah terbentuk dengan baik, maka orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut akan merasa nyaman karena efek iklim tersebut. Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.

Komunikasi mempunyai hubungan dengan tingkat kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari

pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas (Nanda, R. T., & Namora, 2020).

Pengaruh Self Esteem Terhadap Kepuasan Kerja

Self Esteem berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila Self Esteem karyawan tinggi maka akan membuat rasa kepuasan kerja dalam diri karyawan tinggi pula. Hal ini dibuktikan dalam hasil penelitian Kusniawati & Kader (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Self Esteem terhadap kepuasan kerja, dan didukung dengan hasil penelitian Wulandari, Sumadi, & Swara (2020), yang menyatakan bahwa karyawan dengan Self Esteem yang tinggi memiliki kemampuan kerja yang unggul dan dapat meningkatnya kepuasan kerja yang diperoleh dari pekerjaannya.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

Self Efficacy berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila *Self Efficacy* karyawan tinggi maka akan membuat rasa kepuasan kerja dalam diri karyawan tinggi pula. Hal ini dibuktikan dalam hasil penelitian Yosier, Riadi & ZA (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja, dan didukung dengan hasil penelitian Ali & Wardoyo (2021) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Self Efficacy* atau tingkat keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya maka kepuasan kerja pun ikut meningkat.

Pengaruh Komunikasi, Self Esteem, dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi yang baik, tingkat harga diri untuk bekerja yang tinggi serta kepercayaan diri terhadap kemampuan untuk melakukan pekerjaan akan membuat diri merasa puas, sehingga ada hubungan secara simultan antara komunikasi, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dalam hasil penelitian Iska Maulina (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Berikut ini dikemukakan metode penelitian yang digunakan, di antaranya:

1. Penarikan kesimpulan didasarkan pada hasil perhitungan statistik, maka pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif

2. Arah berpikir penelitian merupakan sebab akibat, maka metode penelitian menggunakan asosiatif kausal
3. Uji statistik terdiri dari uji parsial dan simultan, maka teknik analisis menggunakan regresi linear berganda.
4. Dalam mengumpulkan data, dilakukan penyebaran kuesioner kepada sampel terpilih melalui teknik sampel purposif
5. Jumlah sampel sebanyak 100
6. Subjek penelitian adalah karyawan PT Aerofood Acs Indonesia

HASIL PENELITIAN

Gambaran Kuesioner Komunikasi

Berdasarkan data yang terkumpul melalui sebaran kuesioner, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Komunikasi saat ini sudah cukup baik, hal ini terlihat dari rata-rata skor sebesar 3,38 dan masuk ke dalam rentang kategori Cukup Baik. Pada variabel komunikasi rata-rata skor yang dominan ada pada indikator muatan informasi dengan skor rata-rata 3,55 dengan kategori Baik, yaitu instrumen “instruksi atasan mudah dipahami” dengan skor 3,57 dan “Permintaan dan penerimaan barang antar unit selalu lancar” dengan skor 3,52. Sedangkan untuk indikator kemudahan informasi ada pada skor terendah dengan rata-rata skor 3,22 dengan kategori cukup baik, yaitu instrumen “Atasan menyediakan media informasi yang sesuai dengan kebutuhan Pekerjaan” dengan skor 2,98 dan “Media informasi yang di sediakan atasan mudah di akses” dengan skor 3,45.

Gambaran Kuesioner Self Esteem

Berdasarkan data yang terkumpul melalui sebaran kuesioner, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Self Esteem* saat ini sudah sangat baik, hal ini terlihat dari rata-rata skor sebesar 4,23 dan masuk ke dalam rentang kategori Sangat Baik. Pada variabel *Self Esteem* rata-rata skor yang dominan ada pada indikator Perasaan Berharga dengan skor rata-rata 4,23 dengan kategori sangat baik, yaitu instrumen “Saya merasa orang yang rajin dan pintar” dengan skor 4,45 dan “saya merasa orang yang baik” dengan skor 4,29. Sedangkan untuk indikator Perasaan Mampu ada pada skor terendah dengan rata-rata skor 4,10 dengan kategori Baik, yaitu instrumen “saya mampu menyelesaikan

pekerjaan yang di berikan” dengan skor 4,34 dan “saya yakin dengan kemampuan yang dimiliki” dengan skor 3,85.

Gambaran Kuesioner Self Efficacy

Berdasarkan data yang terkumpul melalui sebaran kuesioner, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Self Efficacy saat ini sudah Baik, hal ini terlihat dari rata-rata skor sebesar 4,09 dan masuk ke dalam rentang kategori Baik. Pada variabel Self Efficacy rata-rata skor yang dominan ada pada indikator Keadaan Fisiologis dengan skor rata-rata 4,16 dengan kategori baik, yaitu instrumen “saya merasa gugup saat diberikan tugas baru oleh atasan” dengan skor 4,17 dan “saya sangat bersemangat dalam bekerja” dengan skor 4,16. Sedangkan untuk indikator Pengalaman Akan Kesuksesan ada pada skor terendah dengan rata-rata skor 4,03 dengan kategori Baik, yaitu instrumen “saya selalu sukses dalam hal pekerjaan” dengan skor 4,10 dan “Saya selalu gagal dalam hal pekerjaan” dengan skor 3,96.

Gambaran Kuesioner Komunikasi

Berdasarkan data yang terkumpul melalui sebaran kuesioner, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Y) saat ini sudah Baik, hal ini terlihat dari rata-rata skor sebesar 4,05 dan masuk ke dalam rentang kategori Baik. Pada variabel Self Efficacy rata-rata skor yang dominan ada pada indikator Kejujuran dengan skor rata-rata 4,18 dengan kategori baik, yaitu instrumen “saya sangat Jujur dalam melaksanakan tugas yang di berikan atasan” dengan skor 4,07 dan “saya bekerja keras walaupun tidak di awasi” dengan skor 4,29. Sedangkan untuk indikator Kepuasan Kerja tidak langsung (bonus) ada pada skor terendah dengan rata-rata skor 3,73 dengan kategori Baik, yaitu instrumen “Saya menerima Bonus karena prestasi kerja saya” dengan skor 3,66 dan “bonus yang di berikan sesuai dengan prestasi kerja” dengan skor 3,80.

Uji kelayakan kuesioner

1. Luaran statistik korelasi menunjukkan, seluruh kuesioner komunikasi dinyatakan valid, dan indikator yang memiliki korelasi paling tinggi adalah kemudahan mendapatkan informasi.
2. Luaran statistik korelasi menunjukkan, seluruh kuesioner self esteem dinyatakan valid, dan indikator yang memiliki korelasi paling tinggi adalah perasaan diterima.

3. Luaran statistik korelasi menunjukkan, seluruh kuesioner self efficacy dinyatakan valid, dan indikator yang memiliki korelasi paling tinggi adalah pengalaman.
4. Luaran statistik korelasi menunjukkan, seluruh kuesioner kepuasan kerja dinyatakan valid, dan indikator yang memiliki korelasi paling tinggi adalah lingkungan.

Uji konsistensi kuesioner

Secara keseluruhan baik nilai reliabilitas kuesioner lebih besar dari 0,60 dan nilai reliabilitas variabel lebih besar dari 0,70. Artinya, data yang diperoleh melalui sebaran kuesioner tidak memiliki kecacatan nilai, sehingga dapat digunakan untuk olah data penelitian regresi. Walau secara matematis belum dapat dipastikan, apakah hasil penelitian menunjukkan probabilitas yang diharapkan.

Tabel 1. Analisis Pengaruh Linear

Hipotesis	Pengaruh/ Kontribusi	Kesimpulan
H1 : Komunikasi – Kepausan Kerja	0,294	Signifikan
H2 : Self Esteem – Kepausan Kerja	0,379	Signifikan
H3 : Self Efficacy – Kepausan Kerja	0,318	Signifikan
H4 : Komunikasi, S. Esteem, & S. Efficacy – Kepausan Kerja	0,162	Signifikan

Sumber: Data penelitian, 2021

Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja

Nilai regresi sebesar 0,294 menjelaskan, bahwa komunikasi saat ini hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,294. Dengan kata lain, komunikasi yang terbangun saat ini baik dari pimpinan ke pada bawahan atau sebaliknya, kemudian antar teman sejawat secara signifikan berpengaruh, namun demikian nilai pengaruhnya masih di bawah 0,50. Artinya, secara teoritis komunikasi memiliki peran penting terhadap rasa nyaman ke kita berinteraksi antara satu karyawan dengan yang lainnya.

Pengaruh self esteem terhadap kepuasan kerja

Nilai regresi sebesar 0,379 menjelaskan, bahwa harga diri atau bangga terhadap diri sendiri memiliki peluang yang besar dalam meningkatnya kepuasan. Temuan ini secara faktual menegaskan, bahwa para karyawan memiliki sikap bangga yang tinggi terhadap dirinya, dengan menunjukkan kinerja yang baik dan berusaha tampil untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Selain itu, adanya rasa bangga terhadap diri sendiri memiliki korelasi yang kuat dengan kepuasan terhadap diri sendiri, sehingga semakin

bangga seseorang karena kebaikan yang dimilikinya maka menunjukkan seberapa puas dirinya.

Pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan jika self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Artinya, kepercayaan diri mencerminkan seberapa puas seorang karyawan, ia menampilkan apa yang baik melalui sikap dan keceriaan, hal ini menegaskan bahwa seseorang tengah merasa puas. Selain itu, nilai regresi 0,318 menjelaskan bahwa kenaikan rasa percaya diri dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kata lain, data ini menggambarkan keadaan saat ini, bahwa para karyawan yang diteliti memiliki kepercayaan diri yang baik sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja. Diharapkan dengan meningkatnya kepuasan kerja dapat berimplikasi terhadap meningkatnya kinerja dan produktivitas kerja.

Pengaruh komunikasi, self esteem dan self efficacy terhadap kepuasan kerja

Determinasi komunikasi, self esteem dan self efficacy sebesar 0,162. Secara statistik berarti adanya ketiga faktor dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 16,2%. Namun makan sesungguhnya adalah, komunikasi yang saat ini terbangun, kebanggaan karyawan terhadap dirinya dan sikap percaya dirinya belum mampu mendorong kepuasan kerja di atas 50% walau secara matematis memiliki kondisi signifikan. Artinya, nilai dampak dari ketiga faktor belum bisa memaksimalkan perasaan senang dan bahagia, hal ini diperlukan upaya dari banyak pihak, khususnya perusahaan dan pimpinan.

KESIMPULAN

Hal menarik dari hasil penelitian ini adalah bahwa, temuan penelitian memperjelas pendapat teori. Bahwa kepuasan merupakan perbuatan hati yang terlihat pada sikap bangga dan percaya diri. Selain itu, perlu dibangun komunikasi yang baik, agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman, sehingga memberikan rasa bahagia dan suasana betah bekerja. Namun, terdapat koreksi terhadap hasil simultan, walau secara matematis menunjukkan nilai positif, akan tetapi nilai simultan belum dapat menunjukkan peningkatan dari hasil parsial. Hal ini menegaskan jika komunikasi, self esteem dan self efficacy merupakan variabel individual yang belum menjadi budaya di dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1).
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2021). PENGARUH SELF ESTEEM DAN SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53-62.
- Latifah, W., & Muksin, N. N. (2020). Kontribusi Metode Coaching Dalam Komunikasi Persuasif Pegawai Di Rsud R. Syamsudin, Sh Kota Sukabumi. *Sebatik*, 24(2), 213-221.
- Maulina, I. (2018). Pengaruh Komunikasi, Self Esteem, Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2).
- Nanda, R. T., & Namora, I. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BUMISARI PRIMA MEDAN. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1).
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 20-28.
- Setyoningrum, D. P., & Diphojoyo, G. U. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIT PELAYANAN PUBLIK BADAN NASIONAL PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (BNP2TKI). *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(1), 38-52.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wulandari, N. L. A. A., Sumadi, N. K., & Swara, N. N. A. A. V. (2020). Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Widya Manajemen*, 2(1), 89-99.
- Yanuarita, H. A., & Haryati, S. (2021). Pengaruh Covid-19 Terhadap Kondisi Sosial Budaya Di Kota Malang Dan Konsep Strategis Dalam Penanganannya. *Jurnal Ilmiah Widya Sosiopolitika*, 2(2), 58.
- Yosier, S., Riadi, S. S., & ZA, S. Z. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional leader member exchange self efficacy terhadap kepuasan kerja. *JURNAL MANAJEMEN*, 11(2), 212-216.