

Pengaruh *Downward Communication* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengembangan Outlet Kantor Pos Cabang Utama Surabaya

Galuh Noviani^{1*}, Sri Umiyati², Setya Prihatiningtyas³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Bisnis,
Universitas Hang Tuah, Indonesia

*Corresponding author: galuh.noviani66@gmail.com

Abstract

This study is conducted to determine (1) the effect of Downward Communication on job satisfaction of the main branch post office Surabaya 60000, (2) the effect of compensation on job satisfaction of the employees of the Surabaya main branch post office 60000, (3) the effect of Downward Communication and Compensation on job satisfaction employees of the main branch post office Surabaya 60000. The sample uses 52 employees. This research includes causal associative research using a quantitative approach, namely validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression, t statistic test, F statistic test, and coefficient of determination (R2). It is proven through the F test, F count 3,18 > F table 704,470 and a significant value of 0,000 < 0,05 it can be concluded that Downward Communication (X1) and Compensation (X2) have a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) simultaneously and the coefficient of determination 3,4%.

Keywords: downward communication, compensation, employee job satisfaction

I. Pendahuluan

Setiap Perusahaan pada umumnya pasti memiliki tujuan yang jelas, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan memanfaatkan berbagai faktor produksi yang dimilikinya, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal dan kemampuan. Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang.

Downward Communication adalah pimpinan yang menunjukkan arus pesan mengalir dari atasan atau para pimpinan kepada bawahannya (Ritonga, 2019). Komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijaksanaan umum. Menurut Pace (2013) *Downward Communication* yang biasa disebut dengan komunikasi kebawah dalam sebuah organisasi berarti informasi mengalir dari jabatan yang berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah.

Menurut Werther dan Davis (2007) kompensasi adalah sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran dan kontribusinya kepada organisasi. selanjutnya didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai baik berupa uang atau bukan uang sebagai tanda jasa yang diberikan bagi kontribusi pegawai yang diberikannya

untuk organisasi. pengelolaan kompensasi juga merupakan kegiatan yang penting Gaol (2014). Kompensasi disebut sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya Sunyoto (2015).

Kepuasan Kerja merupakan salah satu bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai berbagai tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan sesama pekerja (Wibowo, 2012). Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini mengambil berjudul pengaruh *downward communication* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pengembangan outlet kantor pos cabang utama Surabaya.

II. Landasan Teori

Penulisan Downward Communication

Downward Communication adalah Komunikasi atasan kebawahan yang menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Menurut Muhammad Arnie (2017) *Downward Communication* adalah pimpinan yang menunjukkan arus pesan mengalir dari atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijaksanaan umum.

Kompensasi

Menurut Werther dan Davis (2007) kompensasi adalah sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran dan kontribusinya kepada organisasi. selanjutnya didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai baik berupa uang atau bukan uang sebagai tanda balas jasa yang diberikan bagi kontribusi pegawai yang diberikannya untuk organisasi.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan Kerja merupakan salah satu bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai berbagai tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan sesama pekerja (Wibowo, 2012). Dengan hipotesis sebagai berikut:

H1: Ada Hubungan Pengaruh Downward Communication (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

H2: Ada Hubungan Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

H3: Ada Hubungan Pengaruh Downward Communication (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada Bagian Pengembangan Outlet yang berjumlah 52 karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Jenis uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Uji normalitas untuk mengetahui kenormalan distribusi data dapat juga menggunakan Kolmogrov-Smirnov Test melalui program SPSS, apabila nilai Asymp.Sig. suatu variabel lebih besar dari level of signifikan 5% atau $>0,050$ maka variabel tersebut terdistribusi normal jika nilai Asymp.Sig suatu variabel lebih kecil dari level of signifikan 5% atau $<0,050$ maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal.
- 2) Uji Multikolininearitas digunakan jika nilai Variance Inflation Faktor (VIF) kurang dari 10 itu menunjukkan tidak terdapat gejala multikolininearitas yang berarti tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.
- 3) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Pada uji heteroskedastisitas ini jika terdapat pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu artinya mengindikasi terjadinya heteroskedastisitas. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.
- 4) Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

X1= Downward Communication

X2= Kompensasi

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

b1 b2= Koefisien regresi linier berganda

e = standart error

- 5) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sendiri. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 6) Uji F adalah uji semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Jika probabilitas $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 7) Uji Koefisien Determinasi (R²) dipergunakan untuk mengukur seberapa dalam kemampuan model regresi ini dapat menjelaskan variasi dari variabel bebas. Nilai dari R² itu sendiri adalah 0 dan 1.

IV. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig
X1	4,178	2,009	,000
X2	15,647	2,009	,000

Sumber : Data Primer diolah (2022)

$$\begin{aligned}
 \text{Hasil perhitungan t tabel} &= (\alpha/2; n-k-1) \\
 &= (0,05/2 ; 52 -2 -1) \\
 &= (0,025 ; 49) \\
 \text{t tabel} &= 2,009575
 \end{aligned}$$

Uji Simultan F

Menurut Sanusi (2011) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	654,470	2	327,235	704,470	,000 ^b
Residual	22,761	49	465		
Total	677,231	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Downward Communication

Sumber: Data Diolah (2022)

Dapat diketahui F tabel = F (k; n-k)

$$\begin{aligned}
 &= F(2 ; 52 -2) \\
 &= F(2 ; 50)
 \end{aligned}$$

F tabel = 3,18.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung yang didapat yaitu sebesar 704,470 dan nilai F tabel yaitu sebesar 3,18 bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai f tabel dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel Downward Communication dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Korelasi Berganda (R^2)

Tabel 3 Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^a	,966	,965	,68155

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Downward Communication

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pada data 4.17 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebesar 0,966 yang berarti bahwa variabel Downward Communication dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 96,6% sedangkan untuk sisanya ($100\% - 96,6\% = 3,4\%$) di pengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

1) Pengaruh Variabel Downward Communication terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung yang didapat yaitu 4,178 dan nilai t tabel 2,009 dengan df= 49 dan hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Downward Communication terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung yang didapat yaitu 15,647 dan nilai t tabel 2,009 dengan df= 49 dan hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,000 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

V. Kesimpulan dan Saran

Dari hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel *Downward Communication* (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Dari hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel *Downward Communication* (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini diharapkan kepada atasan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 untuk tetap melakukan komunikasi atasannya kebawahan secara langsung untuk menjaga komunikasi antara atasan dan bawahan kedepannya untuk menjadi lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak variabel atau pengguna variabel lain agar hasil penelitian mengenai *Downward Communication* dan kompensasi dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik dari pada penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Akhwanul, and Ihda Tamini, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja', 04 (2015), 59–68
- Anwar, S, *Metode Penelitian* (Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar, 2007)
- Arina, Ferry, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengawasan terhadap Semangat Kerja Karyawan* (Pekanbaru :PT. Riau Media Grafika : Jom Fekon Vol 2 No 1.h i-15, 2015)
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian* (Jakarta : PT. Adi Mahasatya, 2002)
- Bangun, W., Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung : Erlangga,2012)
- Bungin, Burhan, *Metode Penelitian : Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya* (Jakarta : Predana Media, 2005)
- Cahyadi Putra, D., and Ni Mujiati, 'Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Bpr Nusamba Mengwi', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4.5 (2015), 255037
- Davis, Keith& John W Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih Bahas (Jakarta: Erlangga,

- 2004)
- Gaol, J, A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta : Grasindo, 2014)
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE, 2013)
- Hairudin, A, 'Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Agro Sarimas Indonesia Kabupaten Indragiri Hilir', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, IX.1 (2016), 620–33
- Hasibuan, M, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Penerbit Bumi Aksara, 2017)
- Ritonga, E. Y. (2019). *Revisi Diktat KOMUNIKASI ORGANISASI*. 1–135.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi (Jakarta : Penerbit Salemba Empat, 2013)
- Sunyoto, D. Penelitian Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service (2015).
- Werther, William B., and Keith Davis., Human Resources and Personal Management (2007).