

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus CV. Sembiring Sukses Mandiri)**

SKRIPSI

OLEH

**ILMA AMANDA PUTRI (21110023)
NUR AFNIMAH DAMANIK (21110111)**

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM AHLI MADYA AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS CV. SEMBIRING SUKSES MANDIRI)

Ilma Amanda Putri

Nur Afnimah Damanik

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

ilmaamandaputri5@gmail.com

nurafnimahdamanik@gmail.com

Dosen Pembimbing I:

Dr. Mangasi Sinurat, S.E M.M, CMA., CERA., CIBA., CBV

Dosen Pembimbing II:

Dr. Willy Cahyadi, S.Kom., S.E., M.SI., CMA., CERA., CIBA., CBV

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus CV. Sembiring Sukses Mandiri). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.00. yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan Cv. Sembiring Sukses Mandiri. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolonearitas, uji heteroskedasitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis yaitu uji parsial (uji T) dan Uji Simultan (uji F). Hasil dari SPSS dalam penelitian ini yaitu komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, komunikasi dan kompensasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, Komunikasi, Kompensasi

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Case Study of CV. Sembiring Sukses Mandiri)

Ilma Amanda Putri

Nur Afnimah Damanik

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Ilmaamandaputri5@mail.com

Nurafnimahdamanik@gmail.com

Supervisor I:

Dr. Mangasi Sinurat, S.E M.M, CMA., CERA., CIBA., CBV

Supervisor II:

Dr. Willy Cahyadi, S.Kom., S.E., M.SI., CMA., CERA., CIBA., CBV

This study aims to analyze the influence of communication and compensation on employee performance at CV. Sembiring Sukses Mandiri. A quantitative method was employed in this research, with data collected through questionnaires distributed to all employees of CV. Sembiring Sukses Mandiri and analyzed using SPSS version 25.00 software. The analytical methods applied include instrument testing (validity and reliability), classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis (R^2), and hypothesis testing (partial T test and simultaneous F test). The results indicate that communication does not have a partially significant effect on employee performance. Conversely, compensation was found to have a partially significant effect on employee performance. Furthermore, both communication and compensation simultaneously demonstrated a significant influence on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Communication, Compensation

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, karyawan merupakan aset yang sangat penting, karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. CV. Sembiring Sukses Mandiri merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang pangan.

CV. Sembiring Sukses Mandiri ini bergerak dibidang sembako. CV ini berdiri sebagai distributor sudah ampir 27 tahun. CV. Sembiring Sukses Mandiri berada di Jalan Dr. Sutomo No.2 a di Samping Kantor KPPN Kecamatan Tebing Tinggi Lama Kelurahan Tebing Tinggi Kota Provinsi Sumatra Utara yang bergerak di bidang Sembako CV.Sembiring Sukses Mandiri ini juga melayani pengantaran barang sampai keluar kota.barang barang yang tersedia di CV.Sembiring Sukses Mandiri yaitu seperti gula,beras, tepung roti, minyak makan,kacang hijau, kacang tanah, sirup kurnia, mentega, mie lidi, jagung giling, jagung bulat, beras pulut, kacang kuning, saos, kacang kupas,tepung beras, tepung pulut, dan sebagainya.

Kemampuan dari seseorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yng baik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusianya yang berkualitas. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan sempurna.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan juga dapat diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan fungsinya.

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan untuk mengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan. produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapat kan laba juga pasti meningkat. peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan. (Novia Ruth Silaen 2021).

Mathis dan Jackson (2023) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Peningkatan kinerja karyawan menjadi tujuan utama setiap perusahaan dalam mengembangkan bisnis dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk achievement

atau penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Dengan diberikannya penghargaan dan pengakuan, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja serta motivasi para pegawai.

Menurut Helmi (2022), Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan kerja, pengembangan lingkungan kerja yang kondusif, serta menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Adhari (2020:77) bahwasanya pengertian dari kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwasanya kinerja karyawan yaitu sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan juga dapat dievaluasi, dimana para kinerja karyawan adalah bentuk kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu didalam pencapaian tujuan dari organisasi. Kesimpulan dari beberapa pendapat para ahli diatas yaitu bahwasanya pengertian kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan sebuah kontribusi bagi perusahaan.

Perusahaan ini juga harus capai target setiap bulan nya.di CV. Sembiring Sukses Mandiri ini terdiri dari 30 orang karyawan, yang terdiri dari 9 orang perempuan dan 21 orang laki laki, masing - masing karyawan memiliki pekerjaan yg berbeda – beda, yang laki laki bagian muat dan angkat angkat barang serta melakukan pengantaran ke setiap konsumen, sedangkan yang perempuan 5 orang sebagai admin dan 4 orang nya bagian mencatat keluar dan masuk nya barang. Setiap karyawan akan mendapatkan tips atau dikira lembur ketika pekerjaan belum selesai, karyawan mendapat kan lemburnya dihitung per - jam.

Dalam hal ini, peneliti melakukan pra - survey kepada 30 orang responden atau karyawan di CV. Sembiring Sukses Mandiri untuk mengetahui bagaimana hasil dari survey kinerja karyawan. Berikut ini hasil prasurvey yang disebabkan peneli pada 30 orang karyawan.

Tabel 1. 1
Data Prasurvey kinerja karyawan sebanyak 30 responden

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	15	50,3%	15	49.7 %
2	Karyawan memenuhi standar yang ditetapkan	10	26,7 %	20	73,3%
Rata – rata		23	77%	37	123%

Sumber : CV. Sembiring Sukses Mandiri, 2025

Data hasil pra-survey pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada pernyataan pertama karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu 15 orang menjawab setuju dan 15 orang tidak setuju. Pada pernyataan kedua karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan 10 orang menjawab setuju dan 20 orang tidak setuju. Kondisi ini menunjukkan kinerja karyawan pada bagian ini masih belum optimal ini didukung dengan banyaknya karyawan menjawab tidak setuju memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan. Dimana terpenuhinya standar mutu yang ditetapkan menentukan hasil pekerjaan yang berkualitas.

Kualitas suatu karyawan banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah penguasaan terhadap bidang pekerjaan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan motivasi, lingkungan kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan. Manfaat memantau kinerja karyawan memantau kinerja karyawan dapat berdampak positif pada moral dan kualitas kerja.

Memantau kinerja karyawan dapat membantu karyawan menyadari peran dan tanggung jawab mereka kepada perusahaan. Kunci keberhasilan suatu perusahaan berawal dari bagaimana orang-orang yang melakukan kegiatan operasional perusahaan dalam hal ini adalah karyawan. Proses operasional perusahaan akan berjalan dengan baik berdasarkan pada komunikasi yang berjalan dengan baik pula, apabila komunikasi di dalam suatu perusahaan berjalan dengan efektif maka akan berdampak positif kepada keberlangsungan operasional perusahaan.

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut Webster

New Collogiate Dictionary “istilah komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare*, bentuk *past participledari communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegraf, radio, dan lain sebagainya”. “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Fikri et al., 2022; Kartika, 2020). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal (Pradnyana et al., 2023). Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar. Temuan penelitian sebelumnya menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sengkey et al., 2021; Sugiono & Lumban Tobing, 2021). Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Fikri et al., 2022; Pradnyana et al., 2023). Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Dewianawati et al., 2022).

Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Hamali, (2016)

mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan survei awal tentang komunikasi ditemukan fenomena adanya hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi *miss communication* dengan atasan, serta sesama karyawan, faktor *miss communication* ini akan menghambat tersalurnya alternatif yang perlu disampaikan. Sehingga hubungan komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif. Selain komunikasi, motivasi juga mempengaruhi kinerja.

Sering kali terjadinya kesalahan komunikasi atau kesalahpahaman dalam menerima informasi antar karyawan yaitu kesalahan dalam menginformasikan jumlah barang antar line sehingga menghambat proses penjualan produk yang berpengaruh terhadap target perusahaan. Faktor lain yang berhubungan dengan komunikasi adalah disiplin karyawan yang masih sangat rendah, dalam setiap bulannya masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja dan terlambat.

Kurangnya komunikasi atau tidak adanya komunikasi sering kali mengakibatkan suatu pekerjaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang tertatanya komunikasi yang dilakukan para pelaku organisasi.

Seperti faktor variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap pimpinan ini salah satunya adalah kompensasi (upah) terhadap karyawannya.

“Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan

tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi.

Upah menaikkan kinerja karyawan di masa kini atau pekerjaan lain menjadi tanggung jawabnya.

Herlina (2018:96) mendefinisikan : “Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan nya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi (*compensation*) juga merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa yang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Kompensasi, dan kinerja merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu proses manajemen sumber daya manusia.

Salah satu fungsi kompensasi yaitu dapat menjadi faktor motivasi untuk karyawan agar bekerja lebih baik. Berikut ini adalah menurut hasil survey dari CV. Sembiring Sukses Mandiri.

Tabel 1. 2
Kompensasi Karyawan

Kompensasi	Per/ hari
Laki – laki	Rp. 90.000

Kompensasi	Per/ Bulan
Perempuan	Rp. 1.500.000

Sumber : data diolah dari 2024

Adapun mengenai Kompensasi terhadap karyawan Cv. Sembiring Sukses Mandiri yaitu kompensasi laki – laki menerima upah per/hari dengan upah Rp. 90.000;,. sedangkan kompensasi perempuan menerima upah dengan upah Rp.1.500.000 per/bulan.hal ini dilakukan karena pekerjaan yang dilakukan karyawan laki laki dengan perempuan berbeda perbedaan gaji yang diterima karyawan tidak membuat perselisihan antara karyawan.karena kerja karyawan laki laki lebih berat dari pada karyawan perempuan.

Adapun mengenai Kompensasi terhadap karyawan Cv. Sembiring Sukses Mandiri, ditunjukkan sebagai berikut ini. Pada pernyataan tabel pertama kompensasi laki – laki menerima upah per/hari dengan upah Rp. 90.000;,. Di pernyataan tabel kedua kompensasi perempuan menerima upah dengan upah Rp.1.500.000 per/bulan.

Dalam pemberian upah/ gaji karyawan laki laki dan perempuan diberikan secara berbeda karyawan laki laki diberi upah setiap hari nya dan karyawan perempuan diberi setiap bulan nya. Hal ini dilakukan karena karyawan laki laki rata - rata sudah berumah tangga, sedangkan karyawan perempuan belum berumah tangga, dan ketika karyawan laki laki bekerja sudah melebihi jam kerja maka

mereka dapat tips atau lembur setiap hari nya. Uang lembur tersebut dikeluarkan setiap hari nya. Dan ketika penjualan melebihi target setiap bulan nya makan seluruh karyawan mendapat kan uang THR/Tunjangan setiap hari raya idul fitri setiap tahun nya. Hal tersebut dibuat agar memotivasi dan memberi semangat kepada seluruh karyawan untuk menjadi lebih baik lagi dalam menjalankan kan pekerjaan nya.

Dengan memberikan tunjangan tersebut maka karyawan lebih semangat dan rajin bekerja setiap hari nya, ketika pekerjaan tersebut berjalan dengan lancar maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Dalam skripsi ini lebih memfokuskan permasalahan yang dialami karyawan bagian komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawannya. Dari beberapa survey dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan CV. Sembiring

Sukses Mandiri, peneliti menyimpulkan bahwa ada beberapa permasalahan yang dialami karyawan yang berkaitan dengan kinerja karyawannya, komunikasi dan kompensasinya. Komunikasi yang tidak baik sesama karyawann dan pelanggan dapat menjadi suatu pekerjaan yang tidak berjalan dengan lancar, seperti miskomunikasi terhadap sesama karyawan dengan atasannya. Begitupun dengan kompensasi nya, sebagai penunjang menciptakan kinerja karyawan nya yang baik, seperti kompensasi dan kinerja berkaitan dengan upah yang kita terima tidak sesuai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, uraian teori dan hasil prasurvey peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **''Pengaruh Komunikasi dan**

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus CV. Sembiring Sukses Mandiri”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, yang bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel yang diteliti:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv. Sembiring Sukses Mandiri ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv. Sembiring Sukses Mandiri ?
3. Apakah komunikasi dan kompensasi sangat berpengaruh secara simultan terhadap karyawan pada Cv. Sembiring Sukses Mandiri ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv. Sembiring Sukses Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Cv. Sembiring Sukses Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Cv. Sembiring Sukses Mandiri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut, baik bagi perusahaan, akademisi, maupun pihak terkait lainnya.

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini untuk menambah wawasan tentang keadaan yang sebenarnya dalam suatu perusahaan harapannya dapat diterapkan dalam kehidupan nyata.

2. Manfaat bagi instansi

Penelitian ini dapat menjadi pelengkap refferensi yang di gunakan dalam rangka menambah dan memperluas pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan harapan dapat diaplikasikan dalam kehidupan nyata.

3. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan berbagai faktor yang berpengaruh dan kemudian dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan judul penelitian terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dan dapat mendukung penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Varibel yang diteliti	Hasil Penelitian
1	(Anin Dia ¹ , Andi Wijyanto ² , Widiartanto ³) 2023	Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah IBM SPSS versi 26,0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi positif sebesar variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi.
2	(Joshua Rudy Imbang ¹ , Rita N.Taroreh ² , Rudie Y. Lumantow ³) 2022	Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada sekolah tinggi ilmu bahasa asing (STIBA) Teling Manado	Metode analisis Untuk mengetahui pengaruh simultan dari variabel komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan F hitung > F tabel, yang

			mengindikasikan pengaruh signifikan. independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi sebesar 46,8%.
3	(Jimi, Reyfadly Jumestone Sitorus, Febriansyah Firdaus, Muhammad Reza Sobari, Muhammad Adhimawan Wijaya) 2024	Pengaruh Motivasi ,Komunikasi,Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Karyawan (Survey Karyawan Dikabupaten Karawang)	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>software SmartPLS 4.0</i> untuk menguji hipotesis dan memproses data. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
4	(Vivi Herlina 2020)	Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Alat penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah analisis regresi linier berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Didi Sunardi , Ira Ayuningtias,) 2024	Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jembo <i>cable company</i> kota tanggerang	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji F, dan uji koefisien determinasi. pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Sumber: data diolah peneliti 2024

B. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memainkan peran dalam menentukan arah suatu organisasi, baik untuk mendorong maju atau malah menyebabkan kemunduran. Setiap organisasi berupaya memperoleh sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuannya (Kalesaran et al., 2017). Seperti yang dikemukakan oleh Ardana dkk. (2018:3), sumber daya manusia merupakan aset berharga dan signifikan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Menurut Neneng dan Erwin (2021), manusia memiliki kemampuan penalaran, emosi, pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas yang berdampak langsung pada efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, kesejahteraan dan pengembangan karyawan perlu diprioritaskan, karena mereka memiliki potensi untuk berkembang dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

1. Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan dan menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:2) : “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) : “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktifitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi MSDM yakni, sebagai berikut:

- 1) Perencanaan. Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur menyusun rencana-rencana dan melakukan peramalan.
- 2) Pengorganisasian. Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengoordinasikan pekerjaan bawahan.
- 3) Penyusunan *staff*. Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.

- 4) Kepemimpinan. Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.
- 5) Pengendalian. Menetapkan standar, standar kualitas, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar ini, melakukan koreksi jika dibutuhkan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, fungsi-fungsi manajemen dimaksud dapat diimplementasikan dalam MSDM. Secara umum, manajemen SDM mengembangkan dan bekerja melalui sistem HRM terpadu melalui lima area fungsional, yakni perencanaan, *staffing*, pengembangan HR, kompensasi dan *benefit*, *safety* dan kesehatan, serta pegawai dan relasi buruh. Poltak Lijan (2016:18-19) Fungsi-fungsi Manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

1. Planning

Seluruh aktivitas organisasi manusia sesungguhnya diawali dengan perencanaan, meskipun rencana yang dilakukan sering tidak disadarinya. Meskipun demikian, terdapat berbagai definisi perencanaan SDM, perencanaan SDM diartikan sebagai suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukan. Secara umum, istilah perencanaan SDM mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan organisasional dan isu bisnis utama supaya menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan dan

isu tersebut. Perencanaan ini juga bertujuan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten guna mendukung pencapaian strategi perusahaan.

2. Staffing

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi.

c. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human resource development (HRD) adalah fungsi MSDM yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan dirancang untuk memberi peserta belajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan di masa mendatang. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang berjalan melebihi kerja hari ini.

1. Kompensasi dan Benefit

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan *reward* memadai dan berkeadilan *equitable* bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional.

2. Keamanan dan Kesehatan

Keamanan atau keselamatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional. Aspek kerja tersebut adalah penting karena pegawai yang bekerja dalam lingkungan aman dan menikmati kesehatan yang baik adalah lebih mungkin untuk produktif dan menghasilkan *benefit* jangka panjang bagi organisasi.

3. Pegawai dan Relasi Kerja

Keanggotaan serikat sektor swasta telah turun. Meski demikian, organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat kinerja dan tawar-menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat mempersentasikan mereka. Di masa lampau, hubungan ini adalah cara hidup yang diterima banyak pengusaha (organisasi). Akan tetapi, kebanyakan organisasi dewasa ini akan lebih suka lingkungan organisasi yang bebas-serikat kerja. ketika serikat buruh mempersentasikan karyawan organisasi, organisasi HR sering dirujuk sebagai *relasi industri*, yang menangani kerja tawar - tawaran kolektif.

4. Riset Sumber Daya Manusia

Walaupun riset HR tidak berbeda dengan fungsi HRM berbeda, ini menyangkut semua area fungsional, dan laboratorium peneliti adalah keseluruhan lingkungan kerja. Misalnya, alasan bagi problem seperti absen berlebih atau keluhan berlebih mungkin tidak muncul. Akan tetapi, ketika problem demikian terjadi, riset HR sering dapat menyoroti sebab mereka dan

solusi yang mungkin. Riset HR adalah kunci bagi mengembangkan angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin. Selain itu, riset ini juga membantu perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dan berkelanjutan. Poltak Lijan (2016:9-21).

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berperan penting dalam keberhasilan perusahaan. Faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi memengaruhinya. Oleh karena itu, strategi yang tepat diperlukan untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Prayogi et al., 2021). Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius, kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam akibat tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Adapun pengertian kinerja menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Ngalimun, 2019).

(Salman farisi, 2020) mendefinisikan kinerja adalah suatu hal yang diberikan karyawan pada perusahaan dengan seberapa banyak memberikan kontribusi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan.

Menurut (Rivai, 2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

a. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Di dalam manajemen, terdapat tiga jenis kinerja (Asmaya, 2021) yang terdiri atas: kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi.

1) Kinerja pegawai

Definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2) Kinerja proses

Seluruh kegiatan yang mendukung pengembangan dan pemanfaatan, penilaian kerja sering disebut system manajemen kinerja.

3) Kinerja organisasi

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota prganisasi serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Ngalimun,2019) ada tiga faktor yang mempengaruhi latarbelakang terhadap kinerja yaitu:

- 1) Faktor individu meliputi kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja dan tingkat sosial.
- 2) Faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran atau sikap, kepribadian, motivasi dan lain – lainya.
- 3) Faktor organisasi Faktor organisasi dasar pekerjaan, kepemimpinan, sistem. penghargaan (reward system). Berdasarkan pengertian di atas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) menilai maupun kelompok dalam suatu aktivitas yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi,.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Malik Wicaksono et al., 2022), indikator kinerja dapat dilihat dari berbagai aspek yang mencerminkan efektivitas dan produktivitas kerja.

- 1) Quality, merupakan tingkat maksimum proses atau hasil dalam melaksanakan aktivitas yang mendekati integritas yang diharapkan atau tujuan.
- 2) Quantity, jumlah yang dihasilkan (rupe, unit, siklus aktivitas yang diselesaikan).
- 3) Timeliness, periode waktu di mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang diinginkan, dengan mempertimbangkan jumlah keluaran lain dan yang tersedia untuk kegiatan lain.

- 4) Cost Effectiveness, sejauh mana sumber daya organisasi digunakan untuk memaksimalkan atau meminimalkan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

D. Komunikasi

Komunikasi merupakan elemen penting dalam interaksi manusia, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di lingkungan kerja. Sebagai alat penyampaian informasi, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman, kerja sama, dan produktivitas.

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi menurut (Ruben) dan (Steward) 2019 dalam ilmu komunikasi adalah komunikasi merupakan suatu kegiatan kompleks, komunikasi merupakan suatu bidang yang populer, komunikasi merupakan hal yang vital untuk suatu kedudukan atau posisi yang efektif, komunikasi merupakan sesuatu yang mendasar dalam kehidupan dan komunikasi merupakan suatu pendidikan yang tinggi dan tidak menjadi kompetensi komunikasi yang baik.

Manusia merupakan makhluk sosial, sehingga komunikasi sangat dibutuhkan untuk membantu manusia dalam melakukan interaksi dengan yang lainnya, karena tentunya disetiap kesempatan ternyata kita sangat membutuhkan komunikasi untuk membantuk kita dalam memahami orang lain seperti apa kebutuhan dan keinginan orang lain lalu digunakan untuk kepentingan bersama.

Sebagian besar orang telah menjadikan komunikasi sebagai alat untuk bisa melihat dan dapat memahami orang lain secara menyeluruh untuk menghindari

komunikasi yang tidak efektif dimana terjadi ketika adanya ketidaksesuaian dengan apa yang diinginkan dengan apa yang nantinya berjalan sehingga akan menimbulkan hilang arah atau salah arah.

Komunikasi Efektif bisa terjalin secara baik jika kedua belah pihak sudah saling mengakui kelebihan dan kekurangan orang lain serta dapat memahami kelemahan yang ada pada diri orang lain. Oleh karena itu, setiap hambatan bisa teratasi dengan baik, segala macam ego yang ada dalam diri kita bisa dihilang sehingga akan tertinggal hanya keinginan untuk dapat saling memahami antara satu sama lain secara seutuhnya tanpa mengharapka adanya pamrih. Selanjutnya akan muncul rasa percaya antar individu dalam suatu kondisi yang tercipta dengan baik sehingga setiap hambatan atau tantangan bisa diatasi dan dapat bekerjasama dengan baik. Sebab setiap individu memiliki semangat yang sama untuk membangun dan membantu yang lainnya.

Dengan komunikasi efektif maka jalinan antar individu dapat berkembang menjadi hubungan yang sangat bermanfaat untuk diri sendiri maupun orang lain dapat saling menguntungkan antara sesama individu.

2. Tujuan Komunikasi

Secara baik jika kedua belah pihak sudah saling mengakui kelebihan dan kekurangan orang lain serta dapat memahami kelemahan yang ada pada diri orang lain. Oleh karena itu, setiap hambatan bisa teratasi dengan baik, segala macam ego yang ada dalam diri kita bisa dihilang sehingga akan tertinggal hanya keinginan untuk dapat saling memahami antara satu sama lain secara seutuhnya tanpa mengharapka adanya pamrih. Selanjutnya akan muncul rasa

percaya antar individu dalam suatu kondisi yang tercipta dengan baik sehingga setiap hambatan atau tantangan bisa diatasi dan dapat bekerjasama dengan baik.

Sebab setiap individu memiliki semangat yang sama untuk membangun dan membantu yang lainnya. Dengan komunikasi efektif maka jalinan antar individu dapat berkembang menjadi hubungan yang sangat bermanfaat untuk diri sendiri maupun orang lain dapat saling menguntungkan antara sesama individu.

3. Fungsi Komunikasi

Penelitian lain (Nabi et al., 2017) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang tak terbantahkan dan jelas pada kinerja karyawan dan kepuasan secara keseluruhan. Hal serupa turut dikemukakan oleh (Alhassan et al., 2017) yang mengungkapkan bahwa ada korelasi yang kuat antara komunikasi dengan kepuasan kerja, dan memberikan sorotan pentingnya komunikasi yang efektif dalam membantu kepuasan kerja karyawan selain meningkatkan kinerja. Dari penelitianpenelitian terdahulu bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi serta memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Aspek-aspek yang paling penting dalam kemampuan komunikasi secara efektif terdiri dari komunikator, komunikan, media yaitu alat untuk menyampaikan dan pesan. Keempat aspek ini harus saling mendukung agar informasi dapat diterima dengan jelas, dipahami dengan baik, dan

menghasilkan respons yang diharapkan. Selain itu, komunikasi yang efektif juga bergantung pada umpan balik yang diberikan untuk memastikan pesan tersampaikan dengan benar.

a. Komunikasi (*informative communication*)

Suatu disampaikan kepada seseorang atau sejumlah orang tentang hal-hal baru yang (persuasive mempengaruhi sikap, pandangan, atau perilaku seseorang dalam bentuk kegiatan membujuk dan mengajak, sehingga ia melakukan dengan kesadaran sendiri.

b. Komunikasi instruktif/koersif

Instructive/coercive communication, komunikasi yang mengandung ancaman, sanksi, dan lain-lain yang bersifat paksaan, sehingga orang-orang yang dijadikan sasaran melakukan sesuatu secara terpaksa, karena takut akibatnya. Menurut Effendy (2021) komunikasi dikatakan tidak efektif apabila seperti beberapa indikator berikut:

- 1) Perbedaan Persepsi : perbedaan kata yang berupa saran atau kritikan sehingga dapat menyebabkan terjadinya salah pahaman bagi seseorang.
- 2) Reaksi emosional : cara menyampaikan pesan atau komunikasi terhadap seseorang dengan Bahasa dan intonasi tidak mengundang keemosional seseorang karyawan.
- 3) Ketidak-konsistenan komunikasi verbal dan nonverbal : sering kali terjadi komunikasi yang tidak benar adanya atau jelas.
- 4) Kecurigaan : komunikasi sebaiknya dilandasi dengan rasa kepercayaan diri , dan unsur kejujuran dalam menyampaikan pesan – pesan.

Komunikasi efektif berkaitan dengan kemampuan (*ability*) komunikator dan komunikannya. Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kitaberusaha dengan diri sendiri. Menurut Soelaiman (2015:112) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Komunikasi Menurut Daryanto dan Abdullah, (2021:94-95) indikator dalam mencapai komunikasi ada empat yaitu:

1) Pemahaman

Pemahaman adalah penerimaan yang cerat atas kandungan rangsangan seperti yang dimaksudkan oleh pengirim pesan. Dalam hal ini komunikator dikatakan efektif apabila penerima memperoleh pemahaman yang cermat atas pesan yang disampaikan.

2) Kesenangan Tingkat

Firmansyah dan bertindak mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa cara, setiap organisasi mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan.

3) Sebagai Motivasi

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan para karyawan apa yang harus dilakukan bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu dibawah standar.

4) Pengungkap emosional

Bagi sebagian komunitas, mereka memerlukan interaksi sosial, komunikasi yang terjadi di dalam komunitas itu merupakan cara anggota untuk menunjukkan kekecewaan dan rasa puas. Oleh karena itu, komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan sosial.

4. Indikator Komunikasi

- a. Komunikasi verbal : seperti yang dijelaskan oleh Wicaksono (2016), adalah proses pemberian pesan, ide, atau informasi secara verbal maupun Nonverbal. Ini adalah cara utama di mana kita berkomunikasi satu sama lain melalui penggunaan bahasa yang terstruktur dan simbol-simbol tertentu.
- b. Komunikasi Nonverbal : Kinerja yang produktif dan harmonis di strategis untuk menjamin kesejahteraan dan kemajuan perusahaan.

E. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja. Beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Bangun (2017) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sedangkan Sutrisno (2022)

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Lain hal nya dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kasmir (2016) kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. jangka panjang. Karena itu ada anggapan bahwa besar kecilnya akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor.

a. Tujuan Kompensasi

Kinerja karyawan dapat terwujud dengan pemberian kompensasi dan sikap kerja yang maksimal, serta aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Sastrohadiwiryo dalam Sinambela (2018:218) menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan”.

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan karyawan serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayar secara langsung baik dari bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). Berikut ini merupakan jenis-jenis kompensasi finansial langsung, antara lain: Upah dan/atau gaji, Bonus, Insentif. Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan (benefit). Seperti tunjangan berupa program asuransi, bayaran diluar jam kerja seperti cuti dan hari libur serta pemberian fasilitas seperti tempat parkir, kendaraan.

b. Fungsi Kompensasi

Menurut Werther dan Davis dalam hazmanan (2017:105) menyatakan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk :

- 1) Memperoleh personel berkualitas Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik jumlah pelamar.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain yang berkibat kepada perputaran tenaga kerja tinggi.

- 3) Memastikan Keadilan Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal.
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi yang efektif menghargai, fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :
 - a) Mendorong kemantapan dan kemajuan Ekonomi. Fungsi ini sebagai dampak distribusi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang berhubungan secara efisien dan efektif tersebut.
 - b) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. fungsi ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai yang berprestasi baik, akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan- pekerjaan yang lebih produktif.
 - c) Penggunaan sumber daya manusia secara Lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung keterkaitan bahwa organisasi akan memanfaatkan tenaga pegawai termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. karena dengan aturan begitu, organisasi yang berhubungan akan mencapai manfaat dan atau profit semaksimal mungkin.

c. Indikator Kompensasi

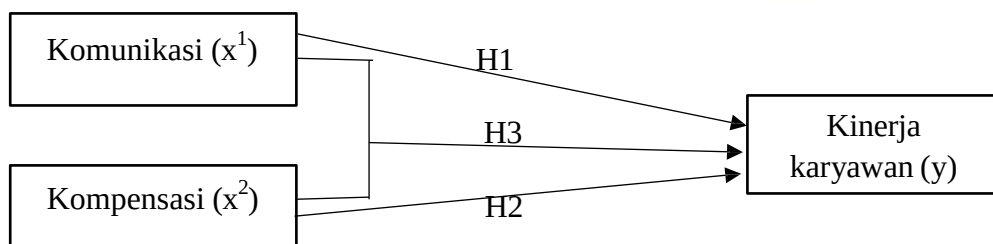
Menurut Simamora (2015), kompensasi dapat diukur dengan indikator berikut ini, yang mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap karyawan. Indikator

tersebut mencakup gaji, tunjangan, insentif, serta fasilitas tambahan yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan.

- 1) Gaji, yaitu balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya diberikan di akhir atau di awal bulan.
- 2) Insentif, yaitu tambahan kompensasi di luar gaji/upah yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik. Insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan dan keuntungan, misalnya berupa komisi dan bonus.
- 3) Tunjangan, yaitu tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan, misalnya asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan dan program pensiun.
- 4) Fasilitas, yaitu sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya fasilitas mobil perusahaan.

F. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan landasan teoritis yang menghubungkan konsep dan variabel dalam suatu penelitian. Kerangka ini membantu dalam memahami hubungan antara variabel serta memberikan arah yang jelas dalam analisis data.



Keterangan :

—→	: pengaruh langsung
X1	: Komunikasi
X2	: Kompensasi
Y	: Kinerja Karyawan

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Definisi hipotesis menurut Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D adalah merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017: 69).

H1: Adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sembiring Sukses Mandiri.

H2 : Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sembiring Sukses Mandiri.

H3 : Adanya pengaruh komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap CV. Sembiring Sukses Mandiri.

a. Hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. komunikasi dari bawah ke atas dapat dijadikan sebagai umpan balik (*Feedback*) terkait dalam hal kebijakan, aturan-aturan atau norma-norma yang berlaku di perusahaan. Sebaliknya, *Downward Communication* (komunikasi dari atas ke bawah) juga berdampak bagi peningkatan kinerja karyawan. Komunikasi dari

atas ke bawah dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan, komunikasi dari atas ke bawah dapat digunakan manajer untuk mengembangkan karyawan, melihat dan mengawasi baik peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan, dan bisa membuat karyawan bekerja lebih efektif dan saling bekerjasama dalam menetapkan tujuan perusahaan. Selain itu, komunikasi yang baik dari atas ke bawah juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dan memperkuat budaya kerja yang positif dalam perusahaan.

b. Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan

Bagi perusahaan, karyawan merupakan SDM yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Kebanyakan demo kerja yang dilakukan disebabkan karena ketidakpuasan akan upah yang diberikan. Pembayaran kompensasi pada umumnya diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan, tetapi jika karyawan yang kurang memiliki prestasi dan kemampuan akan merasa tertekan.

c. Hubungan komunikasi dan kompensasi dengan kinerja karyawan

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Menurut (Saputra, 2019) Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang

diterima oleh setiap orang karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hipotesis ini sejalan dengan penelitian dari (Sugiono & Tobing, 2021) yang menyimpulkan bahwa komunikasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif dikemukakan oleh (Sugiyono, 2022) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah pengembangan. Penelitian pengembangan menurut (Sugiyono 2016) adalah aktivitas riset dasar yang bertujuan mendapatkan informasi untuk dikembangkan. Dari hasil pengembangan nantinya bisa mengkaji keefektifan topik atau tema yang akan diteliti. Sugiyono menyebutkan bahwa R&D diperuntukkan untuk studi literatur untuk menghasilkan rancangan yang akan dibuat.

Penelitian pengembangan sebagai suatu pengkajian sistematis terhadap pendesainan, pengembangan dan evaluasi program, proses dan produk pembelajaran yang harus memenuhi kriteria .

Tujuan penelitian pengembangan menyangkut dua informasi, yaitu masalah yang akan dipecahkan, spesifikasi pembelajaran, model, pertanyaan atau alat yang akan dihasilkan untuk memecahkan masalah tersebut. Karena kedua aspek ini

termasuk dalam rumusan masalah penelitian pengembangan, berbagai pertanyaan jenis ini akan muncul di masa depan

C. Lokasi dan periode penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Sembiring Sukses Mandiri berlokasi di kecamatan Tebing Tinggi Lama.

2. Periode Penelitian

Periode penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2025 sampai dengan Juni 2025.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah seluruh objek penelitian yang memiliki kriteria tertentu. Menurut (Sugiyono,2022) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sembiring Sukses Mandiri yang berjumlah 30 orang.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena jumlah populasi Karyawan CV. Sembiring Sukses Mandiri sebanyak 30 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dimana semua

populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2013) definisi *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu Teknik *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2016) *Sampling Jenuh* adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

E. Sumber Data

Menurut (Sugiyono,2019) terdapat dua jenis data antara lain :

1. Data Primer

Menurut Adriansyah (2020) data primer merupakan sumber data yang secara eksklusif diberikan pada pengumpulan data. Dalam ulasan ini, data primer seperti dari hasil wawancara serta kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan CV. Sembiring Sukses Mandiri digunakan sebagai dasar analisis. Temuan dari data tersebut diolah untuk mendapatkan kesimpulan yang relevan.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2021) data sekunder merupakan sumber data yang tidak secara eksklusif diberikana pada pengumpul data. Data sekunder digunakan oleh peneliti, jika peneliti pengumpul informasi berdasarkan data yang sudah diolah oleh sumber lain. Contohnya studi pustaka atau situs jurnal terkait terhadap komunikasi dengan kompensasi teradap kinerja karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner (angket) untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022). Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor (Prawiyogi et al., 2021).

1. Wawancara

Menurut (Prayogi et al., 2021) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – ha responden yang lebih mendalam. Dalam teknik wawancara ini, peneliti melakukan tanya jawab kepada karyawan CV. Sembiring Sukses Mandiri. Dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak dapat ditemukan melalui observasi langsung tanpa interaksi yang intensif.

2. Kusioner

Menurut Sugoyono (2013) kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab. Kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang diharapkan dari responden. Kusioner dapat berupa pertanyaan – pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Moh Nazir, 2016).

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran Skala
1	Komunikasi (X¹)	Komunikasi menurut (Ruben) dan (Steward) 2019 dalam ilmu komunikasi adalah komunikasi merupakan suatu kegiatan kompleks, komunikasi merupakan suatu bidang yang populer, komunikasi merupakan hal yang vital untuk suatu	1. Komunikasi Verbal : pesan, ide, atau informasi. 2. Komunikasi NonVerbal : Kerja produktif yang harmonis untuk menjamin kesejahteraan.	Skala Likert

		kedudukan atau posis yang efektif, komunikasi merupakan sesuatu yang mendasar dalam ke- hidupan dan komunikasi merupa- kan suatu pendidik yang tinggi dan tidak menjadi kompetensi komunikasi yang baik.		
2	Kompensasi (X²)	Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Menurut Bangun (2012), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dale bentuk uang ayau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi dibedakan dale dua jenis yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung.	1. Gaji: (balas jasa) 2. Insentif : (tambahan kompensasi) 3. Tunjangan : (pendapatan diluar gaji) 4. Fasilitas : (sarana yang memudahkan pekerjaan).	Skala Likert
3	Kinerja Karyawan (y)	Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/ke bijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam	1. Quality : hasil intregrutas yang diharapkan atau tujuan. 2. Quantity : jumlah yang dihasilkan	Skala Likert

		perencanaan strategis suatu organisasi (Prayogi et al., 2021).	3. Timeliness : Periode waktu yang diinginkan. 4. Cost Effectiveness : Memaksimalkan dan meminimalkan kerugian sdm.	
--	--	--	--	--

H. Metode Analisis data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pernyataan atau variabel tidak valid. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah program komputer yang dipakai untuk analisis statistika parametrik maupun non-parametrik.

b. Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (2018) reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu Kusioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kusioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliabel jika masing – masing pernyataan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Alat untuk mengukur reabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu varibel dikatakan relibel, apabila : Hasil $\alpha > 0,60$ = relibel dan Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel. Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah program computer yang dipakai untuk analisis statistika parametric maupun non-parametrik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Yeni Setiani, 2023), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dua cara untuk mendeteksi apakah residul berdistribusi normal dan tidak. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji one sampel kolmogorow smirnov, yaitu dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.
- 2) Jika hasil uji one sampel kolmogorow menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadinya heterokedasitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedasitas adalah dengan uji glejser, dalam uji glejser apabila independen signifikan secara statistic dalam mempengaruhi variabel independen maka ada indikasi terjadi pada heterokedasitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistic dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heterokedasitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (Yeni Setiani, 2023)

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya koleresi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik antar variabel independen seharusnya tidak terjadi korelasi. Untuk menguji ada atau idaknya multikolonieritas di dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai variance inflation faktor (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS 26.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel- variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

I. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan teknik dalam penelitian yang digunakan untuk menguji kebenaran dari pernyataan yang telah dinyatakan oleh peneliti sehingga dapat ditarik kesimpulan pernyataan tersebut diterima atau ditolak. Uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$). Penerimaan atau penolakan uji hipotesis ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Hal ini berarti, secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.

b. Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2019), uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variable independen (kualitas produk dan kualitas pelayanan) secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen (loyalitas pelanggan).

Menurut Sugiyono (2019), untuk menguji uji F menggunakan rumus :

F =

Keterangan :

f : Nilai uji F

: Koefisien korelasi ganda yang telah dikemukakan

k : Jumlah variabel independen

n : jumlah responden

