



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMUNIKASI,  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. KURNIA ANGGUN II MOJOKERTO**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

**SILVIA MASRUROTIN**

**NPM. 21701081298**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
MALANG**

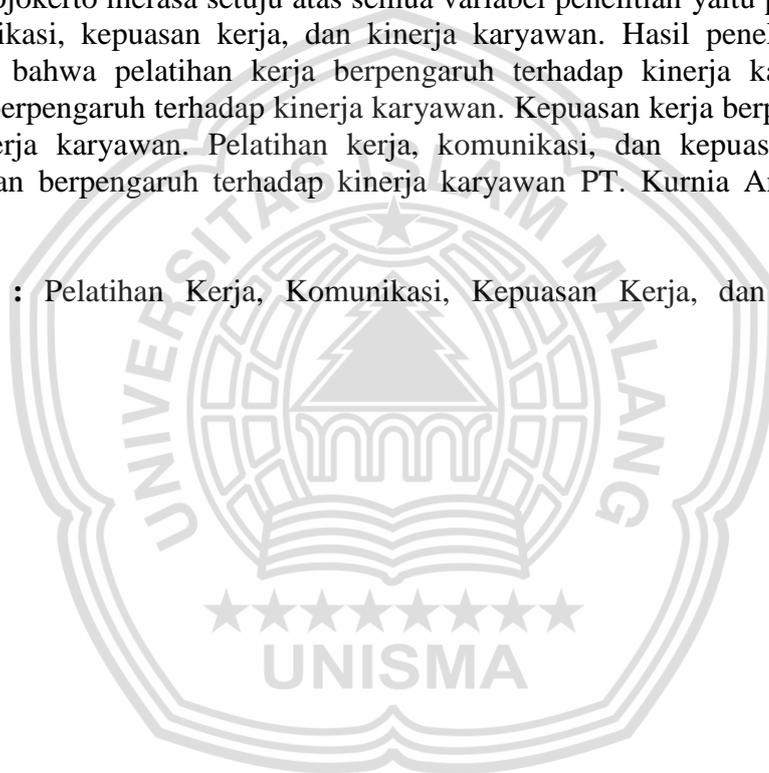
**2021**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Anggun II Mojokerto. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 62 karyawan produksi bagian *packing* yang merupakan karyawan kontrak. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan analisa statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen, uji normalitas, regresi linier berganda, uji asumsi klasik pengujian hipotesis dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan SPSS 25.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan PT. Kurnia Anggun II Mojokerto merasa setuju atas semua variabel penelitian yaitu pelatihan kerja, komunikasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Anggun II Mojokerto.

**Kata Kunci** : Pelatihan Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

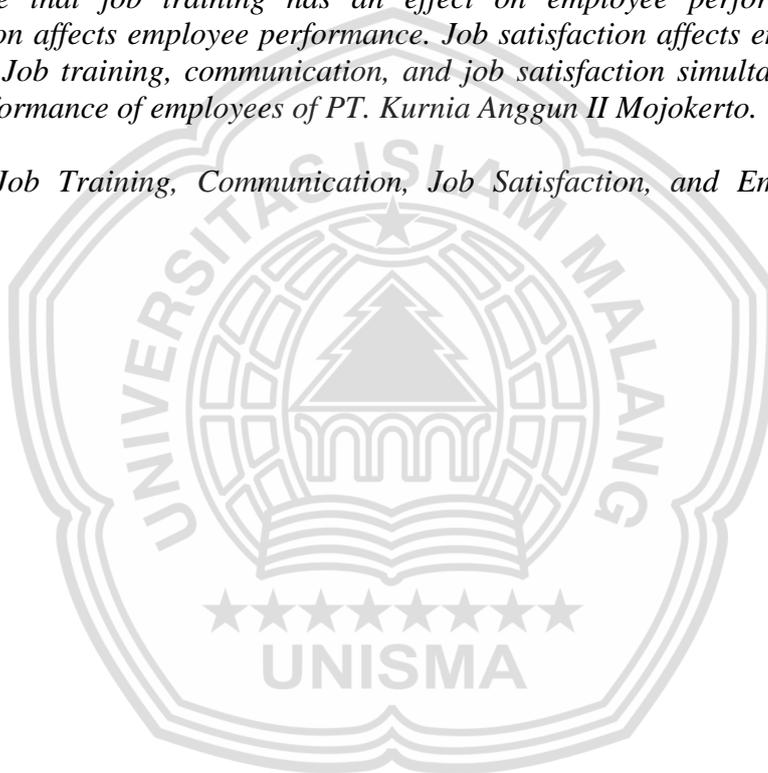


## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of job training, communication, and job satisfaction on employee performance at PT. Kurnia Anggun II Mojokerto. The sample used in this study were 62 production employees of the section packing who were contract employees. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using descriptive statistical analysis and inferential statistics. The analysis used includes instrument testing, normality test, multiple linear regression, classic assumption test, hypothesis testing and determination coefficient using SPSS 25.*

*The results of descriptive analysis show that the employees of PT. Kurnia Anggun II Mojokerto agrees with all research variables, namely job training, communication, job satisfaction, and employee performance. The results of this study indicate that job training has an effect on employee performance. Communication affects employee performance. Job satisfaction affects employee performance. Job training, communication, and job satisfaction simultaneously affect the performance of employees of PT. Kurnia Anggun II Mojokerto.*

**Keywords :** *Job Training, Communication, Job Satisfaction, and Employee Performance*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh yang akan dijalankan dan dikelola secara individu atau bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan suatu perusahaan ialah untuk mencapai keuntungan yang maksimal (*profitability*) dan meningkatkan kesejahteraan pemilik serta karyawan perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki perusahaan, akan tetapi juga ditentukan oleh sumber daya manusianya yang berkualitas, berkompetensi, dan memiliki kinerja yang bagus sesuai bidangnya. Oleh karena itu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan, karena pada bagian ini yang menggerakkan sistem dalam perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani dan rohani, disiplin, memiliki mental yang baik, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja saat ini. Sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi dengan baik merupakan sumber daya manusia yang memberi dukungan kepada keberhasilan perusahaan.

Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Menurut Dwihasrianti, dkk (2020) kinerja karyawan berpengaruh terhadap keberlangsungan kegiatan perusahaan, yang mana semakin baik kinerja ditunjukkan oleh karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan perusahaan. Produktivitas karyawan yang meningkat akan menguntungkan bagi perusahaan juga bagi pribadi karyawan sendiri (Safitri, 2019:245). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok sebagai salah satu modal perusahaan serta penentu keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu. Karyawan mampu bekerja lebih baik apabila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan target kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja karyawan dalam organisasi tidak semua memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setiap orang itu berbeda-beda.

Karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara yang dapat dilakukan, seperti dengan mengikuti program pelatihan yang ada sesuai bidang para karyawan, meningkatkan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan agar dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, dan memperbanyak komunikasi guna bertukar pendapat antara seluruh karyawan ataupun dengan atasan. Kenyamanan dalam organisasi membuat karyawan merasa tenang dan suka dalam bekerja. Hal itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri di dalam organisasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan

kinerja karyawannya agar apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dalam kinerja karyawan masih ditemui kurangnya kesadaran diri karyawan terhadap tugasnya seperti masih harus diberi tahu oleh karyawan lain terlebih dahulu baru bertindak atau mengerjakan. Adapun bentuk *punishment* yang diberikan perusahaan apabila karyawan melanggar peraturan perusahaan bisa berupa teguran. Teguran diberikan apabila karyawan yang bersangkutan melanggar peraturan namun masih dalam batas wajar untuk dimaklumi, seperti halnya yang terjadi pada fenomena di atas. Menurut penuturan *supervisi* produksi Bapak Rokhim Sugianto bahwa permasalahan yang terjadi tersebut biasanya yang menegur malah rekan-rekan kerjanya dan apabila masih tidak ada perubahan maka supervisi yang akan menegur, jika sudah tiga kali masih tidak berubah maka akan berurusan dengan pihak personalia untuk mendapatkan penyelesaian masalah. Pelanggaran terberat atau dapat dikatakan fatal untuk karyawan apabila pekerjaannya bertolak belakang jauh dengan apa yang sudah ditetapkan, misalnya pekerjaan barang yang tidak sesuai atau melenceng jauh dari apa yang diharapkan dan jika tiga kali melakukan pelanggaran tersebut maka pihak perusahaan sudah tidak bisa bersikap toleransi dengan kesalahan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Pelatihan yang diberikan perusahaan berupa pelatihan bekerja yang secara langsung dilaksanakan didalam perusahaan itu sendiri, jadi pelatihan ini yaitu pelatihan instruksi pekerjaan

secara langsung tentang cara pelaksanaan pekerjaan karyawan, pelatihan pemahaman, pengalaman, dan pengenalan terhadap barang yang akan dipacking seperti jika dalam bentuk yang berbeda-beda mana yang harus kuat serta dapat melindungi barang lalu letak posisi perekat dan kertas *styrofoam* yang tidak boleh salah harus sesuai dengan ukuran barang pada kasus pemackingan ini biasanya ditemui masih ada yang kendor atau kurang rekat dalam melakukan *packing*. Pelatihan ini dilakukan dengan cara diberikan pengarahan atau instruksi dan penjelasan seperti masalah teknis oleh atasan untuk dilakukan karyawan secara langsung (praktik) dengan pengawasan tujuannya agar pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dikerjakan sesuai dengan harapan perusahaan dalam memenuhi keinginan pihak *buyyer*.

Ada juga kegiatan komunikasi pada PT. Kurnia Anggun II Mojokerto menunjukkan sudah berjalan dengan baik hal ini dibuktikan karyawan terbuka dalam melakukan komunikasi dengan rekan kerja dan memberikan masukan saat terjadinya kendala dalam karyawan bekerja selain itu dengan adanya arahan dan penyampaian penjelasan yang diberikan atasan kepada karyawan tersebut dapat menggambarkan adanya suatu komunikasi yang sudah terjalin dengan baik, sehingga karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat sesuai dengan harapan perusahaan. Komunikasi yang dilakukan oleh atasan dan antar karyawan berguna agar karyawan mempunyai pemahaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan dengan baik. Selain itu, ada kepuasan kerja karyawan yang berguna sebagai dasar karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai hasil kerja yang maksimal dapat dilihat dari hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan

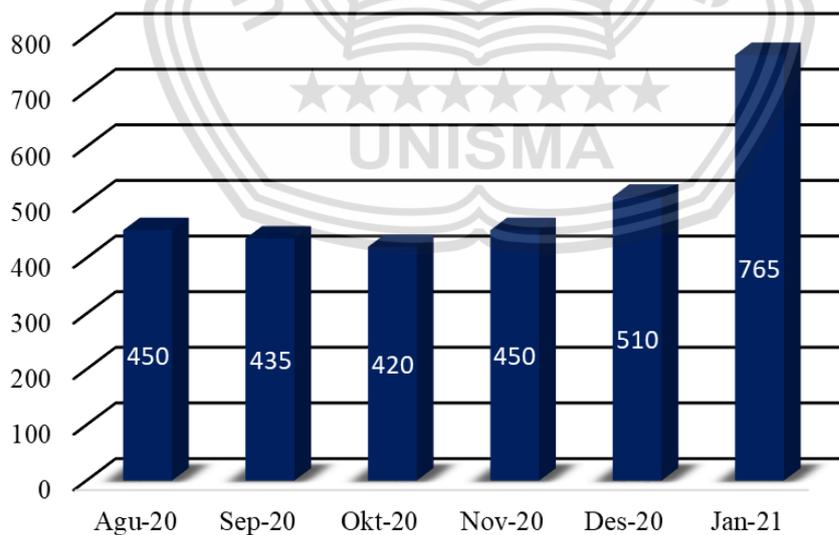
yang didukung karena adanya pelatihan dan komunikasi yang baik, hal tersebut membuat karyawan merasa puas karena karyawan mendapatkan pengetahuan, informasi, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Keadaan tersebut secara nyata dikatakan membuat kinerja karyawan semakin baik, hal ini dapat dibuktikan dari adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan melalui pengarahan dan penjelasan atasan yang selalu diberikan kepada karyawan dapat membuat karyawan lebih memahami dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan bisa dikatakan tidak adanya masalah sehingga hasil yang dikerjakan sesuai dengan harapan perusahaan dalam memenuhi keinginan dari pihak *buyyer*. Karyawan dalam bekerja selalu dituntut untuk teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila ditemui suatu masalah saat pengerjaan dan proses pengecekan barang yang sudah siap dikirim maka akan menghambat dan menunda proses pengiriman barang. Jadi, dibutuhkan keterampilan karyawan supaya pekerjaan yang dilakukan dapat sesuai dengan harapan perusahaan dalam memenuhi keinginan pihak *buyyer*. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan karyawan maupun sesama rekan kerja dapat membantu dan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yaitu karyawan menjadi tidak mengalami kesulitan dan kendala. Ketika karyawan dapat menyelesaikan tugasnya disitu karyawan merasa puas sehingga karyawan lebih semangat dan mempunyai komitmen untuk tetap berkerja di perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan seperti pekerjaan yang diberikan dapat membuat karyawan lebih berkembang juga dapat dilihat

dari hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan mampu diselesaikan oleh karyawan, keadaan itu membuat karyawan merasa senang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *supervisi* produksi bahwa target yang diberikan kepada karyawan dalam setiap bulannya itu berbeda. Hal tersebut dikarenakan tergantung dari pemesanan dan kesepakatan dengan pihak *buyyer*. Menurut penuturan bapak Rokhim selama ini target yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada bagian *packing* dapat tercapai dengan baik. Diketahui target yang ditetapkan mulai dari bulan Agustus 2020 - Januari 2021 berfluktuasi hal ini sesuai dengan kesepakatan dan permintaan atau pesanan dari *buyyer*. Berikut di bawah ini dapat dilihat dari target yang ditetapkan pada bulan Agustus 2020 – Januari 2021.

**Gambar 1. 1**  
**Jumlah Target Produksi Bagian Packing Pada Bulan Agustus 2020 - Januari 2021**



Sumber : *Supervisi* Produksi PT. Kurnia Anggun II Mojokerto 2021

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa target yang ditetapkan mengalami fluktuasi dan cenderung meningkat. Pada bulan Agustus 2020

target produksi bagian *packing* yang ditetapkan sebesar 450, sedangkan pada bulan September 2020 sebanyak 435 dan bulan Oktober 2020 sebanyak 420 mengalami penurunan, dan pada bulan November 2020 – Januari 2021 terus mengalami kenaikan. Dari data tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya upaya karyawan agar lebih giat dan semangat lagi dalam bekerja karena target yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan berfluktuasi dan cenderung meningkat pada setiap bulannya sehingga harus dilakukan dengan baik dan cekatan, oleh sebab itu sangat diperlukan semangat lebih dari karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.

Penelitian ini didukung adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) yang dilakukan oleh Novisagita, dkk (2020) tentang komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Fachrezi, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja. Kinerja karyawan dapat dikatakan lebih baik atau meningkat apabila didukung dengan adanya pelatihan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja. Jika hal itu dapat dilakukan dengan baik maka pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan akan mudah didapatkan, namun jika sebaliknya maka kinerja karyawan menjadi lebih buruk dan bahkan timbul masalah-masalah lainnya di perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu cara untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan, keahlian dari karyawan serta sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap

pekerjaan tertentu yang diembannya. Menurut Novisagita, dkk (2020) menyatakan bahwa di dalam dunia kerja pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan melalui pelatihan yang di desain atau dibuat dengan sedemikian rupa, selaras bersama keperluan perseroan baik jangka pendek ataupun jangka panjang. Adanya pelatihan karyawan diharapkan dapat memperbaiki atau meningkatkan penguasaan berbagai keahlian, mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan serta memperoleh pengetahuan, juga keterampilan baru karyawan atas pekerjaan tertentu yang dia lakukan saat ini. Oleh karena itu, pelatihan penting untuk dilakukan karena pelatihan merupakan salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan, menjaga, dan memelihara karyawan sekaligus meningkatkan keahlian karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Widodo (2015:84) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluwarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Safitri (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batam.

Selain pelatihan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Kegiatan komunikasi melibatkan dua pihak atau lebih

yaitu pengirim pesan dan penerima pesan. Agar komunikasi efektif, kedua belah pihak harus mempunyai keterampilan dalam menyampaikan dan menerima pesan dengan jelas agar mudah untuk dipahami. Orang dengan keterampilan komunikasi baik dapat membantu sebuah kelompok dalam membuat lebih banyak keputusan inovatif dan lebih dipromosikan lebih sering dari pada individu dengan kemampuan kurang berkembang (Wibowo, 2017:171). Komunikasi memiliki peranan penting dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien serta dalam pencapaian kinerja perusahaan. Melalui komunikasi yang bagus, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan begitu pula dengan sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi dapat berakibat buruk pada suatu organisasi.

Menurut Wandi, dkk (2019:19) Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki makna yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitu juga dengan sebaliknya. Guna mengoptimalkan peranan komunikasi dalam suatu organisasi diperlukan pemahaman mengenai cara-cara komunikasi antara bawahan, rekan kerja maupun dengan atasan. Agar komunikasi dapat tercapai maka diperlukan kerja sama yang baik dalam suatu organisasi, seperti dengan cara penyampaian informasi yang baik untuk mendapatkan tanggapan yang baik pula. Suatu perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan segala aktivitas perusahaan yang harus didukung oleh komunikasi yang baik. Meskipun organisasi telah menggunakan alat-alat komunikasi yang canggih dan memiliki pemimpin yang pandai berbicara, dapat menyampaikan dengan cepat seluruh instruksi-instruksi, petunjuk, saran,

dsb. akan tetapi hal ini belum menjamin bahwa komunikasi telah dilakukan dengan baik jika tanpa adanya timbal balik atau hasil komunikasi yang diharapkan. Penelitian Dwihastrianti, dkk (2019) tentang komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, yang mempengaruhi kinerja karyawan setelah pelatihan kerja dan komunikasi adalah kepuasan kerja. Menurut Cahyani, dkk (2020:4) individual yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki nilai positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan individu yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah atau tidak puas akan memiliki nilai negatif terhadap pekerjaan. Karyawan sangat diharapkan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan tersebut dapat diukur melalui kepuasan karyawan, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya memuaskan perusahaan ataupun pemilik saja dengan menghasilkan profit yang optimal, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan baik dari level atas, bawah maupun karyawan pelaksana. Semakin karyawan merasa nyaman dan puas akan pekerjaannya, maka semakin banyak ia bekerja dengan baik dan dapat menciptakan ide-ide kreatif untuk kemajuan perusahaan. Berdasarkan penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Cahyani, dkk (2020) dan Steven, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Kurnia Anggun II Mojokerto pada karyawan produksi bagian *packing*. PT Kurnia Anggun merupakan perusahaan manufaktur swasta yang bergerak pada bidang furnitur dengan produksi yang memanfaatkan bahan baku kayu, rotan dan besi sebagai komoditas. Perusahaan manufaktur beroperasi di Desa Bangun, Pungging, Mojokerto, Jawa Timur. Sedangkan untuk unit ke-2, pabrik tersebut beroperasi di desa Mojorejo, Pungging, Mojokerto. PT Kurnia Anggun II Mojokerto merupakan salah satu perusahaan dari banyaknya perusahaan yang saat ini menerapkan sistem karyawan kontrak. Jika dilihat dari segi karyawan kontrak itu sendiri mengenai statusnya yang hanya sebagai karyawan kontrak, maka karyawan akan dibayang-bayangi rasa takut dan ketidakpuasan khususnya menjelang berakhirnya masa kontrak. Adanya keinginan untuk dapat terus dipekerjakan di dalam perusahaan membuat karyawan kontrak meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan kontrak merupakan aspek utama untuk diperpanjangnya masa kontrak mereka oleh perusahaan. Sebelum menjadi karyawan kontrak, pihak perusahaan terlebih dahulu akan melakukan pelatihan *pra* tugas dan pendampingan selama kurang lebih satu tahun lamanya baru setelah itu menjadi karyawan kontrak. Dengan harapan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut dapat dikerjakan dengan baik, tepat, dan maksimal sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah dibuat oleh perusahaan.

Membangun usaha perusahaan pasti akan dihadapkan dengan persaingan yang ketat. Bagi setiap pelanggan yang menggunakan jasa atau membeli barang dapat dilakukan dengan ekspor langsung sesuai dengan yang

dikehendaki dengan cara cepat dan tepat waktu. Melihat tingkat kerumitan dan banyaknya barang yang dipesan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena hal tersebut dapat berpotensi menimbulkan stres kerja atau perasaan gagal mengingat tidak semua karyawan memiliki kecakapan yang sama. Sehingga pelatihan sangat penting untuk menambah pengetahuan serta keterampilan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan. Para atasan harus dapat memahami dan mengetahui keadaan dari para karyawannya, seperti dibutuhkannya komunikasi yang terus terjalin dengan baik antara atasan maupun rekan kerja dalam artian dapat disampaikan dan tersampaikan dengan tepat kepada karyawan agar para karyawan dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pasti akan merasa puas dan senang, dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat dan karyawan jadi bisa lebih bersemangat dalam bekerja.

Dari uraian tentunya terlihat dengan jelas bahwa pelatihan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KURNIA ANGGUN II MOJOKERTO.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari pelatihan kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi dari pelatihan kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### 1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah pelatihan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja, sebagai sumber informasi, dan sebagai bahan baca bagi mahasiswa yang membutuhkan untuk penelitian selanjutnya.

### 2. Kegunaan Praktis

#### a) Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan serta dapat mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Anggun II Mojokerto.

#### b) Bagi Peneliti Lainnya

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat, informasi dan referensi mengenai pelatihan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data dari responden dalam bentuk kuesioner yang telah diuji menggunakan model analisis regresi linier berganda menggunakan alat bantu *Software IBM SPSS Statistics 25*, maka diperoleh hasil yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskriptif yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai Pelatihan Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :
  - a. Pelatihan kerja dengan indikator jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta direfleksikan oleh indikator jenis pelatihan. Dipersepsikan oleh karyawan PT. Kurnia Anggun II Mojokerto setuju dengan variabel tersebut.
  - b. Komunikasi dengan indikator keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, kesamaan direfleksikan oleh indikator keterbukaan. Dipersepsikan oleh karyawan PT. Kurnia Anggun II Mojokerto setuju dengan variabel tersebut.
  - c. Kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, rekan kerja yang

mendukung direfleksikan oleh indikator pekerjaan yang secara mental menantang. Dipersepsikan oleh karyawan PT. Kurnia Anggun II Mojokerto setuju dengan variabel tersebut.

d. Kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian direfleksikan oleh indikator kualitas. Dipersepsikan oleh karyawan PT. Kurnia Anggun II Mojokerto setuju dengan variabel tersebut.

2. Pelatihan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan di antaranya ialah :

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal waktu maupun data penelitian yang dilakukan di masa pandemi *COVID-19*.
2. Penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel untuk mengukur kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
3. Penelitian ini hanya dilakukan dengan mengambil populasi karyawan produksi bagian *packing* di PT. Kurnia Anggun II Mojokerto.

### 5.3 Saran

Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Adapun jawaban terendah dari responden terkait item-item pernyataan dari setiap variabel yang harus diperhatikan lagi oleh perusahaan:

1) Variabel Pelatihan Kerja

“Metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan “Peserta pelatihan diseleksi berdasarkan kebutuhan pekerjaan”. Nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,95, sebaiknya pihak perusahaan dalam memberikan pelatihan kerja bagi para karyawan harus lebih memperhatikan metode pelatihan dan kualifikasi peserta. Hal ini dikarenakan bahwa berdasarkan penelitian kedua indikator tersebut memiliki skor rata-rata yang terendah dibandingkan dengan indikator lain.

2) Variabel Komunikasi

“Saya tidak membedakan sesama rekan kerja dalam berkomunikasi”. Nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,48, sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan kesamaan dalam komunikasi. Hal ini dikarenakan bahwa berdasarkan penelitian indikator kesamaan tersebut memiliki skor rata-rata yang terendah dibandingkan dengan indikator lain.

### 3) Variabel Kepuasan Kerja

“Rekan kerja saya saling mendukung dalam bekerja”. Nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,66, sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan rekan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa berdasarkan penelitian indikator rekan kerja yang mendukung tersebut memiliki skor rata-rata yang terendah dibandingkan dengan indikator lain.

### 4) Variabel Kinerja Karyawan

“Saya mengerjakan pekerjaan secara mandiri”. Nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,48, sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri. Hal ini dikarenakan bahwa berdasarkan penelitian indikator kemandirian tersebut memiliki skor rata-rata yang terendah dibandingkan dengan indikator lain.

#### b. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun saran untuk pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut, sebagai berikut :

- 1) Bagi yang ingin melakukan penelitian yang sama terutama tentang kinerja karyawan hendaknya dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berbeda serta hendaknya melengkapi kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga semakin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- 2) Dapat menambahkan jumlah responden dan daerah penelitian yang lebih luas lagi dalam penelitiannya agar dapat memperoleh hasil yang maksimal dan lebih baik lagi.
- 3) Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pelatihan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang dapat lebih baik dari penelitian ini.





University of Islam Malang  
**REPOSITORY**



© Hak Cipta Milik UNISMA

[repository.unisma.ac.id](http://repository.unisma.ac.id)

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Cahyani, Riris anggun, Ocky Sundari, and Johnson Dongoran. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)." *Jurnal Ekobis Dewantara* 3(1):1–10.
- Cangara, Hafied. 2013. *Perencanaan Dan Strategi Komunikasi*. Cet. 3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Chaerudin, Ali. 2018. *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Edisi 5. Tangerang: Karisma Publising Group.
- Dwihasrianti, Vivi, and Wasiman. 2019. "Pengaruh Komunikasi , Motivasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia TBK." *Jurnal Ilmiah Core IT* 54–62.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Effendy, Onong Uchjana. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Fachrezi, Hakim, and Hazmanan Khair. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):107–19.
- Farida, Umi, and Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.
- Fattah, Husein. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta:

Elmatara.

Firmansyah, Hilman, and Acep Syamsudin. 2016. *Organisasi Dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kasmir. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.

Moorhead, Greogy, and Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Novisagita, Eka Rili, and Yvonne Wangdra. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PCI Elektronik Internasional." *Universitas Putera Batam*.

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.

Purnomo, Hari, and Eka Siswanto Syamsul. 2017. *Statistika Farmasi (Aplikasi Praktis Dengan SPSS)*. Yogyakarta: Grafika Indah.

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

Safitri, Debby Endayani. 2019. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Universitas Muhammadiyah* 8(2):240–48.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan*

*Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*. Bogor: In Media.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Steven, Hartono Jessie, and Arif Partono Prasetio. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Indonesia* 5(1):78–88.

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

Suranto, AW. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

T. Hani Handoko. 2013. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Vizzya, Rizky, and Tri Wulida Afrianty. 2017. "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Female Daily Network." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 50(6):129–37.

Wandi, Didi, Suhroji Adha, and Iyah Asriyah. 2019. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten." *Jurnal Ekonomi Vokasi* 2(2):18–30, ISSN:1098-6596.

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Zainal, Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. 6th ed. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.



University of Islam Malang  
**REPOSITORY**



© Hak Cipta Milik UNISMA

[repository.unisma.ac.id](http://repository.unisma.ac.id)