

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, dan Pamaron)

I K. S. Wardana¹, K. E. S. Putra²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: sukra@undiksha.ac.id¹, endrawan.sumadi@undiksha.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) Komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) Komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di kecamatan Buleleng. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada 4 LPD, objeknya adalah komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 51 karyawan. Data dikumpulkan dengan kuesioner, serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) Komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 4 LPD terbesar di Buleleng

Kata kunci : kepuasan kerja, kinerja karyawan, komunikasi

ABSTRACT

This study aims to obtain tested explanatory findings about the effect of (1) communication and job satisfaction on employee performance, (2) communication on employee job satisfaction, (3) communication on employee performance, and (4) job satisfaction on employee performance in 4 The largest LPD is in Buleleng sub-district. The research design used in this study is a causal quantitative research design. The subjects in this study were employees of 4 LPDs, the objects were communication, job satisfaction and employee performance. The sample of this study amounted to 51 employees. Data were collected by questionnaire, and analyzed using path analysis. The results obtained in this study indicate that (1) communication and job satisfaction on employee performance, (2) communication on employee job satisfaction, (3) communication on employee performance, and (4) job satisfaction on employee performance in the 4 largest LPDs in Buleleng.

Keywords: communication, employee performance, job satisfaction

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memainkan peran penting baik dalam skala mikro (organisasi) dan makro (negara). Dalam setiap organisasi, kunci utama keberhasilannya terletak pada kualitas sumber daya manusia yang mengendalikan dan mengelola organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasa perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga dan karya (hubungan, rasa dan karsa). Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, mustahil perusahaan dapat bergerak dan berjalan menuju apa yang diinginkannya. Sumber daya manusia harus dikelola secara benar dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan dan kinerja bisnis perusahaan. Oleh karena itu tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional, sebagai kaum profesional memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan pegawai untuk mengembangkan konsep, tolak ukur, bahkan ukuran yang bisa digunakan untuk menilai dan membentuk citra suatu perusahaan.

Sebagai salah satu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang keuangan, LPD merupakan lembaga keuangan yang dimiliki oleh Desa Pakraman di Provinsi Bali. Selama ini LPD melakukan fungsi keuangan serta melakukan pengelolaan sumber daya keuangan yang menjadi milik desa dalam bentuk simpan pinjam. Menurut Nurjaya (2011) LPD merupakan penyedia kebutuhan pembiayaan hidup anggota masyarakat Desa Pakraman, baik dengan

sendiri ataupun dengan bersama, di dalam rangka mengembangkan fungsi sosio-kultural serta keagamaan masyarakat Desa Pakraman. Salah satu sub LPD yang ada di provinsi Bali adalah LPD yang terdapat di Kecamatan Buleleng. Alasan saya memilih LPD di Kecamatan Buleleng adalah karena terdapat beberapa LPD terjadi masalah pada kinerjanya. Hampir sama dengan permasalahan yang biasa terjadi di perusahaan lain, LPD di Kecamatan Buleleng juga memiliki problematika di dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Terdapat beberapa fenomena di dalam aktivitas kerja LPD di Kecamatan Buleleng. Salah satu fenomena yang terjadi adalah ketidakmampuan para pegawai untuk mencapai target kerja, hal ini mengakibatkan tidak tercapainya target LPD dalam pengelolaan anggaran. Hal ini ditunjukkan oleh hasil observasi yang diperoleh dari empat LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.

Dimana hampir 80% karyawan LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pamaron belum mencapai standar kinerja dan hanya 20% yang mencapai standar kinerja. Setelah diamati kembali ditemukan bahwa faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pamaron adalah komunikasi dan kepuasan kerja. Dengan ini diambil variabel komunikasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas pada penelitian ini, selain memegang peran penting dalam mempengaruhi kinerja keduanya juga saling mempengaruhi satu sama lain. Komunikasi akan berjalan ketika pegawai merasa puas dengan kinerjanya begitu pula kepuasan kerja terjadi apabila komunikasi yang dilakukan berjalan dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Sedarmayanti (2011:260) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau sekelompok orang. Rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan yang kurang. Kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya, biasanya menyangkut tentang senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya. Rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Pentingnya pihak perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan karyawannya akan mendorong karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi dan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan hal yang menyangkut tentang bagaimana seorang pegawai merasa apa yang diharapkan ditepati oleh pihak manajemen. Seperti misalnya kepuasan terhadap kompensasi dimana kompensasi harus diberikan sesuai dengan kontrak kerja serta kelancaran bonus yang diberikan kepada pegawai tersebut harus tetap seperti yang telah dijanjikan. Selain kepuasan kerja, rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi internal karyawan yang kurang. Rendahnya komunikasi internal karyawan berdampak pada kinerja dari masing-masing karyawan yang mengakibatkan kinerjanya menjadi rendah. Setelah disambangi pada observasi awal, sampel dari karyawan LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pamaron mengatakan bahwa masalah yang terjadi pada masing-masing LPD adalah mengenai komunikasi internal yaitu terjadinya konflik internal baik karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan. Manullang (2001: 229) menyatakan "komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi, komunikasi berlaku sebagai mata rantai koordinasi antara para karyawan, dengan adanya komunikasi yang baik dapat berakibat terhadap meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya secara tidak langsung dapat mempercepat tujuan perusahaan". Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan fenomena rendahnya kinerja karyawan LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pamaron diduga karena rendahnya komunikasi dan kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan standar perusahaan, serta komunikasi internal yang masih kurang.

Menurut beberapa penelitian terdahulu, dinyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Hasil ini juga mendukung penelitian Pushpakumari (2008) dan Slamet (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, juga mendukung penelitian Sevi (2010) bahwa ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan. Pada penelitian Trijaya (2012) mengemukakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hariyanti dan Primawesri

(2011) juga mengemukakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Sedangkan penelitian Rachmadi (2010) komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa komunikasi berkorelasi erat dengan kinerja karyawan. Selain dinyatakan memiliki korelasi satu sama lain, terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan begitu pula kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari penelitian yang dilakukan Sukarja (2015: 12) dan dinyatakan bahwa Variabel komunikasi tidak berpengaruh parsial secara langsung terhadap variabel kinerja (Hipotesis 2 ditolak). Crossman dan Zaki (2003: 77) yang menyatakan tidak ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, Packard dan Motowidlo, 1987 (dalam Al-Ahmadi 2009: 127) mempelajari hubungan stres subjektif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dan mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan dengan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut. (1) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng. (2) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng. (3) Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng. (4) Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan 2 (dua) manfaat, yaitu manfaat (1) teoritis dan (2) praktis. Kedua manfaat tersebut dapat diuraikan secara rinci sebagai berikut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengetahuan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijakan mengenai komunikasi dan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya hasil penelitian yang belum konsisten mengenai hubungan antara komunikasi terhadap kinerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, serta adanya permasalahan dari hasil observasi LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron. Maka dari ini penelitian ini dibuat dengan judul ***“Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, dan Pemaron)”***.

2. Metode

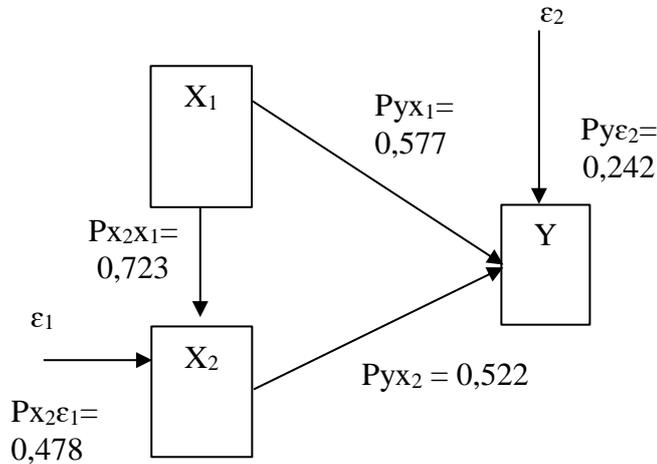
Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal. Desain penelitian kausal digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel. Penelitian kausal biasanya menggunakan metode eksperimen yaitu dengan mengendalikan variabel independent yang akan mempengaruhi variabel dependen pada situasi yang telah direncanakan (Ferdian:2008). Variabel bebas (independent) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: komunikasi (X_1), motivasi kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat (dependent) yang digunakan adalah kinerja pegawai (Y). Menurut Sugiyono (2010), desain kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (a) merumuskan masalah, (b) kajian pustaka, (c) merumuskan hipotesis, (d) mengumpulkan data, (e) mengolah data dan (f) menarik kesimpulan.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng. Hasil perhitungan statistik dilakukan dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel yang terlebih dahulu data ordinal ditransformasi menjadi data interval. Berdasarkan hasil perhitungan uji

statistik analisis jalur dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 26.0 for Windows*.

Berdasarkan hasil uji statistik analisis jalur dengan bantuan program komputer *26.0 for Windows*, maka diperoleh struktur pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan seperti pada Gambar 4.1



Gambar 4.1
Struktur Pengaruh Komunikasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penggunaan analisis jalur sebagai metode analisis tentunya akan diketahui besar pengaruh dari komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Baik pengaruh langsung, maupun pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel tersebut. Besarnya sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X₁ dan X₂ terhadap Y hasilnya nampak pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Sumbangan Pengaruh Variabel (X₁) dan (X₂) terhadap (Y)

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase (%)
Besar pengaruh langsung X ₁ terhadap Y	0,333	33,3
Besar pengaruh tidak langsung X ₁ terhadap Y melalui X ₂	0,377	37,7
Besar pengaruh total X ₁ terhadap Y	0,710	71,0
Besar pengaruh X ₂ terhadap Y	0,272	27,2
Besar pengaruh total X ₁ dan X ₂ terhadap Y	0,758	75,8
Besar pengaruh faktor lain terhadap Y	0,242	24,2
Total	1,000	100,0%

Sumber: *Output SPSS 26.0 for Windows*

Pengaruh Komunikasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng

Pengujian hipotesis pertama dengan analisis jalur. Hipotesis yang diuji secara statistik adalah H_0 . Kriteria penolakan H_0 jika nilai $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, berarti ada pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng, sedangkan kriteria penerimaan H_0 jika nilai $p\text{-value} > \alpha = 0,05$, berarti tidak ada pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.

Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis jalur yang disajikan pada Tabel 4.2 dapat ditunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.

Data hasil penelitian pada Tabel 4.2 juga menunjukkan bahwa besar sumbangan pengaruh secara bersama-sama dari komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,758. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 75,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komunikasi dan motivasi, sedangkan pengaruh dari variabel lain sebesar 24,2%.

Pengaruh Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.

Pengujian hipotesis kedua dengan analisis jalur. Hipotesis yang diuji secara statistik adalah H_0 . Kriteria penolakan H_0 jika nilai $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, berarti ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng, sedangkan kriteria penerimaan H_0 jika nilai $p\text{-value} > \alpha = 0,05$, berarti tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.

Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis jalur yang disajikan pada Tabel 4.2 dapat ditunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.

Data hasil penelitian pada Tabel 4.2 juga menunjukkan bahwa keeratan hubungan pengaruh dari komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,577 dan besar sumbangan pengaruh adalah 33,3%. Keeratan hubungan pengaruh memiliki arah positif, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika komunikasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika komunikasi semakin kurang baik, maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.

Pengujian hipotesis ketiga dengan analisis jalur. Hipotesis yang diuji secara statistik adalah H_0 . Kriteria penolakan H_0 jika nilai $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng, sedangkan kriteria penerimaan H_0 jika nilai $p\text{-value} > \alpha = 0,05$, berarti tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.

Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis jalur yang disajikan pada Tabel 4.2 dapat ditunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.

Data hasil penelitian pada Tabel 4.2 juga menunjukkan bahwa keeratan hubungan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,522 dan besar sumbangan pengaruh adalah 27,2%. Keeratan hubungan pengaruh memiliki arah positif, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Sebaliknya, jika kepuasan kerja semakin rendah, maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Pengaruh Komunikasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (X_2)

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.

Pengujian hipotesis keempat dengan analisis jalur. Hipotesis yang diuji secara statistik adalah H_0 . Kriteria penolakan H_0 jika nilai $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, berarti ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng, sedangkan kriteria penerimaan H_0 jika nilai $p\text{-value} > \alpha = 0,05$, berarti tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.

Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis jalur yang disajikan pada Tabel 4.2 dapat ditunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap motivasi pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.

Data hasil penelitian pada Tabel 4.2 juga menunjukkan bahwa keeratan hubungan pengaruh dari komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,723 dan besar sumbangan pengaruh adalah 52,2%, sedangkan pengaruh dari variabel lain sebesar 47,8%. Keeratan hubungan pengaruh memiliki arah positif, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika komunikasi semakin tinggi, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika komunikasi semakin rendah, maka kepuasan kerja akan semakin rendah.

Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014) bahwa bagi suatu organisasi yang ingin membangun kinerja karyawan yang baik, dibutuhkannya komunikasi dan kepuasan kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawannya. Hal ini disebabkan dengan adanya komunikasi yang baik akan memudahkan karyawan memahami perintah atau segala bentuk koordinasi yang ada. Senada dengan itu, Neves (2012) mengemukakan bahwa komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan adalah cara yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan karena komunikasi merupakan sinyal bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan dan nilai kontribusi karyawan. Wirawan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara kepuasan kerja yang baik serta komunikasi yang baik dalam organisasi tersebut, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan kajian empirik penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faustine (2014), yang menyatakan bahwa ada pengaruh variabel komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Lubis (2016), yang menyatakan bahwa komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ditinjau dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel komunikasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014) bahwa bagi suatu organisasi yang ingin membangun kinerja karyawan yang baik, dibutuhkannya komunikasi yang baik untuk peningkatan kinerja karyawannya. Hal ini disebabkan dengan adanya komunikasi yang baik akan memudahkan karyawan memahami perintah atau segala bentuk koordinasi yang ada. Senada dengan itu, Neves (2012) mengemukakan bahwa komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan adalah cara yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan karena komunikasi merupakan sinyal bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan dan nilai kontribusi karyawan. Jika organisasi berhasil

menciptakan komunikasi yang baik dalam organisasi tersebut, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan kajian empirik penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anshari dkk. (2014), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Lubis (2016), yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014) bahwa bagi suatu organisasi yang ingin membangun kinerja karyawan yang baik, dibutuhkannya kepuasan kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawannya. Senada dengan itu, Wirawan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Pegawai yang merasakan kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut Kaswan (2015). Jika organisasi berhasil menciptakan kepuasan kerja yang baik dalam organisasi tersebut, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan kajian empirik penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juniantara (2015), yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Sari dan Susilo (2018), yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja

Ditinjau dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel komunikasi secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh As'ad (2004) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja. Senada dengan itu, Mustika (2013) menyatakan bahwa komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja dan mudah dipahami sebab komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja.

Hal tersebut sejalan dengan kajian empirik penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safari (2019), yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Nurrachmah (2021), yang menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

- 1 Ada pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.
- 2 Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.
- 3 Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.
- 4 Ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada 4 LPD terbesar di Kecamatan Buleleng.

Adapun saran yang dapat ditunjukkan yaitu:

- 1 Bagi manajemen LPD, diharapkan meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan komunikasi dan kepuasan kerja yang baik melalui kegiatan pengarahan yang rutin dan berkala serta memberikan kompensasi dan promosi sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan, karena penelitian membuktikan bahwa komunikasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2 Bagi peneliti selanjutnya tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa, yaitu komunikasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan dimana dengan adanya kajian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardana, Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ardiansyah, Dimas Okta. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3.1 (2016).
- Arikunto, S. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aritorang. Keke T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR*. Jurnal Pendidikan Penabu. No 4 Th. IV Jakarta
- Basuki, M. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda*. Jurnal Management dan Akuntansi. Volume 12. No 2. Hlm 1-18
- Daft, Richard L. 2011. *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Diana Khairani Sofyan. 2013. "Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Keramik diamond industri". *Jurnal Universitas Kristen Petra*.
- Galih, Rahmat. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Off Set
- Handoko, Hany. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPE
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Mizan Pustaka. Bandung.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen*, Bumi Aksara Edisi Revisi. Jakarta.
- Hastuti, Ari, dan Eka Prasetya. 2012. *Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi*, Hughes, Ginnet & Curphy. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, Salemba Humanika. Jakarta.
- Irianto, Agus. 2012. *Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Iskandar, Charles Soetyono, dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Technopreneurship*. Pendidikan Deepublish. Yogyakarta.
- Juliandi, Azuar & Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Citapustaka Media. Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 4. No 1. Hlm 42-50

- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). 2007. Balai Pustaka. Jakarta.
- Khomsahrial, Romli. 2012. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Edisi Revisi. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Kiswanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal EKSIS*. Volume 6 No.1. Hlm 1429-1439
- Kristianto, Dian. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang)." *Jurnal Bisnis Strategi* 20.2 (2011): 52-63.
- Kuswanto, Dedy. 2012. *Statistik Untuk Permula dan Orang Awam*. Jakarta: Laskarv Aksara
- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada CV.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, Syafri. 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia
- Masithoh. 2008 *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*.
- MEDAN, SYARIAH CABANG Y. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK X."
- Medinda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1. No 1. Hlm 1-15
- Nurjaya, I. N. (2011). *Landasan Teoretik Pengaturan LPD (Sebagai Lembaga Keuangan Komunitas Masyarakat Hukum Adat Bali)*. Denpasar: Udayana University Press.
- Noor, Zulki Zulkifli. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan teori dan Praktis*. Pendidikan Deepublish. Yogyakarta.
- Piadnyan, Kadek Bagas, I. Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gede Dwi Arini. "Kedudukan Hukum Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Dalam Sistem Lembaga Keuangan Mikro." *Jurnal Analogi Hukum* 2.3 (2020): 378-382.
- Prabasari, Nurul. 2010. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Bali. *Jurnal Management* Volume 10. No 3. Hlm 1-15
- Raudhatul jannah (2009). "Pengaruh Lingkungan kerja dan komunikasi Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Jakarta pusat", *Jurnal*
- Rivai, Veithzal. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy A. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ruslan, Rosady. (2013). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Salimuddin, Rajabagus. *MANAJEMEN PELAYANAN WISATA RELIGI MAKAM SUNAN GUNUNG JATI DI DESA ASTANA KECAMATAN GUNUNG JATI KABUPATEN CIREBON*. Diss. IAIN, 2020.
- Sedamayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama
- Siagian, Sondong.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Siswandi, Joko. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pand's Collection Semarang. *Jurnal Management* Volume 13. No 2. Hlm 1-17
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta. Bandung.
- Sukarja, Rahmat. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 7.2 (2015): 270-284.

- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimran, and Hamidah Nayati Utami. "Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan." *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis* 7.1 (2013).
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimran, and Hamidah Nayati Utami. "Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan." *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis* 7.1 (2013).
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana
- Umar, Husein. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Zulkarnaen, Wandy, and Asep Suwarna. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 1.1 (2017): 33-52.