

# PENGARUH GAJI, LINGKUNGAN KERJA DAN DAN PROGRAM PELAYANAN BAGI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA P PT. CIPTA MANDIRI AGUNG JAYA MEDAN

Oleh:  
Laswanita<sup>1)</sup>  
Runggu B. Napitupulu<sup>2)</sup>  
Dearma Sinaga<sup>3)</sup>  
Universitas Darma Agung<sup>123)</sup>  
E-mail:  
[laswanitapasaribu@gmail.com](mailto:laswanitapasaribu@gmail.com)<sup>1)</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaji, lingkungan kerja dan program pelayanan bagi karyawan terhadap terhadap produktivitas kerja secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah karyawan PT. Cipta mandiri agung Medan. Sampel berjumlah 100 responden dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (Quesioner) dan wawancara. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil regresi linier berganda diperoleh nilai  $Y = 9,324 + 0,459X_1 + 0,332X_2$ . Berdasarkan Hasil Uji t parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk Motivasi ( $X_1$ ) =  $4,079 > 1,988$  dan Komunikasi ( $X_2$ ) =  $3,305 > 1,988$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa gaji, lingkungan kerja dan program pelayanan bagi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan. Hasil F hitung sebesar  $21,017 >$  nilai F-tabel 3.10, sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,728 (72,8%), Sedangkan sisanya sebesar 27,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti merek, harga, produk dan lain-lain. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa gaji, lingkungan kerja dan program pelayanan bagi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cipta mandiri agung jaya Medan.

**Kata Kunci:** Gaji, Lingkungan Kerja, Program Pelayanan Bagi Karyawan, Produktivitas Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal agar mampu menghadapi persaingan bisnis. Sumber daya yang handal harus mampu bersinergi sehingga dapat membentuk kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangat Penting guna membentuk sinergi yang baik bagi

suatu organisasi sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki akal dan perasaan, pengetahuan, keterampilan, dorongan dan karyawan yang dapat dihasilkan untuk organisasi. Semua hal tersebut mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan merupakan unsur Utama sumber daya manusia yang

memiliki peran yang menentukan bagi keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi adalah tingkat kepuasan kerja, tingkat kepuasan kerja karyawan yang secara langsung atau tidak langsung memberikan dukungan dalam mencapai tujuan. Pengawasan bersifat rutin dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik. Tujuan kerja yang dapat diperoleh melalui rekan kerja yang mampu bekerja sama dengan baik sehingga jawaban yang diberikan dapat terlaksana dengan baik, dengan dukungan kondisi kerja yang pengap, rekan kerja dan fasilitas penunjang kerja yang memadai.

Keinginan kerja karyawan akan muncul jika ada lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan fasilitas dan pencahayaan yang cukup merata dan jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja, uang yang baik dan adanya warna indah, serta kebersihan yang selalu terjaga akan membuat nyaman bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga mencakup beberapa lingkungan kerja sosial, misalnya segala kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan sesama pekerja maupun dengan bawahan,

maupun dengan sesama kerabat kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan terhadap proses tingkah laku seseorang dalam usaha mencapai suatu tujuan. Sedangkan unsur-unsur yang terkandung dalam motivasi antara lain mengarahkan, membangkitkan, memelihara, menunjukkan intensitas, yang berkesinambungan.

Motivasi kerja karyawan berasal dari dalam diri manusia yang dikenal dengan motivasi eksternal dan internal yang timbul karena adanya pengaruh dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk dapat berbuat sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Pengaruh komunikasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dikatakan penting, hal ini karena komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, kemudian membantu mendorong dan mengarahkan sikap pegawai untuk melakukan pekerjaan, serta mempengaruhi perilaku dan menanamkan rasa percaya diri pegawai. PT. Songfa Baku Teh Lippo Plaza Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha makanan atau restoran. Ada beberapa variabel yang akan diteliti oleh peneliti untuk memperoleh informasi tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah motivasi dan komunikasi di dalam perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan kegiatan pra survey yang dilakukan penulis menggunakan

metode wawancara kepada karyawan HRD di PT. Songfa Baku Teh Lippo Plaza Medan, penulis memperoleh informasi bahwa terdapat beberapa fenomena permasalahan yang dialami oleh perusahaan itu sendiri. Fenomena pertama yang terjadi adalah indikasi menurunnya motivasi kerja karyawan. Indikasi penurunan motivasi karyawan dibuktikan dengan ketidaktepatan penyelesaian pekerjaan, penurunan kehadiran, kurangnya kerjasama antara pimpinan dengan karyawan, dan ketidaksesuaian jam kerja oleh karyawan. Dalam hal ini peningkatan sumber daya manusia harus dibandingkan dengan bagaimana memotivasi karyawan untuk bekerja agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Fenomena kedua adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif akan mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan, karena dengan terjalannya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan maka motivasi dalam diri karyawan meningkat sehingga mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis merasa tertarik untuk membahas tentang pentingnya motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul “**peng**

**aruh gaji, lingkungan kerja, dan program pelayanan bagi karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Cipta mandiri agung jaya medan”.**

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Gaji**

Gaji merupakan “dorongan atau pendorong” motivasi ini hanya diberikan kepada manusia terutama kepada bawahan atau pengikutnya. Motivasi merupakan perangsang keinginan (want) yang menjadi pendorong kemauan seseorang untuk bekerja, setiap motivasi mempunyai hal tertentu yang ingin dicapai.

### **2.2 Pengertian Lingkungan Kerja**

Secara etimologis, Lingkungan Kerja berasal dari bahasa latin yaitu cum, kata depan yang berarti dengan atau bersama-sama, dan kata satuan, angka yang berarti satu. Kedua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa Inggris disebut *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, kombinasi, asosiasi, atau hubungan. Karena untuk melakukan aliansi, dibutuhkan usaha dan kerja keras. Kata *communio* berasal dari kata kerja *communicatio*, yang berarti berbagi sesuatu dengan seseorang, bertukar, membicarakan sesuatu dengan orang lain, membicarakan sesuatu dengan seseorang, menceritakan sesuatu kepada seseorang,

mengobrol, bertukar pikiran, terhubung, berteman

### **2.3 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja pegawai adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, penghargaan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap spesifik individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan, sehingga menghasilkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

### **2.5 Hipotesis**

Adapun hipotesis dari penelitian adalah :

- H1: Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Songfa Baku Teh Lippo Plaza Medan.
- H2: Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Songfa Baku Teh Lippo Plaza Medan.
- H3: Motivasi dan Komunikasi Berpegaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Songfa Baku Teh Lippo Plaza Medan”

## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

- a. Lokasi : Jl. Imam Bonjol No 6, Suka Damai Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan
- b. Waktu : Mei sampai dengan bulan Agustus 2022

### **3.2 Populasi Dan Sampel**

- a. Populasi : 115 orang
- b. Sampel : 89 responden

### **3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas), yaitu motivasi(X1) dan komunikasi(X2) dan variabel dependen (variabel terikat), yaitu kepuasan kerja karyawan(Y).

### **3.4 Jenis Dan Sumber Data Penelitian**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi atau data yang diperoleh dalam bentuk angka melalui penyebaran Qusioner yang masih perlu dianalisis.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu data primer.

### **3.6 Metode Analisis Data Dan Uji Hipotesis**

#### **3.6.1 Statistik Deskriptif**

Statistik dilakukan dengan beberapa cara yaitu mengumpulkan, mengarahkan,

dan ditafsirkan, sehingga data tersebut memberikan gambaran atau keterangan yang jelas tentang maksimum, minimum, rata-rata variasi.

### 3.6.2 Uji Instrumen Data

- a. Uji Validitas
- b Uji Reliabilitas

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian ini, di lakukan beberapa jenis pengujian antara lain sebagai berikut :

- a. Uji normalitas data
- b. Uji multikolinieritas
- c. Uji heteroskedastisitas

### 3.6.4 Statistik Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk bagaimana meramalkan keadaan (naik-turunnya) variabel dependen (kriterium), apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor manipulasi dipredikator (dinaikturunkan nilainya). Analisis ini digunakan dengan melibatkan variabel independen dan dependen.

### 3.6.5 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan beberapa metode pengujian, yaitu :

- a. Uji Parsial (Uji-t)

- b Uji Simultan (Uji-F)
- c. Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada perusahaan PT. Songfa Baku Teh Lippo Plaza Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu, Motivasi( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada perusahaan PT. Songfa Baku Teh Lippo Plaza Medan selanjutnya akan dibahas sebagai berikut:

Berdasarkan hasil persamaan regresi, diperoleh nilai  $Y = 9,324 + 0,459X_1 + 0,332X_2$ .  $a = 9,324$  merupakan nilai konstanta, artinya ketika Motivasi dan Komunikasi adalah sebesar 0, maka perolehan Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 9,324.

$b_1 =$  Koefisien regresi Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,459 menyatakan Bahwa apabila Pelatihan meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan

Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,459 satuan.

$b_2$  = Koefisien regresi Komunikasi sebesar 0,332 menyatakan bahwa apabila Komunikasi meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan meningkat sebesar 0,332 satuan.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada perusahaan PT. Songfa Baku Teh Lippo Plaza Medan, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil persamaan regresi diperoleh nilai  $Y = 9,324 + 0,459X_1 + 0,332X_2$ . Dengan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 9,324, secara sistematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat Motivasi dan Komunikasi bernilai 0, maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan memiliki nilai sebesar 9,324.
2. Hasil pengujian uji t (parsial) seperti yang terlihat pada tabel 4.14, menunjukkan nilai probabilitas atau nilai signifikan sebesar 0,000 antara variabel

Motivasi ( $X_1$ ),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,079 > 1,988$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan Komunikasi ( $X_2$ ),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,305 > 1,988$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Songfa Baku Teh Lippo Plaza Medan.

3. Hasil pengujian  $F_{hitung}$  diperoleh nilai sebesar 21,017 lebih besar dibandingkan nilai  $F_{tabel}$  3,10 dengan nilai signifikansi (sig.) 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Komunikasi, secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Songfa Baku Teh Lippo Plaza Medan.
4. Hasil dari uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ) nilai  $R Square$  diperoleh sebesar 0,728 = 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut dalam penelitian ini, seperti nilai produk, merek dan citra produk. Dari hasil penelitian ini, penulis dapat

menyimpulkan bahwa Motivasi dan Komunikasi, secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Songfa Baku Teh Lippo Plaza Medan.

Adapun saran-saran yang dapat disarankan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar PT. Songfa Baku Teh Lippo Plaza Medan lebih meningkatkan Motivasi bagi karyawan serta komunikasi yang baik dalam perusahaan agar tercapainya Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Disarankan agar perusahaan selalu mengefektifkan Motivasi dan Komunikasi yang baik antar atasan dengan karyawan agar karyawan memiliki semangat dalam bekerja serta adanya kepuasan kerja bagi karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang Motivasi dan Komunikasi Terhadap yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Evaluasi Kinerja SDM* Anwar Prabu 2018, *Evaluasi Kinerja SDM & Pengertian Motivasi*, Cetakan Ketujuh Bandung 40254
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Cutlip, Scott M. Center. 2011. *Effective Public Relations Edisi Kesembilan*. Cet. Ke-4. Jakarta: Prenada Media Group
- Djamarah 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan dan Perilaku Organisasi*, Alfabeta cv 2017 Bandung.
- David, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung, Jakarta, PT. Grafindo Persada
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang - Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Harrold, 2014 *Unsur – unsur Ilmu Komunikasi Metode Reiset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta PT. Gramedia, Pustaka Utama.
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nurjaman. 2012. *Komunikasi dan Public Relations*. Bandung: Pustaka Setia.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sunyoto, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi, Outsourcing* PT. Bumi Aksara Jakarta 13220.

Suryani & Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media Group

Sutrisno Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Gramedia, Pustaka Utama, Bandung

Triatna C 2015 *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Weiner, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Edisi 3. Jakarta : Salemba empat

Weiner, dan Uno. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Edisi 3. Jakarta : Salemba empat.

Wibowo, 2016 *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

William 2014, *Fungsi Ilmu Komunikasi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi Offset

Wijono, S. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang*

*Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana bandung CV Pustaka Setia.