

**PERAN KOMUNIKASI SDM, KETERLIBATAN SDM , DAN DUKUNGAN
KEPEMIMPINAN DALAM MEMBENTUK KEPUASAN SDM PADA PT
CHANTIQUE INTI DÉCOR**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana (S1) Program Studi Manajemen**



Disusun oleh :

LOLA AMALIA DENANDA

NIM 30402000200

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2024

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERAN KOMUNIKASI SDM, KETERLIBATAN SDM , DAN DUKUNGAN
KEPEMIMPINAN DALAM MEMBENTUK KEPUASAN SDM PADA PT
CHANTIQUE INTI DÉCOR**

Disusun Oleh :

Lola Amalia Denanda

NIM 30402000200

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 27 Agustus 2024

Pembimbing,



Agus Sobari S.E., M.Si

NIK. 21040104

LEMBAR PERSETUJUAN

**PERAN KOMUNIKASI SDM, KETERLIBATAN SDM , DAN DUKUNGAN
KEPEMIMPINAN DALAM MEMBENTUK KEPUASAN SDM PADA PT
CHANTIQUE INTI DÉCOR**

Disusun Oleh :

Lola Amalia Denanda

NIM 30402000200

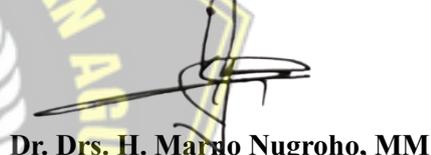
Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal.....

Susunan Dewan Penguji

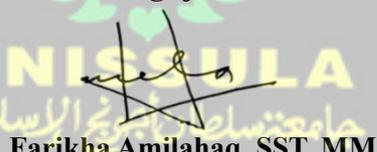
Pembimbing


Agus Sobari S.E.,M.Si
NIK. 210401048.

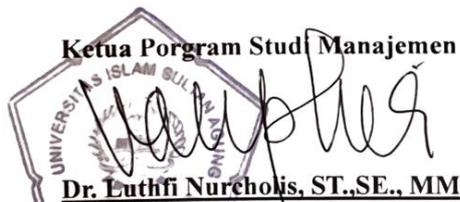
Penguji I


Dr. Drs. H. Marno Nugroho, MM
NIK. 210491025

Penguji II


Farikha Amilahaq, SST, MM
NIK. 210419061

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 29 Agustus 2024

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Luthfi Nureholis, ST.,SE., MM
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Lola Amalia Denanda
NIM : 30402000200
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PERAN KOMUNIKASI SDM, KETERLIBATAN SDM, DAN DUKUNGAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMBENTUK KEPUASAN SDM PADA PT CHANTIQUE INTI DÉCOR”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam skripsi ini.

Semarang 29 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Lola Amalia Denanda

NIM. 30402000200

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lola Amalia Denanda.

NIM : 30402000200

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

“PERAN KOMUNIKASI SDM, KETERLIBATAN SDM, DAN DUKUNGAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMBENTUK KEPUASAN SDM PADA PT CHANTIQUE INTI DÉCOR”

dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung jawab secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 29 Agustus 2024

Yang memberi pernyataan,



Lola Amalia Denanda

NIM. 30402000200

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Peran Komunikasi SDM, Keterlibatan SDM, Dan Dukungan Kepemimpinan Dalam Membentuk Kepuasan SDM Pada PT. Chantique Inti Décor“.

Peneliti menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Agus Sobari S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Prof. Dr. H. Heru Sulistyono., S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
4. Kedua orang tua yang selalu memberi dukungan, dorongan, doa, kasih dan motivasi yang diberikan setiap harinya.
5. Kepada yang terkasih, dalam perjalanan panjang menuju penyelesaian skripsi ini, yang telah menjadi sumber inspirasi dan semangat.
6. Kepada semua teman-teman terdekat penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih banyak atas segala dukungan, bantuan, dan semangat yang sangat besar sampai selesainya skripsi ini.

Semua pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang terbaik di sisi Allah SWT. Peneliti juga memohon maaf bila dalam skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan karena peneliti hanyalah manusia biasa yang tidak lepas dari kekhilafan. Peneliti berharap semoga apa yang terkandung dalam skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin. Peneliti menyadari atas kurangnya kesempurnaan penelitian skripsi ini, maka peneliti memohon maaf atas kekurangan serta menerima kritik maupun saran yang membangun. Semoga penelitan skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi peneliti maupun pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Semarang, 29 Agustus 2024


Lola Amalia Denanda

NIM. 30402000200



DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	1
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	xv
BAB 1.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II.....	16
2.1. Teori Dua Faktor Herzberg.....	16
2.2. Komunikasi SDM.....	17
2.2.1. Indikator – indikator komunikasi SDM :.....	18
2.3. Keterlibatan SDM.....	19
2.3.1. Indikator-Indikator Keterlibatan SDM.....	21
2.3.2. Manfaat keterlibatan SDM.....	21
2.4. Dukungan Pimpinan.....	21
2.4.1. Indikator-Indikator dukungan pimpinan.....	22
2.5. Kepuasan SDM.....	22
2.5.1. Indikator Kepuasan SDM.....	23
2.6. Pengembangan Hipotesis.....	24

2.6.1.	Pengaruh komunikasi SDM Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM	24
2.6.2.	Pengaruh keterlibatan SDM Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM.	25
2.6.3.	Pengaruh dukungan pimpinan Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM.....	26
2.6.4.	Pengaruh Dukungan kepemimpinan dengan komunikasi SDM Dalam Kepuasan SDM	27
2.6.5.	Pengaruh Dukungan kepemimpinan dengan keterlibatan SDM Dalam Kepuasan SDM	28
2.7.	Kerangka Pikir.....	30
BAB III		31
3.1.	Jenis Penelitian	31
3.2.	Populasi dan Sampel	31
3.2.1.	Populasi.....	31
3.2.2.	Sampel.....	32
3.3.	Sumber Data	33
3.3.1.	Data Primer	33
3.3.2.	Data Sekunder	34
3.4.	Metode Pengumpulan Data	34
3.5.	Definisi Operasional Variabel dan Indikator	35
3.6.	Analisis Data	36
3.6.1.	Langkah Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	36
3.6.2.	Langkah Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	38
3.6.3.	Analisis Deskriptif	39
3.6.4.	Pengujian Hipotesis.....	39
3.6.5.	Analisis SEM Dengan Efek Mediasi	40
BAB IV		41
4.1.	Deskripsi Responden	41
4.1.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.1.2.	Deskripsi Resonden Berdasarkan Usia	42

4.1.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
4.1.4.	Deskripsi Berdasarkan Posisi Jabatan	43
4.1.5.	Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
4.2.	Deskripsi Variabel	44
4.2.1.	Deskripsi Variabel Komunikasi SDM.....	45
4.2.2.	Deskripsi Variabel Keterlibatan SDM.....	46
4.2.3.	Deskripsi Variabel Dukungan Pimpinan	47
4.2.4.	Deskripsi Variabel Kepuasan SDM.....	48
4.3.	Hasil Analisis PLS (<i>Partial Least Square</i>)	49
4.3.1.	Analisis Outer Model (<i>Measurement Model</i>).....	49
4.3.2.	Analisis Inner Model (<i>Inner Model Structure</i>)	54
4.3.3.	Pengujian Hipotesis.....	58
4.4.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
4.4.1.	Pengaruh komunikasi SDM Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM	63
4.4.2.	Pengaruh keterlibatan SDM Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM	63
4.4.3.	Pengaruh dukungan pimpinan Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM.....	64
4.4.4.	Pengaruh Dukungan kepemimpinan dengan komunikasi SDM Dalam Kepuasan SDM	65
4.4.5.	Pengaruh Dukungan kepemimpinan dengan keterlibatan SDM Dalam Kepuasan SDM	65
BAB V.....		67
5.1.	Kesimpulan.....	67
5.2.	Saran	68
5.3.	Keterbatasan Penelitian	69
5.4.	Agenda Penelitian Mendatang.....	70
DAFTAR PUSTAKA		71
LAMPIRAN.....		76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Penelitian	30
Gambar 2. <i>Outer Model Algorithm</i>	49
Gambar 3. <i>Inner Model Algorithm</i>	54



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Ulasan Kepuasan SDM Perusahaan Chantique Inti Décor 2023	4
Tabel 2. Kompetitor Yang Masih Bersaing	6
Tabel 3. Perusahaan Kompetitor Yang Sudah Tutup.....	10
Tabel 4. Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 5. Jenis Kelamin Responden	41
Tabel 6. Usia Responden.....	42
Tabel 7. Lama Bekerja Responden.....	42
Tabel 8. Posisi Jabatan Responden.....	43
Tabel 9. Pendidikan Terakhir	44
Tabel 10. Deskripsi Variabel Komunikasi SDM	45
Tabel 11. Deskripsi Variabel Keterlibatan SDM	46
Tabel 12. Deskripsi Variabel Dukungan Pimpinan SDM.....	47
Tabel 13. Deskripsi Variabel Kepuasan SDM.....	48
Tabel 14. <i>Loading Factor</i>	49
Tabel 15. <i>Validity Construct</i>	51
Tabel 16. <i>Discriminant Validity</i>	51
Tabel 17. <i>Reability Construct</i>	53
Tabel 18. <i>R-Square</i>	54
Tabel 19. <i>F-Square</i>	56
Tabel 20. <i>Path Coeffisient</i>	57
Tabel 21. <i>Path SRMR</i>	57
Tabel 22. <i>Dirrect Effect</i>	58
Tabel 23. <i>Indirrect Effect</i>	61

ABSTRAK

Tujuan dari adanya penelitian ini adalah guna mengetahui peran komunikasi SDM, keterlibatan SDM dan dukungan SDM dalam membentuk kepuasan SDM pada PT. Chantique Inti Décor. Penelitian ini berguna untuk (1) mengidentifikasi sejauh mana komunikasi tim di Perusahaan Chantique Inti Décor memengaruhi tingkat kepuasan SDM, (2) menilai tingkat keterlibatan SDM di Perusahaan Chantique Inti Décor dan dampaknya terhadap kepuasan SDM, (3) mengevaluasi sejauh mana dukungan pimpinan di Perusahaan Chantique Inti Décor memainkan peran dalam membentuk kepuasan SDM, (4) mengidentifikasi dukungan kepemimpinan dengan komunikasi SDM dalam kepuasan SDM, (5) mengidentifikasi pengaruh pimpinan kepemimpinan dengan keterlibatan SDM dalam kepuasan SDM. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 109 orang yang bekerja di PT. Chantique Inti Décor. Teknik permodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) digunakan untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kualitas kepuasan SDM dapat meningkat dengan adanya komunikasi SDM, keterlibatan SDM serta dukungan pimpinan yang baik sehingga disarankan perusahaan memperhatikan keterlibatan komunikasi, mendengar keluhan, penyampaian motivasi hingga tujuan secara terperinci.

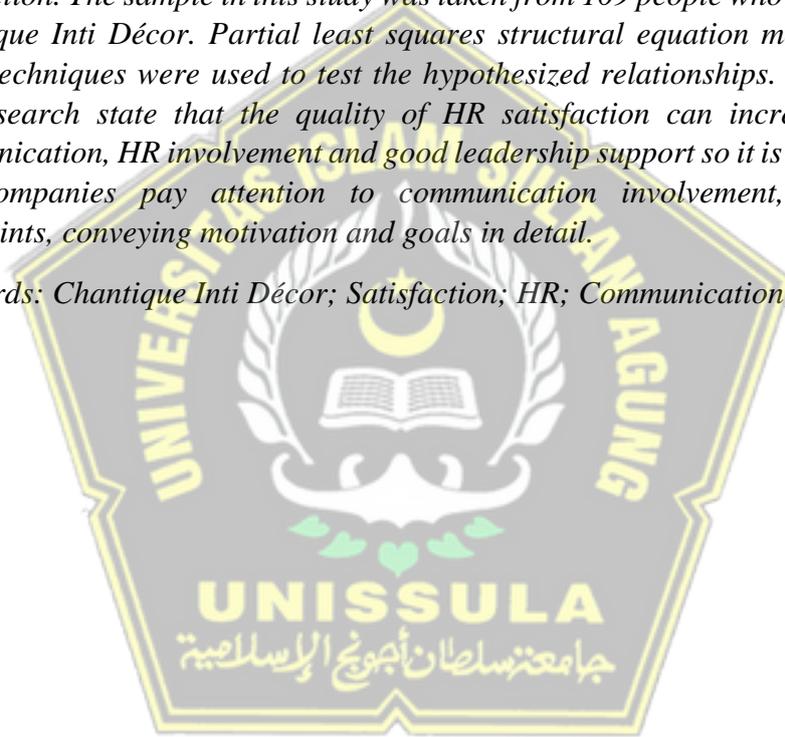
Kata kunci : Chantique Inti Décor; Kepuasan; SDM; Komunikasi; Keterlibatan.



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the role of HR communication, HR involvement and HR support in shaping HR satisfaction at PT. Chantique Inti Décor. This research is useful for (1) identifying the extent to which team communication at Chantique Inti Décor Company influences the level of HR satisfaction, (2) assessing the level of HR involvement at Chantique Inti Décor Company and its impact on HR satisfaction, (3) evaluating the extent of leadership support at Chantique Inti Décor Company plays a role in shaping HR satisfaction, (4) identifying leadership support with HR communication in HR satisfaction, (5) identifying the influence of leadership leadership with HR involvement in HR satisfaction. The sample in this study was taken from 109 people who worked at PT. Chantique Inti Décor. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques were used to test the hypothesized relationships. The results of this research state that the quality of HR satisfaction can increase with HR communication, HR involvement and good leadership support so it is recommended that companies pay attention to communication involvement, listening to complaints, conveying motivation and goals in detail.

Keywords: Chantique Inti Décor; Satisfaction; HR; Communication; Involvement



PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO

“Tujuan tanpa tindakan hanyalah impian”

PERSEMBAHAN

“Skripsi ini akan saya persembahkan untuk kedua orang tua saya”



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang semakin meluas dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan kini dihadapkan pada tekanan untuk tidak hanya bertahan tetapi juga meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka. Sumber daya manusia bukan lagi hanya sekadar pekerja, melainkan elemen kunci dalam memenangkan persaingan dan meraih keunggulan kompetitif (Mujiati, 2013). Perusahaan yang berhasil menavigasi tantangan ini dapat menciptakan keunggulan melalui tim yang berkualitas tinggi dan berkinerja optimal.

Sumber daya manusia adalah sebuah faktor yang sangat penting dalam sebuah pekerjaan dikarenakan sumber daya manusia sendiri menentukan perkembangan suatu perusahaan sehingga memiliki peran yang sangat penting. Sebuah perusahaan yang mampu bertahan dan bersaing hingga saat ini adalah perusahaan yang bisa memanfaatkan sumber daya manusia nya secara optimal dan handal sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Salah satu hal yang harus diperhatikan dengan adanya sumber daya manusia adalah kinerja dari karyawan sendiri karena kinerja karyawan yang tinggi tentunya diharapkan oleh setiap perusahaan guna perkembangan perusahaan tersebut. Untuk mengetahui bagaimana hasil dari kinerja karyawan maka diperlukan adanya evaluasi terhadap sumber daya manusia dari perusahaan itu sendiri (Inaray, 2016).

Kepuasan SDM menjadi pusat perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia modern. Kesadaran akan keterkaitan antara kepuasan anggota tim dengan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi semakin tumbuh. SDM yang merasa puas tidak hanya lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, tetapi juga cenderung tetap setia pada perusahaan, mengurangi turnover, dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja (Mangkunegara, 2009). Oleh karena itu, pengelolaan kepuasan SDM bukan hanya strategi perekrutan dan retensi yang efektif, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang dalam kelangsungan dan keberhasilan organisasi

Dengan mendorong kepuasan SDM, perusahaan dapat mencapai lebih dari sekadar efisiensi operasional. Mereka dapat menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi, dan merangsang inovasi. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas tuntutan pasar global, memiliki tim yang puas dan berkinerja tinggi menjadi inti untuk mencapai adaptabilitas dan daya saing yang berkelanjutan. Dengan demikian, kepuasan SDM bukan hanya tujuan akhir tetapi juga fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan di era yang penuh tantangan ini.

Ketatnya persaingan bisnis dan munculnya berbagai masalah yang berkaitan dengan penurunan produktivitas dan kualitas produk menyebabkan fokus pada faktor manusia untuk mendidik SDM agar mereka lebih puas, lebih termotivasi, dan lebih produktif. Sangat penting bagi SDM pada semua tingkat organisasi untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, kepuasan

SDM dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen (Samsir, 2014).

Islam memiliki serangkaian nilai dan prinsip etis yang mendasari perilaku dan interaksi manusia dalam berbagai konteks, termasuk di lingkungan kerja. Penelitian ini dapat memetakan cara di mana nilai-nilai Islam, seperti keadilan, kerja keras, dan kerjasama, dapat diinternalisasi oleh anggota tim dalam upaya mencapai kepuasan kerja yang optimal. Misalnya, konsep keadilan dalam Islam dapat menggiring praktik-praktik manajemen yang adil dan transparan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan SDM melalui perasaan dihargai dan diakui. (Dini et al., 2021).

Chantique Inti Décor, PT adalah definisi kinerja tinggi di industri furnitur outdoor. Dengan bahan-bahan berkualitas tinggi, pengujian produk yang kuat, dan layanan pelanggan yang responsif, kami menawarkan pengalaman berkualitas dari awal hingga akhir. Bapak Junias Hidajat, pemilik dan CEO, memiliki lebih dari dua puluh tahun pengalaman dalam bisnis furnitur luar ruangan, termasuk penerapan manajemen langsung. Dialah orang pertama yang datang ke pabrik dan orang terakhir yang pulang setiap hari. Dia memiliki rencana bisnis dan tujuan pribadi yang jelas: menghasilkan produk berkualitas tinggi dan tepat waktu. Chantique Inti Décor membuat koleksi luar ruangan yang dirancang khusus untuk acara santai dan indah. Perusahaan ini bertujuan untuk membuat furnitur kuat dan kokoh yang akan membuat ruangan luar menjadi indah dan berkesan dengan menggunakan pola pikir dan kreatifitas

serta keahlian para pengrajin. Chantique Inti Décor menawarkan furnitur yang dapat digunakan di luar ruangan sepanjang tahun dan cocok untuk segala cuaca.

Pemilihan topik penelitian ini didorong oleh kebutuhan mendalam untuk memahami dan mengatasi permasalahan yang kompleks di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan kepuasan SDM. Saat ini, terdapat perbedaan dan ketidaksesuaian antara konsep atau teori yang ada dengan situasi aktual di lapangan. Meskipun literatur mengenai kepuasan kerja sudah banyak, namun perusahaan-perusahaan seringkali menghadapi kesulitan dalam mengimplementasikan konsep-konsep tersebut secara efektif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia, dengan fokus khusus pada faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan SDM. Dengan memanfaatkan teori Herzberg, skripsi ini memiliki landasan teoritis yang kokoh untuk menjelaskan dan menganalisis kompleksitas dinamika kepuasan SDM dalam konteks organisasional, dengan mengeksplorasi kedalaman faktor-faktor motivasional dan higienis di Perusahaan Chantique Inti Décor.

Tabel 1. Ulasan Kepuasan SDM Perusahaan Chantique Inti Décor 2023

Tingkat Penilaian	Jumlah SDM
Sangat tidak puas	2
Tidak puas	10
Puas	30
Sangat Puas	10

Sumber : Data Tim Chantique Inti Décor

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa masih ada SDM atau anggota tim dari Chantique Inti Décor. yang masih belum merasa puas dengan

adanya Tingkat kepuasan tim. Kinerja tim masih dianggap kurang stabil dan adil karena adanya pembagian tugas yang dianggap kurang adil. Meski demikian pihak Chantique Inti Décor mengakui bahwa ada beberapa SDM yang terkadang diberi tugas tambahan apabila ada SDM lain yang tidak masuk. Dukungan manajemen juga dianggap kurang memuaskan bagi beberapa SDM karena banyak rapat yang tertunda. Bagi tim Chantique Inti Décor rapat dianggap penting karena supaya pekerjaan berjalan dengan semestinya. Dengan demikian dukungan manajemen sudah seharusnya menjadi point penting guna memuaskan SDM. Setiap anggota tim bekerja sesuai dengan pekerjaannya namun ada beberapa orang yang menganggap bahwa kinerja tim kurang sesuai atau tidak memuaskan, hal ini biasanya terjadi karena beberapa anggota tim masih baru jadi belum menguasai ilmu di Chantique Inti Décor, dan adapula anggota tim hanya memegang tugas sedikit, dengan demikian maka pekerjaan akan lebih banyak dipegang oleh beberapa orang tertentu.

Berdasarkan data diatas, maka peneliti mengambil judul “peran komunikasi SDM, keterlibatan SDM, dan dukungan kepemimpinan dalam membentuk kepuasan SDM pada PT. Chantique Inti Décor” dengan alasan bahwa saat ini banyak usaha bergerak di bidang dekor namun tidak semua mampu bertahan dengan adanya persaingan yang ada. Sedangkan Chantique Inti Décor sudah berdiri dari tahun 2004 dan masih bertahan hingga saat ini. Adapun beberapa perusahaan sejenis Chantique Inti Décor yang masih bersaing dengan Chantique Inti Décor hingga saat ini :

Tabel 2. Kompetitor Yang Masih Bersaing

Nama Perusahaan	Alamat	Deskripsi Singkat
PT. Triputra Jaya Makmur	Jl. Brigjend Katamso No. 2 Samarinda, Jl. Mulawarman No. 7 Balikpapan	Menyediakan jasa konstruksi dengan pendekatan manajemen dan metode konstruksi yang efektif dan efisien.
PT. Nusantara Balon International	Jl. Hajimarwan No. 5, Duri Kepa, Kebon Jeruk	Pabrik dan rental balon, menyediakan berbagai jenis balon promosi dan dekorasi.
CV. Colossal Art Indonesia	Jl. Gunung Muria No. 6, Krembung	Menawarkan konsultasi gratis dan bergerak dalam bidang dekorasi seni dan ornamen.

Namun dalam hal ini peneliti memilih Chantique Inti Décor karena perusahaan tersebut selalu berkembang setiap tahunnya dengan banyak inovasi dan memuaskan SDMnya. Kepuasan kerja di dalam tim juga dinilai penting karena kepuasan kerja SDM memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan dan kelangsungan bisnis sebuah perusahaan. Pada PT tersebut saya melihat kreativitas dan inovasi SDM yang tinggi, selain itu juga retensi SDM yang tinggi. Dengan demikian menciptakan kepuasan kerja adalah salah satu cara Chantique Inti Décor mempertahankan bisnisnya. Selain itu Chantique Inti Décor juga meraih prestasi PT. Chantique Inti Decor Bersinar di IFEX 2024, Raih Juara Dua Desain HIMKI Award 2024.

Chantique Inti Decor Berdiri sejak Juli 2004, PT. Chantique Inti Decor telah menjadi pemain utama dalam industri furniture outdoor, terutama ekspor ke Amerika Serikat. Gabrielle menjelaskan, “Kami telah bekerja dengan

aluminium menggunakan bahan sintetis rotan (anyaman sintetis), kemudian kami mengembangkan bahan rope atau tali benang selama beberapa tahun. Kemudian untuk customer di Amerika lebih cenderung ke rotan sintetis di banding tali benang (rope).

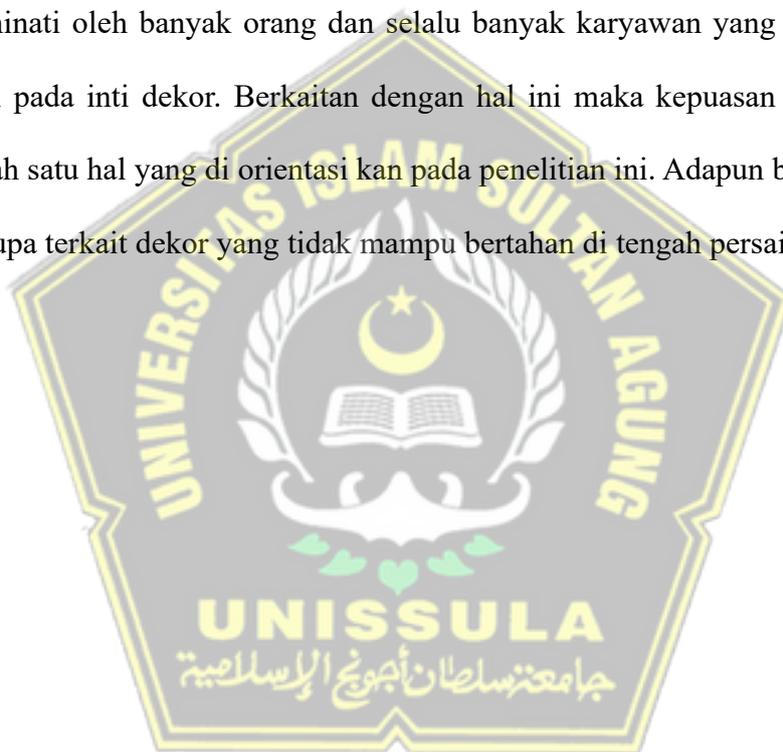
Adapun fenomena yang dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai keberlangsungan SDM harian di PT Chantique Inti Décor, yang kerap bekerja sesuai kebutuhan. SDM semacam ini menghadapi tantangan unik, seperti ketidakpastian pekerjaan dan kurangnya jaminan pekerjaan jangka panjang. Penelitian ini menggali bagaimana SDM-SDM ini dapat bertahan dalam kondisi yang dinamis dan tidak pasti tersebut, dengan fokus pada strategi adaptasi mereka dalam menghadapi fluktuasi kerja dan bagaimana hal ini mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja mereka.

Para peneliti menemukan bahwa adaptabilitas menjadi kunci utama dalam bertahan dan berhasil dalam lingkungan kerja yang tidak stabil ini. SDM harian cenderung mengembangkan keterampilan multitasking yang kuat, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, dan kemauan untuk belajar hal-hal baru secara cepat. Selain itu, hubungan interpersonal yang baik dengan manajemen dan kolega juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana komunikasi yang terbuka dan saling percaya dapat mengurangi tingkat ketidakpastian yang mereka hadapi sehari-hari. Dengan demikian, penelitian ini menyoroti pentingnya faktor-faktor ini dalam memahami dan mengelola kepuasan kerja serta kinerja SDM harian di perusahaan dengan pola kerja yang fleksibel seperti PT Chantique Inti Décor.

Pada perusahaan PT Chantique Inti Décor ada beberapa pekerja yang dipekerjakan dengan pekerjaan paruh waktu yang artinya di mana pekerjaan paruh waktu menggunakan jam kerja serta waktu kerja yang fleksibel dibandingkan dengan bekerja penuh waktu sehingga pekerja paruh waktu tidak memberikan waktu penuh pada perusahaan. Pekerja paruh waktu memiliki banyak manfaat di kalangan orang-orang yang mengambil kerja paruh waktu karena dengan adanya kerja paruh waktu maka bisa mendapatkan pengalaman yang lebih banyak lagi yang tidak bisa didapatkan hanya di satu pekerjaan. Bekerja secara perwaktu awal identik dengan kondisi ekonomi yang lemah kemudian bergeser menjadi satu bagian dari gaya hidup yang mempunyai motif dari pelaku tindakan sosial. Ada beberapa SDM dalam perusahaan inti dekor yang bekerja secara paruh waktu yang dimana kebanyakan dari mereka adalah orang-orang yang bekerja secara part time atau mengambil pekerjaan lebih dari satu pekerjaan dalam setiap harinya. Demikian para pekerja paruh waktu ini memiliki banyak kesempatan untuk selalu bekerja kembali di PT Chantique Inti Décor.

Meskipun pada PT Chantique Inti Décor. tidak mengangkat semua karyawannya menjadi karyawan kontrak atau karyawan tetap namun ada juga bekerja paruh waktu dan bekerja paruh waktu tersebut sering *intens* kembali ke perusahaan ini. Dengan adanya hal tersebut maka menjadi suatu fenomena bahwa pekerjaan di PT Chantique Inti Décor adalah pekerjaan yang belum pasti namun masih banyak orang yang membutuhkan pekerjaan tersebut atau bahkan selalu menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan ini ketika ada penawaran.

PT Chantique Inti Décor. mengutamakan kepuasan setiap SDM-nya supaya mereka mau bekerja secara optimal. Dengan demikian setiap pekerjaan yang dilakukan oleh SDM-nya mampu membuat perusahaan ini semakin berkembang sehingga akan saling menguntungkan di antara keduanya. Tidak semua pekerjaan paruh waktu yang ada di Indonesia diminati oleh banyak orang. Pekerjaan paruh waktu pada PT Chantique Inti Décor Semarang justru diminati oleh banyak orang dan selalu banyak karyawan yang ingin kembali lagi pada inti dekor. Berkaitan dengan hal ini maka kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang di orientasi kan pada penelitian ini. Adapun beberapa usaha serupa terkait dekor yang tidak mampu bertahan di tengah persaingan :



Tabel 3. Perusahaan Kompetitor Yang Sudah Tutup

Nama Perusahaan	Profil	Alasan Tutup
DeMebel dua saudara	Beralamat di Mranggen, 59567 Kabupaten Demak, Indonesia. Perusahaan ini bergerak pada bidang furniture. Berdiri pada tahun 2006. Dahulu Perusahaan ini sempat menjadi Perusahaan yang unggul dibidangnya, tetapi tidak lama dari itu Perusahaan tersebut bangkrut dan tutup permanen hingga saat ini. Mebel Dua Saudara ini juga selalu menawarkan harga yang murah sehingga banyak customer yang datang.	Alasan tutupnya Perusahaan tersebut ialah karena mereka tidak dapat memberikan desain yang bagus yang sesuai dengan permintaan customer. Selain itu juga Mebel Dua Saudara ini menggunakan bahan yang kurang bagus tetapi mereka selalu menutupinya dengan cat yang mereka pakai. Padahal supaya produk tersebut dapat awet bahan yang digunakan juga harus dengan kualitas yang baik.
PT Bali Export Mebel	Beralamat di jalan raya semarang purwodadi km.17, desa kuripan – karangawen, Demak. Berdiri pada tahun 1972	Perusahaan ini mengalami penurunan kualitas pabrik pada tahun 2010. Akibatnya Perusahaan tersebut mengurangi SDMnya. Perusahaan tersebut sebetulnya bagus pada saat itu tetapi seiring berjalannya waktu merka tidak dapat menyeimbangkan dengan era zaman yang berjalan. Mereka hanya berhenti pada model yang hanya itu itu saja.

Adapula penelitian terdahulu dengan judul "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja SDM" telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja SDM dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda. Alvionita dan Marhalinda (2024) dalam penelitian mereka mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja SDM di PT XYZ. Mereka menemukan bahwa variabel keseimbangan kerja-hidup (work life balance), lingkungan kerja, dan pengembangan karier secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan

kerja SDM. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan analisis data menggunakan SmartPLS 4.0. Populasi penelitian adalah SDM PT XYZ, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja SDM, memberikan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut agar mempertimbangkan variabel lain seperti komunikasi dan kompensasi.

Selanjutnya, Penelitian dengan judul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan”. dilakukan oleh Mariani dan Gorda (2019) mengkaji pengaruh kepemimpinan spiritual, keterlibatan SDM, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Dharma Yadnya. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 65 responden yang terdiri dari seluruh SDM rumah sakit tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan perangkat lunak Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual, keterlibatan SDM, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Temuan ini menekankan pentingnya nilai-nilai spiritual dan moral dalam kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja di sektor kesehatan.

Sebagai kelanjutan, penelitian (Hillfiger & Tampubolon, 2021) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM Pada Industri Sepatu Sandal di Bogor” dari Universitas Katolik

Indonesia Atma Jaya mendalam pada analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja SDM di industri sepatu sandal di Bogor. Mereka menekankan dimensi kepuasan kerja seperti upah, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Dengan metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja, termasuk variabel-variabel tersebut, memiliki pengaruh signifikan dan bersama-sama terhadap kinerja SDM. Hasil ini memberikan kontribusi pada pemahaman bahwa kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kesejahteraan psikologis SDM, tetapi juga kinerja mereka dalam konteks industri tertentu.

Dari perspektif lain, penelitian dengan judul “Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Pt Xyz” yang dilakukan oleh (Tanuwijaya, 2019) di CV Jia Li Surabaya membahas tingkat kepuasan kerja SDM dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Melalui pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan exploratory factor analysis, penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar SDM CV Jia Li memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi. Empat faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja SDM diidentifikasi sebagai faktor hubungan kerja, faktor kompensasi, faktor lingkungan kerja, dan faktor fasilitas umum. Penelitian ini memberikan perspektif yang menyeluruh tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja SDM, termasuk variabel-variabel yang mungkin tidak tercakup dalam penelitian lain, seperti faktor fasilitas umum.

Penelitian sebelumnya telah menyoroti berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, termasuk keseimbangan kerja-hidup, lingkungan kerja, dan pengembangan karier menggunakan metode kuantitatif. Sebaliknya, penelitian ini yang dilakukan di PT Chantique Inti Décor menggunakan teori dua faktor Herzberg untuk menganalisis kepuasan SDM dari perspektif manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini berfokus pada faktor higiene dan motivasi dalam konteks globalisasi dan evolusi tuntutan tenaga kerja, menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia dan memberikan analisis yang lebih kontekstual tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan SDM.

1.2.Rumusan Masalah

1. Bagaimana komunikasi SDM di dalam Perusahaan Chantique Inti Décor memengaruhi kepuasan SDM?
2. Apa pengaruh keterlibatan SDM terhadap kepuasan SDM di Perusahaan Chantique Inti Décor?
3. Bagaimana dukungan pimpinan di Perusahaan Chantique Inti Décor memengaruhi tingkat kepuasan SDM ?
4. Bagaimana pengaruh dukungan kepemimpinan dengan komunikasi SDM dalam kepuasan SDM?
5. Bagaimana pengaruh dukungan kepemimpinan dengan keterlibatan SDM dalam kepuasan SDM?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi sejauh mana komunikasi tim di Perusahaan Chantique Inti Décor memengaruhi tingkat kepuasan SDM.
2. Menilai tingkat keterlibatan SDM di Perusahaan Chantique Inti Décor dan dampaknya terhadap kepuasan SDM.
3. Mengevaluasi sejauh mana dukungan pimpinan di Perusahaan Chantique Inti Décor memainkan peran dalam membentuk kepuasan SDM.
4. Mengidentifikasi dukungan kepemimpinan dengan komunikasi SDM dalam kepuasan SDM
5. Mengidentifikasi pengaruh dukungan kepemimpinan dengan keterlibatan SDM dalam kepuasan SDM

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang signifikan, baik dari aspek teoritis maupun praktis. Secara khusus, manfaat penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis (Keilmuan): Memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan mendalami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan SDM dalam konteks Perusahaan Chantique Inti Décor. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik dengan topik serupa, membuka peluang untuk pengembangan teori dan penelitian lebih lanjut di bidang ini.
2. Aspek Praktis (Guna Laksana): Memberikan wawasan dan rekomendasi praktis kepada manajemen Perusahaan Chantique Inti Décor untuk

meningkatkan kepuasan SDM. Hasil penelitian dapat membantu perusahaan mengidentifikasi area-area tertentu yang perlu diperbaiki atau diperkuat dalam praktik manajemen sumber daya manusia mereka. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mendukung perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memastikan kesejahteraan SDM.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori motivasi hygiene yang dikemukakan Herzberg sering disebut sebagai teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja. Pada teori ini Herzberg menyatakan bahwa teori ini terdiri dari faktor hygiene dan faktor motivator (hygiene and motivational factors) dan kedua faktor tersebut juga tidak berdampingan. Beliau berpendapat bahwa apabila dengan adanya faktor motivator yang tinggi maka akan menjadi penyebab pada kepuasan hati yang tinggi, sebaliknya apabila faktor *hygiene* yang tinggi maka akan menyebabkan pekerja tidak berpuas hati Herzberg dalam (Hagai, 2019). Oleh karena itu dua faktor tersebut sangat perlu digunakan sebagai acuan bahwa adanya kepuasan atau tidak pada SDM akan mempengaruhi kinerjanya. Menurut (Andjarwati, 2015) faktor-faktor yang dapat memotivasi (pemuas) dan faktor hygiene (faktor ketidakpuasan) masing-masing adalah sebagai berikut:

- a. Pemuas (Prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kenaikan pangkat dan perkembangan)
- b. Ketidakpuasan : (Kebijakan perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan dengan yang lain, gaji, status, keamanan kerja, kehidupan pribadi).

Herzberg menggunakan istilah "hygiene" yang memiliki arti bahwa adanya fungsi yang bertujuan untuk menghilangkan berbagai resiko di lingkungan kerja. Dengan adanya bebrbagai resiko dalam lingkungan kerja maka dapat mempengaruhi kinerja SDMnya. Lingkungan kerja yang sehat dapat mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi lingkungan yang sehat juga tidak menjamin penyesuaian diri seseorang dapat mempengaruhi adanya ketidakpuasan. Oleh karena itu teori ini menjelaskan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, yaitu salah satunya adanya istilah hygiene yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Maka dari itu lingkungan kerja sangat penting dalam sebuah organisasi yang nantinya akan mempegaruhi kinerja SDM (Hagai, 2019).

2.2.Komunikasi SDM

Komunikasi merupakan pertukaran informasi atau pesan secara dua arah yang dilakukan oleh pengirim dan penerima pesan. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk berkomunikasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Komunikasi sumber daya manusia itu sendiri bergantung pada pengalaman, emosional, dan latar belakangnya. Dengan demikian komunikasi sumber daya manusia merujuk pada bagaimana informasi tersebut dipahami dan dimengerti oleh pelaku komunikasi (Suriyana, 2020).

Kemampuan berkomunikasi adalah alat yang paling penting untuk dimiliki pemimpin untuk dapat menjalankan peranannya tersebut. Keputusan yang akan diambil oleh SDM merupakan wewenang pemimpin, namun komunikasi yang

tepat guna tentunya dapat memberikan kemudahan dalam pelaksanaan keputusan tersebut (Mahmudah, 2015).

Di dalam Tim terdapat struktur yang berbeda-beda sesuai dengan aktifitas yang dilakukan dan komunikasi memegang peranan dalam mengkoordinasikan hal-hal yang dihasilkan oleh masing-masing struktur tersebut (Mahmudah, 2015). Pada akhirnya, komunikasi dan gaya kepemimpinan yang dilakukan bertujuan untuk memotivasi para SDMnya untuk melakukan kinerja yang lebih baik (Mahmudah, 2015).

2.2.1. Indikator – indikator komunikasi SDM :

Menurut (Changara, 2016) proses komunikasi terdiri dari indikator-indikator berikut :

a. Sumber Pesan

Sumber pesan merupakan pengirim pesan atau informasi yang terdiri dari seseorang atau sekelompok orang.

b. Media Pesan

Segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan dari pengirim ke penerima sehingga dapat merangsang pikiran

c. Pengaruh Pesan

Dengan adanya pesan yang disampaikan dan diterima diharapkan adanya efek yang terjadi akibat diterimanya pesan melalui komunikasi tersebut.

d. Umpan balik

Feedback langsung merupakan sebuah tanggapan atau umpan balik yang diberikan secara langsung saat kegiatan komunikasi sedang terjadi

e. Hambatan pesan

Gangguan menghalangi penerima dalam menerima pesan dan sumber dalam mengirimkan pesan.

Sumber dalam komunikasi antar manusia dapat berupa individu tetapi dapat juga berupa kelompok, seperti partai, organisasi, atau lembaga. Sumber biasanya disebut sebagai komunikator atau pengirim. Dalam proses komunikasi, pesan adalah pengiriman yang disampaikan kepada penerima. Pesan dapat disampaikan baik secara tatap muka maupun melalui media komunikasi. Dalam hal ini, media adalah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber ke penerima. Pengetahuan, sikap, dan tingkah laku sedang dapat dipengaruhi oleh perbedaan yang terjadi antara apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Ada yang mengatakan bahwa umpan balik adalah salah satu bentuk dari pengaruh yang diterima penerima, tetapi umpan balik juga bisa berasal dari hal-hal lain, seperti pesan dan media yang digunakan untuk menyebarkan pesan.

Lingkungan ialah faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi jalannya komunikasi. Faktor ini dapat digolongkan atas empat macam, yakni lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, lingkungan psikologis dan dimensi waktu.

2.3.Keterlibatan SDM

Sebagai master instruktur Transformasi Indonesia, Ajai Singh mengatakan bahwa keterlibatan SDM adalah sebuah pernyataan psikologis di

mana SDM merasa tertarik untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dan memiliki keinginan dan motivasi yang kuat untuk melakukan lebih dari apa yang harus mereka lakukan. Keterlibatan SDM atau rasa keterikatan SDM terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting bagi organisasi dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu Perusahaan. Secara umum employee engagement dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan SDM yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi (Letsoin, 2020).

SDM yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi SDM mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya bahkan rela untuk lembur (Letsoin, 2020).

Keterlibatan SDM adalah tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Keterlibatan kerja adalah sebuah proses sumber daya manusia dalam melakukan partisipasi menggunakan masukan karyawan untuk keberhasilan perusahaan, dengan demikian keterlibatan SDM dalam bekerja memberikan pengaruh besar pada pekerjaan (Batam, Tamitu, Rumawas, 2022).

2.3.1. Indikator-Indikator Keterlibatan SDM

a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan adalah kompetensi yang dibutuhkan setiap SDM (Sumber Daya Manusia) untuk mencapai tingkat kesadaran akan diri sendiri sehubungan dengan adanya lingkungan kerja agar dapat mengambil keputusan yang masuk akal dan berperan aktif.

b. Mengutamakan pekerjaan

Mengutamakan pekerjaan adalah memberikan prioritas khusus terhadap pekerjaan sehingga dalam hal ini setiap orang dapat memilah hal apa dulu yang menjadi prioritasnya.

c. Meyakini pentingnya pekerjaan

Meyakini pentingnya pekerjaan adalah sikap dimana setiap orang memiliki rasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, sehingga seseorang akan merasa bahwa pekerjaan tersebut penting untuk dilakukan.

2.3.2. Manfaat keterlibatan SDM

Manfaat dari keterlibatan adalah *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja SDM, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas (Handoyo, 2017)

2.4. Dukungan Pimpinan

Dukungan pimpinan merujuk pada perilaku pimpinan dalam berkontribusi terhadap tim guna menyukseskan tujuan tim bersama karyawan.

Dukungan pimpinan juga dapat dilihat dari bagaimana seorang pimpinan mengarahkan, memberi semangat, mengatasi masalah dengan solusi serta mencontohkan kebaikan yang dapat dijadikan teladan (Paeno, Finatari & Marwati 2021).

2.4.1. Indikator-Indikator dukungan pimpinan

a. Bijaksana

Bijaksana adalah ketika seorang pemimpin mampu memikirkan dengan cermat dan hati-hati atas situasi pekerjaan yang terjadi dan mampu melihat segala sesuatu dari berbagai sudut pandang serta memiliki kemampuan menjawab dan menghadapi pertanyaan yang memiliki pemikiran tajam.

b. Terbuka

Pimpinan yang mampu terbuka adalah pimpinan yang memiliki sifat demokratis terhadap kritik dan masukan dari siapapun sehingga hal ini akan mempermudah suatu tim dalam mencapai tujuan bersama.

c. Sosialis

Sosialis pada kepemimpinan dapat dilihat dari ketika pemimpin mampu merefleksikan dan menganalisis diri untuk harapan ke depan dan mampu menjadi pemimpin yang memiliki rasa peka yang tinggi.

2.5. Kepuasan SDM

Kepuasan SDM adalah bukan seberapa keras seorang SDM bekerja namun seberapa jauh semua SDM menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan atau penilaian seseorang atas pekerjaannya

mencakup kondisi kerja, upaya hubungan, harapan dan keinginannya. Kepuasan kerja adalah sifat individual yang dimiliki seseorang dengan situasi serta nilai yang berbeda. Kepuasan SDM adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan serta tingkah laku terhadap adanya pekerjaan melalui penilaian sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. (Nabawi, 2019).

2.5.1. Indikator Kepuasan SDM

Kepuasan SDM mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan. Berikut merupakan indikator-indikator dari kepuasan SDM :

a. Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap orang yang bekerja.

b. Perlakuan adil

Setiap orang ingin diperlakukan adil, bukan hanya dalam perihal gaji atau upah namun juga dalam perlakuan pimpinan atau rekan kerja.

c. Ketenangan dalam bekerja

Rasa tenang dalam bekerja dibutuhkan oleh setiap orang bukan hanya pada pekerjaannya namun juga kesejahteraan diri dan keluarga.

d. Perasaan diakui

Setiap orang yang bekerja memiliki rasa ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihargai.

e. Penghargaan hasil kerja

Setiap orang yang bekerja menginginkan hasil kerjanya dihargai sehingga karyawan mampu merasa senang dan giat bekerja

2.6.Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Pengaruh komunikasi SDM Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM

Komunikasi merupakan pertukaran informasi atau pesan secara dua arah yang dilakukan oleh pengirim dan penerima pesan. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk berkomunikasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Komunikasi sumber daya manusia itu sendiri bergantung pada pengalaman, emosional, dan latar belakangnya. Dengan demikian komunikasi sumber daya manusia merujuk pada bagaimana informasi tersebut dipahami dan dimengerti oleh pelaku komunikasi (Suriyana, 2020). Dengan adanya respon serta tanggapan komunikasi yang baik, umpan balik yang sesuai maka komunikasi tersebut berjalan baik. Tim yang mampu bekerjasama maka dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kepuasan SDM (Lakoy, 2015). Apabila tim Chantique Inti Décor memahami dimana kelemahan komunikasi setiap anggotanya kemudian mau memperbaiki maka tim tersebut memiliki peluang berkembang dalam komunikasi sehingga akan memberi pengaruh terhadap kepuasan tim.

Sedangkan kepuasan SDM adalah dimana tim merasa puas atas hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap anggota. Kepuasan SDM adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan serta tingkah laku terhadap adanya pekerjaan melalui penilaian sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Nabawi, 2019). Apabila hasil komunikasi tim berjalan baik maka tim juga akan merasa puas dengan hasil SDM. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Wijaya, 2022) di PT. Indosurya Kencana Bekasi pada 60 subjek menghasilkan komunikasi dan kerjasama tim dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan SDM. Jika komunikasi yang dibangun baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga mempengaruhi kepuasan SDM.

H1 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi SDM terhadap kepuasan SDM

2.6.2. Pengaruh keterlibatan SDM Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM.

Keterlibatan SDM adalah tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Keterlibatan kerja adalah sebuah proses sumber daya manusia dalam melakukan partisipasi menggunakan masukan karyawan untuk keberhasilan perusahaan, dengan demikian keterlibatan SDM dalam bekerja memberikan pengaruh besar pada pekerjaan (Batam, Tamitu, Rumawas, 2022). Dengan demikian bahwa keterlibatan SDM dapat dikatakan sebagai perasaan yang bersifat positif seperti antusias dan bergairah dalam melakukan pekerjaan (Nilasari, 2018).

Sedangkan kepuasan SDM adalah dimana tim merasa puas atas hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap anggota. Apabila hasil komunikasi tim berjalan baik maka tim juga akan merasa puas dengan hasil SDM. Kepuasan SDM adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan serta tingkah laku. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Samsud, 2021) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda Cabang Manado menghasilkan bahwa keterlibatan SDM memberikan pengaruh terhadap kepuasan tim dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan SDM merupakan variabel penting dalam meningkatkan kepuasan tim.

H2 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara keterlibatan SDM terhadap kepuasan SDM

2.6.3. Pengaruh dukungan pimpinan Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM

Dukungan pimpinan merujuk pada perilaku pimpinan dalam berkontribusi terhadap tim guna menyukseskan tujuan tim bersama karyawan. Dukungan pimpinan juga dapat dilihat dari bagaimana seorang pimpinan mengarahkan, memberi semangat, mengatasi masalah dengan solusi serta mencontohkan kebaikan. Dukungan pemimpin secara luas memberikan pengaruh terhadap tujuan tim, motivasi perilaku dalam menentukan tujuan dan mengembangkan tim. Kontribusi pimpinan yang teladan dapat memberikan peran-peran penting dalam suatu kondisi di sebuah tim. Dengan demikian pimpinan dituntut untuk pintar, mampu memberikan pengaruh baik serta memiliki pengalaman yang sesuai (Nilasari, 2018).

Sedangkan kepuasan SDM adalah dimana tim merasa puas atas hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap anggota. Apabila hasil komunikasi tim berjalan baik maka tim juga akan merasa puas dengan hasil SDM. Kepuasan SDM adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan serta tingkah laku. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Arifin, 2020) di Sentra Kripik Sukun Sumenep bahwa kepemimpinan secara signifikan memberi pengaruh terhadap kepuasan SDM dan secara tidak langsung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja.

H3 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara kontribusi pimpinan terhadap kepuasan SDM

2.6.4. Pengaruh Dukungan kepemimpinan dengan komunikasi SDM Dalam Kepuasan SDM

Dukungan pemimpin secara luas memberikan pengaruh terhadap tujuan tim, motivasi perilaku dalam menentukan tujuan dan mengembangkan tim. Kontribusi pimpinan yang teladan dapat memberikan peran-peran penting dalam suatu kondisi di sebuah tim. Dengan demikian pimpinan dituntut untuk pintar, mampu memberikan pengaruh baik serta memiliki pengalaman yang sesuai (Nilasari, 2018).

Sedangkan komunikasi merupakan pertukaran informasi atau pesan secara dua arah yang dilakukan oleh pengirim dan penerima pesan. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk berkomunikasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Komunikasi sumber daya manusia itu sendiri bergantung

pada pengalaman, emosional, dan latar belakangnya. Dengan demikian komunikasi sumber daya manusia merujuk pada bagaimana informasi tersebut dipahami dan dimengerti oleh pelaku komunikasi (Suriyana, 2020). Dengan adanya respon serta tanggapan komunikasi yang baik, umpan Bali yang sesuai maka komunikasi tersebut berjalan baik. Tim yang mampu bekerjasama maka dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kepuasan SDM (Lakoy, 2015)

Sedangkan kepuasan SDM adalah dimana tim merasa puas atas hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap anggota. Apabila hasil komunikasi tim berjalan baik maka tim juga akan merasa puas dengan hasil SDM. Kepuasan SDM adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan serta tingkah laku. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Kusuma, 2019) di Stikes Tuanku Tambusai Bangkinang bahwa kepemimpinan signifikan memberikan pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja.

H4 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara dukungan kepemimpinan dengan komunikasi dalam kepuasan SDM.

2.6.5. Pengaruh Dukungan kepemimpinan dengan keterlibatan SDM Dalam Kepuasan SDM

Dukungan pemimpin secara luas memberikan pengaruh terhadap tujuan tim, motivasi perilaku dalam menentukan tujuan dan mengembangkan tim. Kontribusi pimpinan yang teladan dapat memberikan peran-peran penting dalam suatu kondisi di sebuah tim. Dengan demikian pimpinan dituntut untuk

pintar, mampu memberikan pengaruh baik serta memiliki pengalaman yang sesuai (Nilasari, 2018).

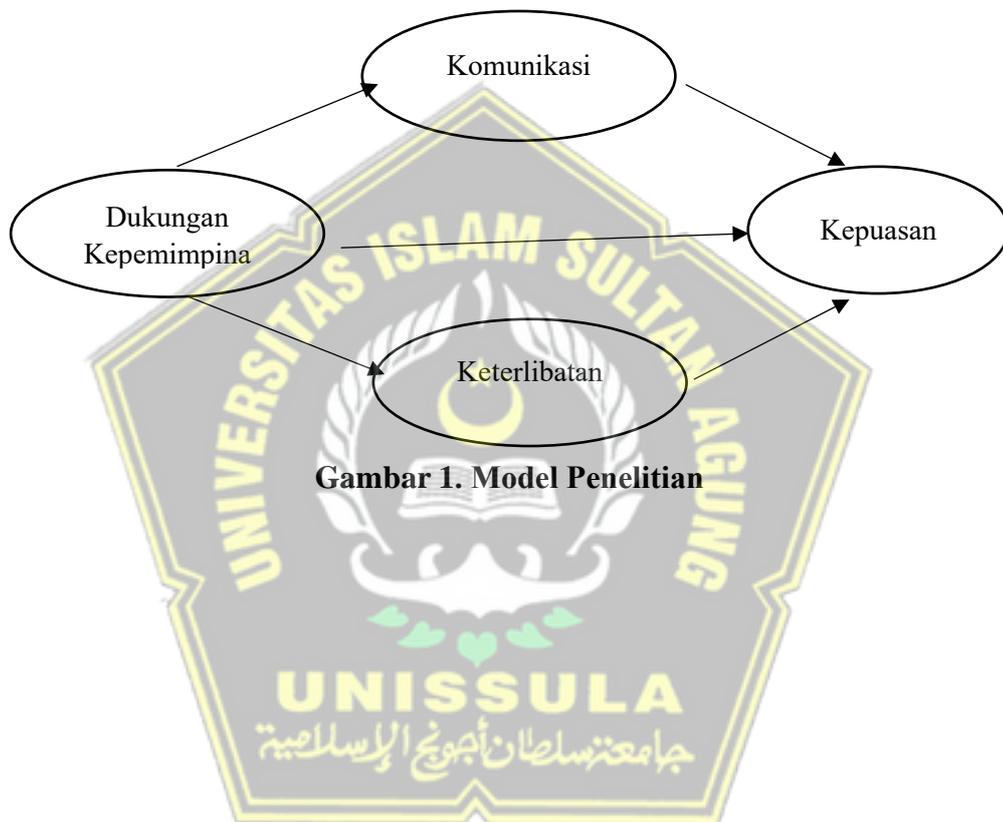
Sedangkan keterlibatan SDM adalah tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Keterlibatan kerja adalah sebuah proses sumber daya manusia dalam melakukan partisipasi menggunakan masukan karyawan untuk keberhasilan perusahaan, dengan demikian keterlibatan SDM dalam bekerja memberikan pengaruh besar pada pekerjaan (Batam, Tamitu, Rumawas, 2022).

Sedangkan kepuasan SDM adalah dimana tim merasa puas atas hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap anggota. Apabila hasil komunikasi tim berjalan baik maka tim juga akan merasa puas dengan hasil SDM. Kepuasan SDM adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan serta tingkah laku. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Muktamar, 2024) bahwa kepemimpinan dalam manajemen SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kepuasan kerja.

H5 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara dukungan kepemimpinan dengan keterlibatan SDM Dalam Kepuasan SDM

2.7. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibuat oleh peneliti, maka berikut merupakan model penelitian guna mengetahui analisis peran dukungan terhadap kepuasan membentuk kepuasan SDM melalui komunikasi dan keterlibatan sebagai intervening pada PT. Chantique Inti Décor. SDM.



Gambar 1. Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dimana jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan temuan yang dihasilkan dari data statistik atau cara lainnya melalui pengukuran. Dalam melakukan pendekatan secara kuantitatif, hakikat hubungan di antara variabel-variabel selanjutnya dapat dianalisa menggunakan uji statistik serta teori secara objektif. Penelitian kuantitatif merupakan model penelitian yang bertujuan memberikan ungkapan mengenai fenomena. Metode penelitian kuantitatif dilakukan untuk menguji teori tertentu yang sudah dipilih oleh peneliti sehingga metode penelitian kuantitatif menggunakan definisi operasional dalam pengukuran variabel (Jaya, 2020). Dengan demikian peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif guna mendapatkan hasil penelitian peran komunikasi SDM, keterlibatan SDM, dan dukungan Kepemimpinan dalam membentuk kepuasan SDM Pada PT. Chantique Inti Décor.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan jumlah orang di suatu tim atau organisasi yang memiliki ciri-ciri yang sama. Populasi juga dapat dikatakan sebagai sekelompok orang atau benda yang menjadi sumber guna memenuhi syarat tertentu. Populasi juga dinilai sebagai totalitas semua nilai yang mungkin

mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap (Roflin, 2019) Dengan demikian populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 SDM perusahaan Chantique Inti Décor.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dimana semua unit memiliki peluang untuk terambil sebagai sampel. Selain itu sampel juga dipandang sebagai penduga dari populasi yang ada sehingga sampel yang diambil harus mampu menggambarkan secara keseluruhan populasi yang ada (Roflin, 2019).

Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling. Teknik sampling sendiri memiliki arti proses untuk menyeleksi populasi sehingga populasi yang diambil dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Teknik *sampling probability* adalah setiap elemen atau siapapun bisa memiliki peluang menjadi sampel penelitian. Dengan demikian teknik *sampling probability* merupakan pendekatan dari sampel random sampling yang dimana dikatakan sebagai sampling yang sederhana karena dilakukan secara acak (Sugiyono, 2013). Berikut merupakan sampel yang dijadikan penelitian oleh peneliti dengan menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{n}{1} + n \cdot (e)^2$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = presentasi batas kesalahan

Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah anggota SDM perusahaan Chantique Inti Décor yang berjumlah 150 orang dengan tingkat kelonggaran 5% dan target tim yang diambil adalah 109 sampel dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{n}{1} + n \cdot (e)^2$$

$$n = \frac{150}{1} + 150 \cdot (0.05)^2$$

$$n = \frac{150}{1} + 0,375$$

$$n = \frac{150}{1,375}$$

$$n = 109 \text{ Sampel}$$

Dengan adanya perhitungan penentuan sampel di atas maka jumlah sampel penelitian pada penelitian ini adalah 109 sampel. Ketentuan pengambilan teknik sampling per divisi dilakukan sesuai dengan indikator-indikator yang berlaku pada penelitian ini. Dengan demikian 109 sampel ini akan diambil dari 150 orang dengan kuisioner yang telah ditentukan.

3.3.Sumber Data

3.3.1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan dari pengumpulan data secara langsung di lapangan oleh peneliti dan data primer diperoleh langsung dari pihak yang bersangkutan (Wahana, 2014). Dengan demikian pada penelitian ini peneliti akan mendapatkan data primer dari hasil kuesioner yang disebar kepada responden SDM perusahaan Chantique Inti Décor.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dari sumber-sumber seperti buku, jurnal atau dokumen serta artikel yang berkaitan dengan penelitian ini (Wahana, 2014).

3.4. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuisioner. Kuisioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam bentuk pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh responden. Kuisioner dapat digunakan untuk mengukur variabel yang bersifat faktual guna memperoleh informasi secara valid (Muljono & Djazuli, 2015). Dengan demikian penelitian ini akan mengumpulkan data melalui metode kuisioner yang akan disebar ke SDM perusahaan Chantique Inti Décor.

Peneliti akan menggunakan skala likert untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi setiap SDM perusahaan Chantique Inti Décor. Skala adalah alat pengumpul data untuk mendapatkan gambaran kuantitatif dari suatu penelitian. Skala dapat berupa skala internal psikologis dan di isi oleh responden yang bersangkutan. Secara khusus dalam pengukuran dan penyusuaian dengan jenis instrumen, maka variabel-variabel yang akan diukur atau diteliti dibagi menjadi dua yaitu konseptual atau variabel faktual. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yang diukur dengan skala angka (Muljono & Djazuli, 2015).

Keterangan :

STS = Sangat tidak setuju

SS = Sangat Setuju

1	2	3	4	5
STS				SS
<input type="radio"/>				

3.5. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel

NO	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	SUMBER
1	Komunikasi merupakan pertukaran informasi atau pesan secara dua arah yang dilakukan oleh pengirim dan penerima pesan. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk berkomunikasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Komunikasi sumber daya manusia itu sendiri bergantung pada pengalaman, emosional, dan latar belakangnya. Dengan demikian komunikasi sumber daya manusia merujuk pada bagaimana informasi tersebut dipahami dan dimengerti oleh pelaku komunikasi.	1. Media Pesan 2. Pengaruh Pesan 3. Umpan balik	(Suriyana, 2020).
2	Keterlibatan SDM adalah tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Keterlibatan kerja adalah sebuah proses sumber daya manusia dalam melakukan partisipasi menggunakan masukan karyawan untuk keberhasilan perusahaan.	1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan 2. Mengutamakan pekerjaan 3. Meyakini pentingnya pekerjaan	(Batam, Tamitu, Rumawas, 2022).
3	Dukungan pimpinan merujuk pada perilaku pimpinan dalam berkontribusi terhadap tim guna menyukseskan tujuan tim bersama karyawan. Dukungan pimpinan juga dapat dilihat dari bagaimana seorang pimpinan mengarahkan, memberi	1. Bijaksana 2. Terbuka 3. Sosialis	(Paeno, Finatari & Marwati 2021)

	semangat, mengatasi masalah dengan solusi serta mencontohkan kebaikan yang dapat dijadikan teladan.		
4	Kepuasan SDM adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan serta tingkah laku terhadap adanya pekerjaan melalui penilaian sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. (Nabawi, 2019).	1.Upah yang cukup 2.Perlakuan adil 3.Ketenangan dalam bekerja 4.Perasaan diakui 5.Penghargaan hasil kerja	(Nabawi, 2019)

3.6. Analisis Data

Teknik analisa statistika yang digunakan oleh peneliti adalah metode *Partial Least Square* (PLS) dengan *Partial Least Square* (PLS). Analisa SEM-PLS digunakan guna memberikan analisa terkait hipotesis dan untuk melihat pengaruhnya. PLS sendiri tidak berupa data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio. PLS didefinisikan oleh dua persamaan yaitu *outer model* dan *inner model*. PLS juga merupakan metode analisis yang kuat karena diterapkan pada semua skala data, tidak banyak membutuhkan asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. (Devi & I Gusti, 2023).

3.6.1. Langkah Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,7, namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, nilai loading faktor 0,5 – 0,6 masih dapat diterima (Devi & I Gusti, 2023).

2. *Diskriminant Validity* menggunakan akar kuadrat AVE dan korelasi variabel laten

Dalam menilai validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat setiap variabel dengan korelasi antar variabel dengan variabel yang lain dengan cara membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extract* (AVE). Dalam hal ini model dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila kuadrat AVE untuk tiap variabel dan variabel lain dalam satu model atau direkomendasikan nilai pengukuran AVE lebih besar dari 0,5. maka dikatakan valid. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikan dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (Average Variance Extracted/ AVE). Nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata (Devi & I Gusti, 2023).

3. *Composite Reliability*

Selain adanya uji validitas, ada juga uji rehabilitas variabel yang dapat diukur dengan dua cara yaitu *composite reliability* dan *cronbachs alpha* dari blok indikator yang mengukur variabel. Dengan demikian jika nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* di atas 0,70 maka variabel dinyatakan *reliable* (Devi & I Gusti, 2023).

3.6.2. Langkah Model Struktural (Inner Model)

1. Koefisien Determinasi R^2 (*R-Square*)

Guna memberikan evaluasi pada variabel endogen untuk memberikan prediksi pada kekuatan model struktur dilakukan dengan *R-Square*. Jika hasil uji F dalam analisa regresi bernilai signifikan, nilai koefisien determinasi dapat digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Namun, jika hasil uji F tidak signifikan, nilai koefisien determinasi (*R-Square*) ini tidak dapat digunakan untuk menentukan kontribusi pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Dengan demikian, nilai *R-Square* sebesar 0,75 dikatakan baik, 0,50 dikatakan moderat dan 0,25 dikatakan lemah (Devi & I Gusti, 2023).

2. Uji Model Regresi (*F-Square*)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apakah pengaruhnya lemah, medium, atau kuat dan diukur dengan uji *F-Square*. Digunakan untuk memeriksa hipotesis atau signifikansi, sehingga dapat diketahui apakah hipotesis itu diterima atau tidak. Ada kemungkinan bahwa pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama positif dan signifikan jika Nilai *f square* 0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Devi & I Gusti, 2023)

3. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian hipotesis dengan t adalah jenis uji statistik yang menggunakan nilai t (Devi & I Gusti, 2023). Kriteria uji adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai P (sig) kurang dari 0,005 menunjukkan H0 ditolak
- 2) Nilai P (sig) lebih dari 0,005 menunjukkan Ha diterima.

3.6.3. Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif memiliki arti analisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti guna kepentingan penelitian. Dengan demikian penelitian ini memiliki tujuan guna memberikan rumusan dan gambaran data agar dapat memberi gambaran yang jelas mengenai populasi pada penelitian.

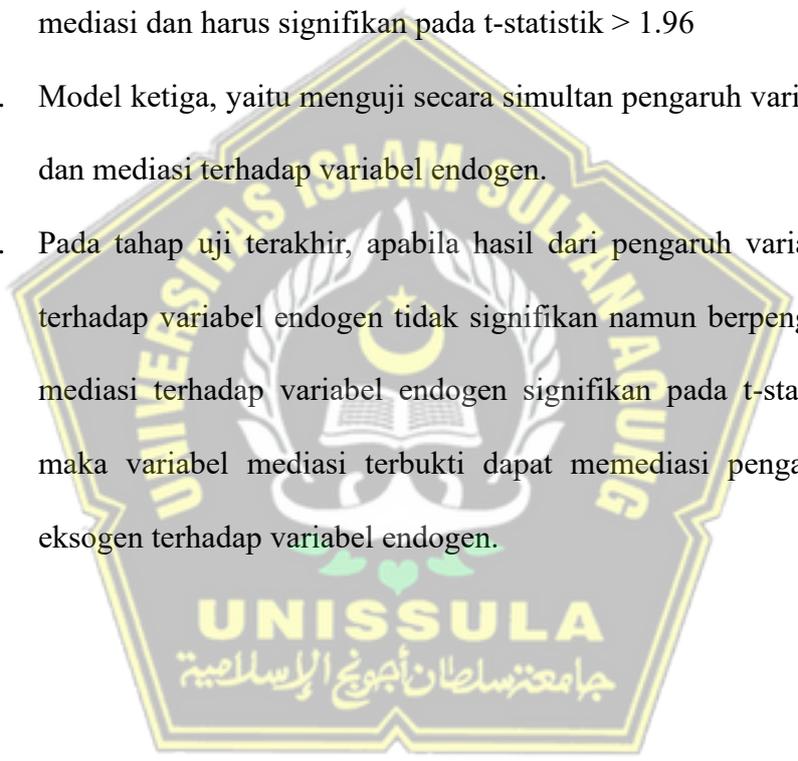
3.6.4. Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan dengan melihat adanya perbandingan nilai t-statistik dengan t-tabel, apabila t-statistik lebih tinggi dibandingkan nilai t-table maka hipotesis terdukung atau diterima atau dengan melihat nilai p value dimana p value dengan nilai $< 0,05$ berarti hipotesis terdukung atau diterima. *Path coefficient* dan *total effect* pada olahan data dapat memperlihatkan hasil perhitungan (Devi & I Gusti, 2023).

3.6.5. Analisis SEM Dengan Efek Mediasi

Menurut Baron dan Kenny uji efek mediasi dalam penelitian dengan menggunakan PLS dengan prosedur sebagai berikut :

1. Model pertama, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik > 1.96
2. Model kedua, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik > 1.96
3. Model ketiga, yaitu menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.
4. Pada tahap uji terakhir, apabila hasil dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan namun berpengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik > 1.96 maka variabel mediasi terbukti dapat memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang artinya data yang dihasilkan berupa angka. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan sampel kuesioner sebanyak 109 responden dari PT. Chantique Inti Décor Kota Semarang. Tujuan dari adanya penelitian ini adalah guna mengetahui peran komunikasi SDM, keterlibatan SDM, dan dukungan Kepemimpinan dalam membentuk kepuasan SDM Pada PT. Chantique Inti Décor. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada 109 responden, informasi berikut meliputi identitas latar belakang responden dengan hasil berikut :

4.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi jawaban dari 109 responden maka peneliti menemukan pengelompokan jenis kelamin dengan tabel berikut :

Tabel 5. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	41	37,6%
2	Perempuan	68	62,4%
	Total	109	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui dari jawaban sebanyak 109 responden didapatkan hasil bahwa jumlah perempuan sebanyak 68 orang dan laki-laki sebanyak 41 orang. Dengan demikian jumlah perempuan lebih banyak daripada laki-laki.

4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan identifikasi jawaban 109 responden maka dilakukan pengelompokan data usai responden sebagai berikut :

Tabel 6. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	22-30 tahun	85	78%
2	31-40 tahun	18	16,5%
3	41-45 tahun	6	5,5%
	Total	109	100%

Sumber : Data yang Diolah, 2024

Hasil analisis tabel pada 4.2 mendeskripsikan responden sesuai dengan usia. Dari data tersebut didapatkan bahwa ada responden dengan usia 22-30 tahun sebanyak 85 orang, responden usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang, dan responden usia 41-45 tahun sebanyak 6 orang. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Chantique Inti Décor didominasi oleh SDM berusia 22-30 tahun.

4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan identifikasi jawaban atas 109 responden maka peneliti melakukan pengelompokan data berdasarkan lamanya bekerja SDM di PT. Chantique Inti Décor.

Tabel 7. Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	1-3 tahun	73	67%
2	4-6 tahun	27	24,8%
3	7-10 tahun	10	8,3%
	Total	109	100%

Sumber : Data yang Diolah, 2024

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan lama bekerja diperoleh data bahwa 1-3 tahun dengan jumlah 73 orang, 4-6 tahun dengan jumlah 27 orang, dan 7-10 tahun 10 orang. Dengan demikian posisi. Paling banyak adalah pekerja dengan lama bekerja 1-3 tahun.

4.1.4. Deskripsi Berdasarkan Posisi Jabatan

Berdasarkan jawaban dari 109 responden maka peneliti melakukan pengelompokan data sebagai berikut :

Tabel 8. Posisi Jabatan Responden

No	Posisi Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
1	Staf Administrasi	8	7,3%
2	Pelayanan Pelanggan	10	9,17%
3	Produksi	70	64,22%
4	Retail	15	13,76%
5	Quality Control	6	5,50%
	Total	109	100%

Sumber : Data yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui pembagian responden berdasarkan jabatan dengan jumlah responden sebanyak 109 responden. Dari data di atas diketahui bahwa PT. Chantique Inti Décor memiliki jumlah Staff administrasi sebanyak 8 dari 14 orang. Pelayanan Pelanggan sebanyak 10 dari 15 orang, Produksi sebanyak 70 dari 86 orang, Retail sebanyak 15 dari 25 orang, dan Quality Control sebanyak 6 dari 10 orang. Dengan demikian jabatan terbanyak didominasi oleh produksi.

4.1.5. Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan identifikasi jawaban 109 responden mengenai pendidikan terakhir, berikut merupakan data pendidikan terakhir responden :

Tabel 9. Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMP	22	20,18%
2	SLTA Sederajat	49	44,95%
3	Diploma	18	16,51%
4	Sarjana	20	18,34%
Total		109	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir PT. Chantique Inti Décor untuk SMP sebanyak 22, SLTA Sederajat sebanyak 49, Diploma sebanyak 18, Sarjana sebanyak 20. Dengan demikian pendidikan terakhir terbanyak adalah SLTA Sederajat.

4.2.Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel pada penelitian ini digunakan sebagai alat guna mempelajari gambaran deskriptif atas pertanyaan yang sudah diberikan ke responden. Teknik jawaban responden menggunakan skala skoring dengan skala 1-5 dan di hitung berdasarkan rumus :

$$\text{Nilai Indeks} = (\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)$$

Keterangan :

F1 merupakan frekuensi responden yang menjawab 1

F2 merupakan frekuensi responden yang menjawab 2

F3 merupakan frekuensi responden yang menjawab 3

Dan seterusnya hingga F5 untuk menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan. Total angka indeks adalah 100. Jawaban responden memiliki nilai 1-5 dengan menggunakan kriteria tiga kotak (Threebox method).

$$\text{Terendah: } (\%F1 \times 1) / 5 = (100 \times 1) / 5 = 20$$

$$\text{Tertinggi: } (\%F5 \times 5) / 5 = (100 \times 5) / 5 = 100$$

$$\text{Rentang: } 20 - 100 = 80$$

$$\text{Panjang kelas interval: } 80 / 3 = 26,7$$

Angka indeks yang dihasilkan akan mulai dari angka 20 hingga 100 dengan rentang sebesar 80. Dengan menggunakan kriteria tiga kotak (Threebox method) maka rentang sebesar 80 dibagi tiga akan menghasilkan rentang sebesar 27 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks yaitu:

$$20,00 - 46,6 = \text{Rendah}$$

$$46,7 - 73,3 = \text{Sedang}$$

$$73,4 - 100 = \text{Tinggi}$$

4.2.1. Deskripsi Variabel Komunikasi SDM

Berdasarkan identifikasi jawaban dari 109 responden maka peneliti melakukan pengelompokan berdasarkan variabel Komunikasi SDM sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 10. Deskripsi Variabel Komunikasi SDM

No	Item	1	2	3	4	5	Indeks	Kategori
1	Media Pesan (1)	0	5	22	47	35	80.55	Tinggi
2	Pengaruh pesan (1)	0	4	12	56	37	83.12	Tinggi
3	Pengaruh pesan (2)	0	3	23	56	27	79.63	Tinggi
4	Pengaruh pesan (3)	0	0	28	48	33	80.92	Tinggi
5	umpan balik (1)	0	6	18	53	32	80.37	Tinggi
6	umpan balik (2)	1	4	12	57	35	82.20	Tinggi
7	umpan balik (3)	0	3	21	57	28	80.18	Tinggi
8	umpan balik(4)	1	1	13	55	39	83.85	Tinggi
Rata-rata							81,35	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui hasil pengukuran tertinggi pada item umpan balik dengan nilai 83,85. Unit item terendah pada item pengaruh pesan dengan nilai 79,63. Rata-rata dari Komunikasi SDM sebesar 81.35 dengan kategori tinggi. Dengan demikian hal ini dapat menunjukkan bahwa SDM pada PT. Chantique Inti Décor merasakan nilai komunikasi SDM yang sangat baik.

4.2.2. Deskripsi Variabel Keterlibatan SDM

Berdasarkan identifikasi jawaban dari 109 responden maka peneliti melakukan pengelompokan berdasarkan variabel Keterlibatan SDM sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 11. Deskripsi Variabel Keterlibatan SDM

No	Item	1	2	3	4	5	Indeks	Kategori
1	Aktif berpartisipasi (1)	0	4	16	46	43	83.49	Tinggi
2	Aktif berpartisipasi (2)	0	3	14	49	43	84.22	Tinggi
3	Aktif berpartisipasi (3)	0	1	23	45	40	82.75	Tinggi
4	Mengutamakan pekerjaan (1)	0	2	16	53	38	83.30	Tinggi
5	Meyakini pentingnya pekerjaan (1)	1	5	21	48	34	80.00	Tinggi
6	Meyakini pentingnya pekerjaan (2)	0	3	9	48	49	86.24	Tinggi
7	Meyakini pentingnya pekerjaan (3)	0	1	11	50	47	86.24	Tinggi
Rata-rata							83,75	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui hasil pengukuran tertinggi pada item meyakini pentingnya pekerjaan dengan nilai 86,24 Unit item

terendah pada item meyakini pentingnya pekerjaan dengan nilai 80,00. Rata-rata dari Komunikasi SDM sebesar 83,75 dengan kategori tinggi. Dengan demikian hal ini dapat menunjukkan bahwa SDM pada PT. Chantique Inti Décor merasakan nilai keterlibatan SDM yang sangat baik.

4.2.3. Deskripsi Variabel Dukungan Pimpinan

Berdasarkan identifikasi jawaban dari 109 responden maka peneliti melakukan pengelompokan berdasarkan variabel Dukungan Pimpinan sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 12. Deskripsi Variabel Dukungan Pimpinan SDM

No	Item	1	2	3	4	5	Indeks	Kategori
1	Bijaksana (1)	0	1	18	53	37	83.12	Tinggi
2	Bijaksana (2)	0	3	16	49	41	83.49	Tinggi
3	Terbuka (1)	0	2	16	47	44	84.40	Tinggi
4	Sosialis (1)	0	3	18	48	40	82.94	Tinggi
5	Sosialis (2)	1	2	15	43	48	84.77	Tinggi
6	Sosialis (3)	1	7	22	46	33	78.90	Tinggi
Rata-rata							82.94	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui hasil pengukuran tertinggi pada item sosialis dengan nilai 84,77 Unik item terendah pada item sosialis dengan nilai 78,90. Rata-rata dari Komunikasi SDM sebesar 82,94 dengan kategori tinggi. Dengan demikian hal ini dapat menunjukkan bahwa SDM pada PT. Chantique Inti Décor merasakan nilai dukungan pimpinan yang sangat baik.

4.2.4. Deskripsi Variabel Kepuasan SDM

Berdasarkan identifikasi jawaban dari 109 responden maka peneliti melakukan pengelompokan berdasarkan variabel Dukungan Pimpinan sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 13. Deskripsi Variabel Kepuasan SDM

No	Item	1	2	3	4	5	Indeks	Kategori
1	Upah yang cukup (1)	1	3	23	45	37	80.92	Tinggi
2	Upah yang cukup (2)	0	2	20	56	31	81.28	Tinggi
3	Perlakuan adil (1)	1	2	12	52	42	84.22	Tinggi
4	Perlakuan adil (2)	0	2	16	57	34	82.57	Tinggi
5	Ketenangan dalam bekerja (1)	1	3	18	48	39	82.20	Tinggi
6	Perasaan diakui (1)	0	2	11	48	48	86.06	Tinggi
7	Penghargaan hasil kerja (1)	1	4	16	50	38	82.02	Tinggi
8	Penghargaan hasil kerja (2)	0	1	16	46	46	85.14	Tinggi
9	Penghargaan hasil kerja (3)	1	1	22	51	34	81.28	Tinggi
Rata-rata							83.10	

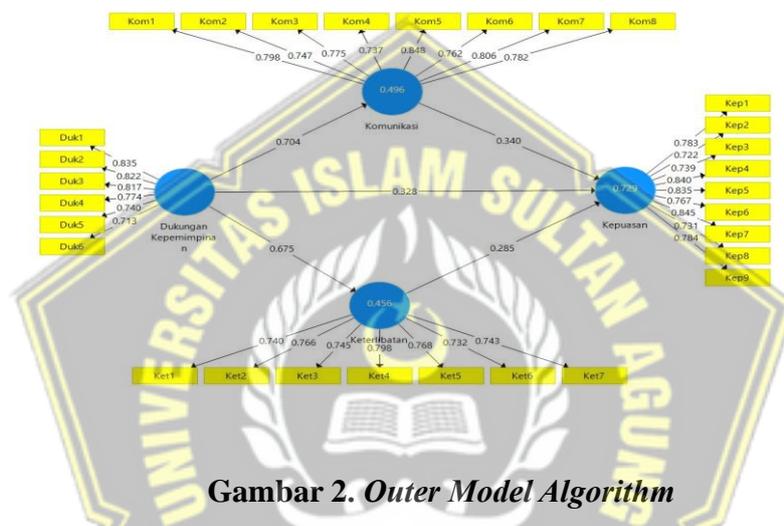
Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui hasil pengukuran tertinggi pada item perasaan diakui dengan nilai 86,06. Unik item terendah pada item upah yang cukup dengan nilai 80,92. Rata-rata dari Komunikasi SDM sebesar 83,10 dengan kategori tinggi. Dengan demikian hal ini dapat menunjukkan bahwa SDM pada PT. Chantique Inti Décor merasakan nilai dukungan pimpinan yang cukup baik.

4.3. Hasil Analisis PLS (*Partial Least Square*)

4.3.1. Analisis Outer Model (*Measurement Model*)

Penelitian ini disusun menggunakan analisis Confirmatory Factor atau CFA yaitu model pengukuran yang dipergunakan dalam melihat adanya hubungan peran atau konstruk variabel laten dengan indikatornya. Hasil pada pengukuran ini diukur menggunakan Smart PLS (*Partial Least Square*).



Gambar 2. Outer Model Algorithm

a. Uji Convergent Validity

Validitas konvergen adalah kumpulan indikator mewakili satu variabel laten dan memberikan dasar variabel laten tersebut. Dengan demikian indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,7, namun nilai loading faktor 0,5-0,6 masih dapat diterima karena hal tersebut mampu menunjukkan item tersebut memiliki struktur yang baik dan berikut merupakan hasilnya :

Tabel 14. Loading Factor

	Duk	Kep	Ket	Kom
Duk1	0.835			
Duk2	0.822			

Duk3	0.817			
Duk4	0.774			
Duk5	0.740			
Duk6	0.713			
Kep1		0.783		
Kep2		0.722		
Kep3		0.739		
Kep4		0.840		
Kep5		0.835		
Kep6		0.767		
Kep7		0.845		
Kep8		0.731		
Kep9		0.784		
Ket1			0.740	
Ket2			0.766	
Ket3			0.745	
Ket4			0.798	
Ket5			0.768	
Ket6			0.732	
Ket7			0.743	
Kom1				0.798
Kom2				0.747
Kom3				0.775
Kom4				0.737
Kom5				0.848
Kom6				0.762
Kom7				0.806
Kom8				0.782

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat dari hasil outer loading bahwa dari semua indikator memiliki nilai loading faktor diatas 0,7. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari setiap variabelnya dinyatakan valid.

b. Uji *Avrrage Extracted* (AVE)

Nilai AVE pada penelitian ini diukur dengan menggunakan perbandingan rata-rata variance extract untuk setiap konstruk dalam

hubungan antara adanya konstruk satu dengan lainnya dalam suatu model. Suatu model memiliki skor validitas diskriminan jika skor AVE lebih besar dari 0,50 dan berikut merupakan tabel hasilnya :

Tabel 15. *Validity Construct*

	Average variance extracted (AVE)
Duk	0.615
Kep	0.615
Ket	0.572
Kom	0.612

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dari pengujian yang dilakukan dengan program SmartPLS, terlihat bahwa nilai akar rata-rata variance extract atau AVE dari setiap konstruk lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut lolos uji *discriminant validity*.

c. Uji *Discriminant Validity*

Pada uji *Discriminant Validity* nilai pada semua variabel dikatakan valid jika memiliki nilai lebih dari 0,70 digunakan untuk menguji validitas diskriminan pada tataran indikator dengan ketentuan, korelasi antara indikator dengan variabel lainnya (di luar blok) dan berikut merupakan hasilnya : -

Tabel 16. *Discriminant Validity*

	Duk	Kep	Ket	Kom
Duk1	0.835	0.639	0.493	0.582
Duk2	0.822	0.614	0.524	0.518
Duk3	0.817	0.598	0.492	0.515
Duk4	0.774	0.605	0.648	0.622
Duk5	0.740	0.584	0.520	0.556

Duk6	0.713	0.525	0.481	0.505
Kep1	0.569	0.783	0.648	0.660
Kep2	0.563	0.722	0.573	0.446
Kep3	0.482	0.739	0.500	0.588
Kep4	0.611	0.840	0.583	0.629
Kep5	0.733	0.835	0.620	0.584
Kep6	0.528	0.767	0.576	0.539
Kep7	0.658	0.845	0.622	0.672
Kep8	0.533	0.731	0.601	0.577
Kep9	0.648	0.784	0.596	0.761
Ket1	0.497	0.521	0.740	0.609
Ket2	0.536	0.570	0.766	0.537
Ket3	0.576	0.583	0.745	0.543
Ket4	0.495	0.609	0.798	0.666
Ket5	0.516	0.569	0.768	0.517
Ket6	0.517	0.640	0.732	0.539
Ket7	0.415	0.482	0.743	0.445
Kom1	0.560	0.633	0.579	0.798
Kom2	0.574	0.533	0.610	0.747
Kom3	0.448	0.514	0.489	0.775
Kom4	0.567	0.637	0.579	0.737
Kom5	0.558	0.615	0.559	0.848
Kom6	0.540	0.643	0.637	0.762
Kom7	0.499	0.636	0.567	0.806
Kom8	0.633	0.638	0.543	0.782

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai pada semua variabel menempati angka lebih dari 0,7 yang artinya variabel tersebut valid. Pada variabel dukungan kepemimpinan nilai indikatornya lebih tinggi daripada nilai indikator variabel lainnya yang menunjukkan bahwa hasil ini sangat baik. Pada bagian kepuasan juga menunjukkan bahwa nilai indikatornya lebih tinggi daripada nilai indikator variabel lainnya. Selanjutnya pada bagian variabel keterlibatan juga menunjukkan nilai indikatornya lebih tinggi daripada nilai indikator

variabel lainnya. Begitu pula pada bagian variabel komunikasi terlihat bahwa nilai indikatornya lebih tinggi daripada nilai indikator variabel lainnya.

d. Reability

Uji Reabilitas memiliki tujuan guna memberikan evaluasi ketepatan dan konsistensi hasil pengukuran, sehingga kuesioner dapat dikatakan reliable jika jawaban responden konsisten. *Alpha Cronbach* dan *Composite Reliability* adalah rumus yang digunakan untuk menilai reabilitas. Jika nilai *Alpha Cronbach* dan *Composite Reliability* lebih dari 0,70 alat tersebut dapat digunakan untuk menilai konsistensi. Hasil dari uji realibilitas penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 17. Reability Construct

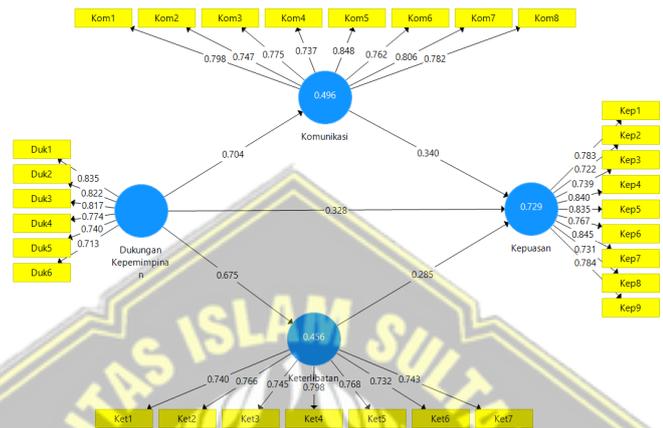
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Duk	0.874	0.876	0.905
Kep	0.921	0.925	0.935
Ket	0.875	0.877	0.903
Kom	0.909	0.911	0.927

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil dari adanya uji reabilitas pada penelitian ini menunjukkan skor dari *Cronbach's Alpha* dan skor *Composite Reliability* keduanya lebih besar dari 0,7 berarti keduanya dapat dikatakan reliable.

4.3.2. Analisis Inner Model (Inner Model Structur)

Mode structural atau inner model digunakan untuk mengetahui dari konstruk laten lainnya. Berikut merupakan hasil pada uji inner model:



Gambar 3. Inner Model Algorithm

a. Koefisien Dertiminasi R² (R-Square)

Guna memberikan evaluasi pada variabel endogen untuk memberikan prediksi pada kekuatan model struktur dilakukan dengan *R-Square*. Pengujian ini dapat dilihat dari skor R-square dengan nilai lebih dari 0,67 bahwa model tersebut kuat, jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67 bahwa nilai tersebut moderat, jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33 bahwa model tersebut lemah.

Tabel 18. R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kep	0.729	0.721
Ket	0.456	0.451
Kom	0.496	0.491

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa R-Square variabel Kepuasan sebesar 0,721 dan hal ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan SDM dan Komunikasi SDM secara simultan memiliki pengaruh sebesar 72,1% terhadap kepuasan SDM sehingga dapat diindikasikan bahwa model tersebut kuat, yang artinya variabel kepuasan SDM mampu dipengaruhi secara kuat oleh keterlibatan SDM dan komunikasi SDM.

b. Uji Model Regresi (*F-Square*)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apakah pengaruhnya lemah, medium, atau kuat dan diukur dengan uji *F-Square*. Digunakan untuk memeriksa hipotesis atau signifikansi, sehingga dapat diketahui apakah hipotesis itu diterima atau tidak. Ada kemungkinan bahwa pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama positif dan signifikan jika Nilai *f square* 0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek. Jika *F-square*nya lebih dari atau sama dengan 0,02 dan lebih kecil dari 0,15 maka termasuk kedalam pengaruh rendah. Dan bila nilai *F-square*nya lebih dari atau sama dengan 0,15 dan lebih kecil dari 0,35 maka termasuk kedalam pengaruh sedang. Jika *F-square*nya lebih dari atau sama dengan 0,35 maka termasuk kedalam pengaruh tinggi.

Tabel 19. *F-Square*

	Duk	Kep	Ket	Kom
Duk		0.178	0.838	0.982
Kep				
Ket		0.125		
Kom		0.164		

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Nilai F-Square pada variabel keterlibatan SDM sebesar 0.125 dapat disimpulkan bahwa kemampuan keterlibatan SDM terhadap kepuasan SDM tergolong lemah. Nilai f-Square variabel komunikasi SDM 0.164 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi SDM terhadap kepuasan tergolong sedang. Dukungan pimpinan sebesar 0,178 maka tergolong sedang.

c. Uji *Path Coefficient* (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian hipotesis dengan t adalah jenis uji statistik yang menggunakan nilai t.

Tabel 20. Path Coefficient

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)
Duk -> Kep	0.328	3.454
Duk -> Ket	0.675	10.610
Duk -> Kom	0.704	12.518
Ket -> Kep	0.285	2.966
Kom -> Kep	0.340	3.379

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pada t statistik terhadap hubungan antar variabel memiliki nilai lebih dari 1,96 yang dapat diartikan bahwa uji *path coefficient* tersebut valid.

d. Uji SRMR

Uji Standardized Root Mean Square (SRMR) adalah parameter Goodness Of Fit Model dalam analisis pengujian SEM PLS. nilai SRMR >10 menunjukkan model bad fit yaitu tidak layak untuk menguji hubungan antar variabel karena tidak dapat menggambarkan kondisi populasi sebenarnya, selanjutnya model dikatakan fit jika SRMR model antara 0,08-0,10 dan model dinyatakan perfect fit jika SRMR model <0,08.

Tabel 21. Path SRMR

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.076	0.094

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai SRMR adalah 0,094 bahwa dapat dikatakan model dinyatakan perfect fit karena nilai SRMR <0,08.

4.3.3. Pengujian Hipotesis

a. *Dirrect Effect*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan SEM PLS. Kriteria yang dapat dibandingkan adalah Hipotesis ditolak bila T-hitung <1,96 atau nilai sig >0,005. Hipotesis diterima bila T-hitung >1,96 atau nilai sig <0,05.

Tabel 22. *Dirrect Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Duk -> Kep	0.328	0.323	0.095	3.454	0.001
Duk -> Ket	0.675	0.681	0.064	10.610	0.000
Duk -> Kom	0.704	0.709	0.056	12.518	0.000
Ket -> Kep	0.285	0.287	0.096	2.966	0.003
Kom -> Kep	0.340	0.341	0.101	3.379	0.001

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari nilai variabel menunjukkan angka yang positif, hal ini dapat dilihat dari adanya hasil dari kolom asli (o). Selain itu juga hipotesis dapat dikatakan signifikan karena pada nilai P-values <0,05. Namun untuk P Values dukungan kepemimpinan dengan kepuasan memiliki P-Values >0,05 sehingga kurang signifikan.

1. Pengaruh komunikasi SDM Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai t-statistik dari nilai variabel komunikasi SDM adalah 3.379 dan P-Values 0.001 yang mana skor t-hitung lebih dari 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05 dan nilai sampel asli positif 0,340. Artinya semakin meningkat variabel komunikasi SDM maka variabel kepuasan SDM akan meningkat, dengan demikian H1 memiliki pengaruh positif signifikan antara Komunikasi SDM terhadap kepuasan SDM diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi SDM berpengaruh terhadap kepuasan SDM positif secara signifikan.

2. Pengaruh keterlibatan SDM Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai t-statistik dari nilai variabel komunikasi SDM adalah 2,966 dan P-Values 0.003 yang mana skor t-hitung lebih dari 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05 dan nilai sampel asli positif 0,285. Artinya semakin meningkat variabel komunikasi SDM maka variabel kepuasan SDM akan meningkat, dengan demikian H1 memiliki pengaruh positif signifikan antara Komunikasi SDM terhadap kepuasan SDM diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi SDM berpengaruh terhadap kepuasan SDM positif secara signifikan.

3. Pengaruh dukungan pimpinan Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai t-statistik dari nilai variabel dukungan pimpinan adalah 3.454 dan P-Values 0.001 yang mana skor t-hitung kurang dari 1,96 dan p-values lebih besar dari 0,05 dan nilai sampel asli positif 0,328. Artinya semakin meningkat variabel dukungan pimpinan maka variabel kepuasan SDM akan meningkat, dengan demikian H3 memiliki pengaruh positif signifikan antara dukungan pimpinan terhadap kepuasan SDM diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan pimpinan berpengaruh terhadap kepuasan SDM positif secara signifikan

4. Pengaruh Dukungan kepemimpinan dengan komunikasi SDM Dalam Kepuasan SDM

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai t-statistik dari nilai variabel dukungan pimpinan adalah 12.518 dan P-Values 0.000 yang mana skor t-hitung lebih dari 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05 dan nilai sampel asli positif 0,704. Artinya semakin meningkat variabel dukungan pimpinan dan komunikasi SDM maka variabel kepuasan SDM akan meningkat, dengan demikian H4 memiliki pengaruh positif signifikan antara dukungan pimpinan dengan komunikasi SDM terhadap kepuasan SDM diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan pimpinan dengan komunikasi SDM berpengaruh terhadap kepuasan SDM positif secara signifikan.

5. Pengaruh Dukungan kepemimpinan dengan keterlibatan SDM Dalam Kepuasan SDM

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai t-statistik dari nilai variabel dukungan pimpinan adalah 3,454 dan P-Values 0.001 yang mana skor t-hitung lebih dari 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05 dan nilai sampel asli positif 0,328. Artinya semakin meningkat variabel dukungan pimpinan dan keterlibatan SDM maka variabel kepuasan SDM akan meningkat, dengan demikian H5 memiliki pengaruh positif signifikan antara dukungan pimpinan dengan keterlibatan SDM terhadap kepuasan SDM diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan pimpinan dengan komunikasi SDM berpengaruh terhadap kepuasan SDM positif secara signifikan

b. Indirect Effect

Dalam pengujian hipotesis dan menilai signifikan dapat dilihat dari nilai T Statistik dan P-Values dalam tabel *specific indirect effects* pada output SmartPLS sebagai berikut :

Tabel 23. Indirrect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Duk -> Kom -> Kep	0.193	0.195	0.069	2.805	0.005
Duk -> Ket -> Kep	0.239	0.242	0.075	3.210	0.001

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

1. Pengaruh dukungan pimpinan dan komunikasi SDM Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai t-statistik dari nilai variabel dukungan pimpinan, komunikasi SDM Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM adalah 2.805 dan P-Values 0,005 yang mana skor t-hitung kurang dari 1,96 dan p-values lebih besar dari 0,05 dan nilai sampel asli positif 0,193. Artinya semakin meningkat variabel dukungan pimpinan maka variabel kepuasan SDM akan meningkat, dengan demikian dukungan pimpinan dan komunikasi SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan SDM diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan pimpinan dan komunikasi SDM berpengaruh terhadap kepuasan SDM positif secara signifikan.

2. Pengaruh dukungan pimpinan dan keterlibatan SDM Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai t-statistik dari nilai variabel dukungan pimpinan, keterlibatan SDM Inti Décor terhadap kepuasan SDM adalah 3.210 dan P-Values 0,001 yang mana skor t-hitung kurang dari 1,96 dan p-values lebih besar dari 0,05 dan nilai sampel asli positif 0,239. Artinya semakin meningkat variabel dukungan pimpinan maka variabel kepuasan SDM akan meningkat, dengan demikian dukungan pimpinan dan komunikasi SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan SDM diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan pimpinan dan komunikasi SDM berpengaruh terhadap kepuasan SDM positif secara signifikan.

4.4.Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh komunikasi SDM Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM

Hasil peneltian menunjukkan bahwa komunikasi SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan SDM. Artinya semakin baik komunikasi SDM, maka akan semakin baik pula kualitas kepuasan SDM pada perusahaan. Apabila komunikasi mampu dijalankan dengan baik, maka kepuasan SDM terhadap perusahaan juga akan meningkat. Dengan demikian perusahaan mampu menunjukkan rasa peduli mengenai komunikasi yang terjadi pada SDMnya. Komunikasi yang mampu tersampaikan dengan baik maka akan mendapatkan umpan balik yang baik juga. Sehingga hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu (Wijaya, 2022) di PT. Indosurya Kencana Bekasi pada 60 subjek menghasilkan komunikasi dan kerjasama tim dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan SDM. Jika komunikasi yang dibangun baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga mempengaruhi kepuasan SDM.

4.4.2. Pengaruh keterlibatan SDM Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM

Hasil peneltian menunjukkan bahwa keterlibatan SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan SDM. Artinya semakin baik keterlibatan SDM, maka akan semakin baik pula kualitas kepuasan SDM pada perusahaan. Apabila keterlibatan SDM dalam bekerja mampu dijalankan dengan baik, maka kepuasan SDM terhadap perusahaan juga akan meningkat.

Dengan demikian perusahaan mampu menunjukkan rasa peduli mengenai keterlibatan yang terjadi pada SDMnya. Sikap partisipasi SDM atas tanggung jawab pekerjaan secara penuh maka akan mendapatkan umpan balik yang baik juga. Sehingga hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu (Samsud, 2021) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda Cabang Manado menghasilkan bahwa keterlibatan SDM memberikan pengaruh terhadap kepuasan tim dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan SDM merupakan variabel penting dalam meningkatkan kepuasan SDM.

4.4.3. Pengaruh dukungan pimpinan Chantique Inti Décor terhadap kepuasan SDM

Hasil peneltian menunjukkan bahwa dukungan pimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan SDM. Artinya semakin baik dukungan pimpinan, maka semakin mampu memberikan pengaruh pada kepuasan SDM secara signifikan. Apabila dukungan pimpinan dalam bekerja mampu dijalankan dengan baik, maka kepuasan SDM terhadap perusahaan juga akan meningkat. Dengan demikian perusahaan mampu menunjukkan rasa peduli mengenai dukungan pimpinan. Sehingga hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu (Arifin, 2020) di Sentra Kripik Sukun Sumenep bahwa kepemimpinan secara signifikan memberi pengaruh terhadap kepuasan SDM dan secara tidak langsung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja.

4.4.4. Pengaruh Dukungan kepemimpinan dengan komunikasi SDM Dalam Kepuasan SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pimpinan dengan komunikasi SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan SDM. Artinya semakin baik dukungan pimpinan, mampu memberikan pengaruh pada kepuasan SDM. Apabila dukungan pimpinan dengan komunikasi SDM dalam bekerja mampu dijalankan dengan baik, maka kepuasan SDM terhadap perusahaan juga akan meningkat. Dengan demikian perusahaan mampu menunjukkan rasa peduli mengenai dukungan pimpinan dan komunikasi SDM. Sehingga hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu (Kusuma, 2019) di Stikes Tuanku Tambusai Bangkinang bahwa kepemimpinan signifikan memberikan pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja

4.4.5. Pengaruh Dukungan kepemimpinan dengan keterlibatan SDM Dalam Kepuasan SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pimpinan dan keterlibatan SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan SDM. Artinya semakin baik dukungan pimpinan dengan keterlibatan SDM, maka semakin mampu memberikan pengaruh pada kepuasan SDM. Apabila dukungan pimpinan dalam bekerja mampu dijalankan dengan baik, maka kepuasan SDM terhadap perusahaan juga akan meningkat. Dengan demikian perusahaan mampu menunjukkan rasa peduli mengenai dukungan pimpinan dengan keterlibatan SDM. Sehingga hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu

yaitu (Muktamar, 2024) bahwa kepemimpinan dalam manajemen SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kepuasan SDM.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka berikut merupakan kesimpulan yang didapatkan :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan SDM. Dengan demikian semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh SDM maka dapat meningkatkan kepuasan SDM pada perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan SDM. Dengan demikian semakin baik keterlibatan SDM maka akan dapat meningkatkan kepuasan SDM.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan SDM. Dengan demikian semakin baik keterlibatan SDM maka akan dapat meningkatkan kepuasan SDM.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pimpinan dengan komunikasi SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan SDM. Dengan demikian semakin baik dukungan pimpinan dengan komunikasi SDM maka semakin dapat meningkatkan kepuasan SDM.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pimpinan dengan keterlibatan SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan

SDM. Dengan demikian semakin baik dukungan pimpinan dengan keterlibatan SDM maka semakin dapat meningkatkan kepuasan SDM.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi SDM dan keterlibatan SDM lebih memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan SDM dibandingkan dukungan pimpinan. Dengan demikian semakin baik komunikasi SDM dan keterlibatan SDM serta dukungan pimpinan maka semakin dapat meningkatkan kepuasan SDM.

5.2.Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil deskripsi variabel komunikasi SDM dapat diketahui bahwa masih SDM pada perusahaan merasa kurangnya partisipasi komunikasi serta komunikasi dengan pimpinan. Oleh sebab itu peneliti menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan setiap SDM dalam berpartisipasi serta komunikasi terhadap pimpinan sehingga komunikasi dapat berjalan lebih lancar.
2. Berdasarkan hasil deskripsi variabel penelitian keterlibatan SDM dapat diketahui partisipasi SDM masih perlu diperhatikan agar mampu menghasilkan kepuasan SDM yang sesuai. Oleh sebab itu peneliti menyarankan agar peran partisipasi antar SDM lebih diperkuat agar keterlibatan SDM berjalan lebih baik.
3. Berdasarkan hasil deskripsi variabel penelitian dukungan pimpinan dapat diketahui bahwa peran dukungan pimpinan masih ada beberapa

yang menjawab netral. Dengan demikian peneliti menyarankan agar pimpinan lebih aktif dalam memberikan saran dan motivasi kepada SDM perusahaan serta aktif menjelaskan tujuan perusahaan sehingga tercapai dukungan pimpinan yang diinginkan.

4. Berdasarkan hasil deskripsi penelitian kepuasan SDM masih diperlukan penghargaan serta pembagian kerja yang sesuai agar mencapai kepuasan SDM yang diinginkan. Oleh sebab itu peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan penghargaan kepada setiap SDM yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Kualitas kepuasan SDM dapat meningkat dengan adanya komunikasi SDM, keterlibatan SDM serta dukungan pimpinan yang baik sehingga disarankan perusahaan memperhatikan keterlibatan komunikasi, mendengar keluhan, penyampaian motivasi hingga tujuan secara terperinci.
6. Dalam menjalankan komunikasi disarankan setiap SDM mampu berkomunikasi dengan memperhatikan kondisi setiap rekan kerja agar komunikasi yang terjadi berjalan secara lebih efisien.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang dimana penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya guna mencapai hasil penelitian yang diinginkan. Dengan demikian penelitian ini terbatas hanya pada

peran variabel komunikasi SDM, keterlibatan SDM, dukungan pimpinan dalam mencapai variabel kepuasan SDM.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda sehingga dapat memperluas ruang lingkup dari penelitian ini.
2. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat memilih atau menggambarkan variabel yang berbeda dalam meningkatkan kepuasan SDM dan menggunakan analisa serta metode yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abram, C. T., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, 3(3), 240-245.
- Ahmad, W., & Arshad, M. (2014). Impact of Trust Climate on Employees' Performance in the Private Sector Hospitals of Pakistan: A case of District Abbottabad Author's Details: (1). <http://www.ijmsbr.com>
- Alam, T. (2021). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi (Studi pada PT. Mahakarya Jaya Sinergi). Diss. Universitas Medan Area.
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja SDM. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 112-121.
- Anom, O. S., & Sinaga, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepaduan Tim Terhadap Keefektifan Tim Kerja Pppptk Medan. In *Jurnal Prointegrita* (Vol. 4, Issue 1).
- Arifin, Alvin.(2020). "Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja SDM." *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 17.2 : 186-193.
- Ariyana, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Satgas (Studi pada Dinas Sumber Daya Air Kecamatan Tambora) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Barkah, H. S., & Fadli, U. M. (2023). Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Dan Kinerja SDM Pada Roti Bakar Hj. Ade. Nanggroe: *Jurnal Pengabdian Cendikia*, 2(3), 196–202. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8051738>
- Changara, H. (Ed.). (2016). Pengantar Ilmu Komunikasi.
- Damanik, E. (2021). Kebijakan Perusahaan Dalam Menangani Kinerja SDM Selama Pandemi Covid-19 Pada Pt Astra Internasional Tbk-Isuzu Medan. <https://jurnal.yappsu.org/index.php/skylandsea/article/view/18/21>
- Devi & I Gusti. (2023). Niat Beli Konsumen Berbasis Sikap, Norma Subjektif, dan Kualitas Produk. Badung: Intelektual Manifes Media.
- Dharmawan, J., Ardianto, J., & Ak, S. E. (2017). Pengaruh Kemutakhiran Teknologi, Kemampuan Teknik Personal Sistem Informasi, Program Pelatihan Pengguna Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi Empiris Pada SDM Perusahaan Retail Consumer Goods Wilayah Tangerang Dan Bintaro). In Joshua Dharmawan & Jimmy Ardianto *Ultima Accounting* (Vol. 9, Issue 1).

- Dini, P., Sari, S., & Psi, M. M. (2021). Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam Uji Model Dengan Spiritualitas Sebagai Mediator.
- Fauziah, W. (2013). Herzberg's Two-Factor Theory on Work Motivation: Does it Works for Todays Environment? 2(5), 2–6. <https://www.researchgate.net/publication/262639924>
- Fizia, N., & Muttaqijn, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja SDM Pada Pt. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 60–70. <https://doi.org/10.31000/Dinamika.V3I1.1091>
- Hagai, H., Hargarita, H., Merang, M., & Sappe, S. (2019). Mustahil yang Menjadi yang Terutama Ditinjau Teori Motivasi Kebutuhan Abraham Maslow.
- Handoyo, W. A. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja SDM. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja SDM Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata, 05.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). Wiley.
- Hillfiger, T., & Tampubolon, L. H. (2021). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM Pada Industri Sepatu Sandal di Bogor. In *Jurnal Transaksi* (Vol. 13, Issue 2). www.swa.co.id
- HT, T. H., & Tampubolon, L. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM Pada Industri Sepatu Sandal di Bogo . *TRANSAKSI*, 13(2), 13-3
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Inaray, J. C. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Jaya, I Made. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- J. , A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>.

- Kusuma, Y. Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada STIKES Tuanku Tambusai Bangkinang. *Journal on Education*, 1(2), 9-14.
- Lakoy, Amanda Carolina. (2015). "Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja SDM pada Hotel Aryaduta Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3.3.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja SDM. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan SDM, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17-34.
- Mariani, A. E. A., & Gorda, O. S. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 193-212.
- Mujiati, N. W. (2013). Pengelolaan Sdm Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(2), 1-6.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9-19.
- Muljono & Djaali. (2015). *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Pt Xyz.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nilasari, Ninin. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja SDM Perum Percetakan Negara Ri. *Diss. Universitas Bhayangkara Surabaya*.
- Paeno, P., Finatariani, E., & Mawardi, S. (2021). Peran Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Pimpinan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), 241-250.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja SDM. *JURNAL MANAJEMEN*, 3(2), 1-5. <https://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7>

- Rinadra, M. Al, Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Satria, M. A. H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja SDM (Tinjauan Literatur). <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1613/957>
- Roflin, Eddy. (2019). Populasi, sampel dan Variabel. Pekaloangan: PT. Nasya Expanding Manajement.
- Samsir. (2014). Implementasi Total Quality Management Terhadap Kepuasan Kerja SDM. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 4(11), 136–151.
- Samud, Melisa Safitri, Riane Johnly Pio, and Ventje Tatimu. (2021). "Pengaruh keterlibatan SDM terhadap kepuasan kerja dan kinerja SDM." *Productivity* 2.3: 245-249.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (19th ed.). Jakarta: Alfabeta.
- Sunarmi, S., Bukhori, M., & Handoko, Y. (2021). Faktor Gaji, Remunerasi, dan Pelatihan dalam Kepuasan Tenaga Kependidikan Non-PNS Selama Masa Pandemi COVID-19 di Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(1). p-ISSN: 2089-0532 | e-ISSN: 2548-6152.
- Suriyana, N. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389-412.
- Tanuwiyajaya, M. W. (2019). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja SDM CV Jia Li. *Agora*, 7(2).
- Tampubolon, H. (2016). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing.
- Tanuwijaya, W. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja SDM Cv Jia Li. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis & Ekonomi, 7(2), 1–6.
- Tommy Hillfiger H T1, & Lamtiur H. Tampubolon2. (2021). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM Pada Industri Sepatu Sandal di Bogor. *Jurnal Transaksi*, 13(2), 13. ISSN 1979-990X
- Wahana, A., & GUNANTO, E. Y. A. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Mahasiswa Dalam Menabung (Studi Kasus Mahasiswa S1 Feb Undip Tembalang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Wibowo, Fx. P., & Tholok, F. W. (2019). Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja SDM Studi Kasus Di Pt. Primissima Medari Sleman Yogyakarta.

- Wijaya, Irwanda Ardhi, Rosida Apriliana Shahirah, and Marghartha Evi Yuliana. (2022). "Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja SDM." *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2.3: 393-402.
- Yadi, H., Nurliza, & Maswadi. (2013). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja SDM Tetap Pada PT. Riau Agrotama Plantation Kapuas Hulu Estate Kec. Silat Hilir Kab. Kapuas Hulu. *Jurnal Sains Mahasiswa Pertanian Untan*, 2(3), 1-17.

