

Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer

¹ Maria Akuilina Hen, ² Anak Agung Dwi Widyani, ³ Ni Putu Ayu Sintya Saraswati
¹²³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: mariaakuilinahen09@gmail.com

ABSTRAK

Peningkatan kinerja karyawan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Twisster Dog Panjer. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel dengan metode *sampling jenuh*, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Komunikasi dan kepuasan kerja secara bersamaan mempunyai hubungan yang *significant* terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer.

Kata Kunci: Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil atau kepuasan kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Setiyawan, 2016). Peningkatan kinerja karyawan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup

perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Waridin, 2016).

Pencapaian rumah makan twisster dog Panjer tahun 2020 diketahui bahwa pada bulan Januari 2020 capaian perusahaan mencapai 93% dan bulan Februari 92%. pada bulan Januari dan Februari memiliki penjualan paling besar, sedangkan untuk bulan maret sampai Desember mengalami penurunan penjualan. Selain perubahan capaian penjualan yang dratis pada bulan tersebut target yang diberikan kepada karyawan terbilang tidak seimbang. apabila tidak tercapai maka upah yang diterima karyawan hanya setengah, dari data yang telah ditetapkan sebelumnya. hal ini tentu sangat tidak menguntungkan bagi karyawan yang ditempatkan di rumah makan twisster dog Panjer, ini dikarenakan kinerja kerja yang menurun pada perusahaan dan menimbulkan sikap serta

perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan.

Turnover intention karyawan pada rumah makan twisster dog Panjer mengalami jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang sangat fluktuatif atau kondisi yang tidak tetap. Dilihat dari tahun 2017 total jumlah karyawan pada rumah makan twisster dog Panjer mengalami *turnover* sebesar 7,8 % dimana, karyawan yang masuk masih lebih banyak daripada karyawan yang memilih keluar sehingga jumlah jumlah karyawan yang masuk memiliki kenaikan.pada tahun 2018 total persentase 13,3%. Sementara pada tahun 2019 persentase sebesar 14,5% dimana jumlah karyawan yang masuk lebih sedikit dibandingkan karyawan yang memilih keluar, begitu pula dengan tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar lebih banyak daripada karyawan yang masuk, sehingga persentase *turnover* pada tahun 2020 sangat tinggi sebesar 25,2%. Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan, menyebabkan perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang tinggi, salah satunya adalah kepuasan kerja, (Septian, 2016).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pekerja akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang pekerja hadapi (Barua, 2018). Penelitian yang dilakukan Muiz (2018), Yamin (2017), Darmawan (2018), Adnyana (2018), dan Widayani dkk (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Melvani (2018), Bandari (2016), Lestari (2018), dan Yusuf (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Gupta (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepuasan kerja, kinerja karyawan di pengaruhi faktor komunikasi (Gibson, 2018). Ketahanan perusahaan tersebut sangat ditentukan oleh komunikasi antar atasan dan anggota karyawan yang terjalin dengan baik. hal ini dikarenakan dalam melaksanakan semua kegiatan perusahaan untuk mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada cara manusia berkomunikasi antar satu sama lain yang mengelola perusahaan itu (Darmawan, 2018). Pertemuan antara pemimpin dengan staf (karyawan) rumah makan twisster dog Panjer pada tahun 2020 adalah sebanyak 24 kali, sedangkan pertemuan karyawan dengan karyawan adalah sebanyak 36 kali dengan peningkatan kinerja karyawan yang berhubungan dengan *customer*. Namun menurut informasi dari manajemen perusahaan, dari sekian banyak pertemuan tersebut tidak semuanya bisa dihadiri oleh seluruh karyawan karena adanya karyawan yang sedang berhalangan untuk tidak bisa mengikuti pertemuan tersebut.

Penelitian yang dilakukan Femi (2017), Florence (2018), Wijaya, dkk(2018), Febriyandi (2019) dan Widayani dkk (2017) yang menyimpulkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Utami, dkk (2018), Sumaki, dkk (2019), Fitria (2018) dan Suwati (2016) menyimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Krambut, dkk (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan, Birnberg dalam (Mahennoko,2017). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuannya.

2. **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh Seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya, (Darodjat, 2016:105). kinerja, adalah pencapaian atau Prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2018:229). Menurut Mangkuprawira, dkk (2017:153), kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2015:67), dalam bukunya

Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

3. **Komunikasi**

Menurut Stoner (2016:51), komunikasi adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang untuk memberikan pengertian dan informasi dengan cara menyampaikan pesan kepada orang lain. Hal ini bertujuan agar anda dapat menjalin sebuah hubungan dengan baik. Menurut Rogers (2018:22), komunikasi adalah sebuah proses pengalihan suatu gagasan ide dari satu sumber ke sumber penerima. Hal ini bertujuan untuk mengubah tingkah laku seseorang. Menurut Cherry (2016:55), komunikasi adalah sebuah proses yang dilakukan oleh pihak-pihak yang digunakan untuk memperoleh informasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang berkaitan dengan hubungan yang timbul oleh seorang penerus rangsangan dan pembangkit balasan. Berdasarkan pengertian para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah aktivitas yang berfungsi untuk menyampaikan suatu informasi baik berbentuk pesan, sebuah ide atau gagasan yang diberikan dari satu pihak ke pihak lainnya. Komunikasi dilakukan baik secara verbal maupun lisan, hal ini bertujuan untuk memudahkan antara kedua belah pihak yang saling mengerti.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Wilson (2017:327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang Pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut pendapat Wexley, dkk (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerja itu memberikan kepuasan bagi pelakunya.

5. Hipotesis

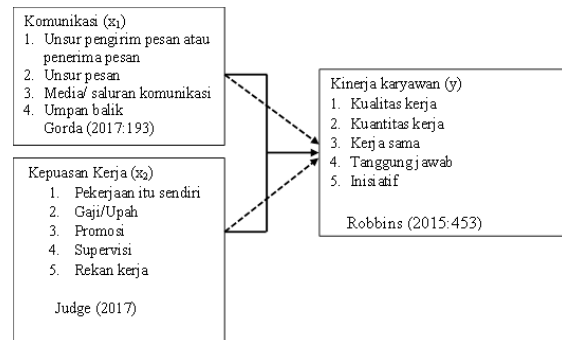
- H1: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer
- H2: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer
- H3: Komunikasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Tempat atau lokasi penelitian dilaksanakan pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer yang berlokasi di Jln. Tukad Pakerisan Gang XIC No.18 Panjer. Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan pada rumah makan twisster dog Panjer. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel dengan metode *sampling jenuh*, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Fokus penelitian ini yaitu pada hubungan komunikasi dan kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan, yang digambarkan pada kerangka konsep penelitian berikut:



Sumber: Kerangka Berpikir

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

HASIL PENELITIAN

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94844993
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.104
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 ^c

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,183 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data residual dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi	0,356	2,810
Kepuasan Kerja	0,356	2,810

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai *tolerance* dari komunikasi dan kepuasan kerja masing-masing sebesar 0,356 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF masing-masing sebesar 2,810 yang lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,115	0,665		1,677	0,102
Komunikasi	-0,070	0,051	-0,366	-1,362	0,181
Kepuasan Kerja	0,051	0,054	0,253	0,940	0,353

Sumber : Data dio lah, 2021,

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan meregresikan nilai *absolute residual* dengan variabel independen menunjukkan nilai signifikan dari masing-masing variabel secara berturut-turut adalah 0,181; 0,353 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,334	1,162		2,869	0,007
Komunikasi	0,327	0,090	0,389	3,649	0,001
Kepuasan Kerja	0,513	0,094	0,580	5,432	0,000
R					0,922
R Square					0,850
Adjusted R Square					0,842
F Hitung					104,894
Sig.					0,000

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,334 + 0,327X_1 + 0,513X_2$$

Hasil perhitungan nilai α , β_1 , dan β_2 antara komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa:

- $\alpha = 3,334$, artinya jika komunikasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bernilai

nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,334.

- $\beta_1 = 0,327$, artinya setiap meningkatnya tingkat komunikasi (X_1) sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,327.
- $\beta_2 = 0,513$, artinya setiap meningkatnya nilai kepuasan kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,513.

Uji F

Analisis dengan uji F ini digunakan untuk menguji antara komunikasi dan kepuasan kerja secara bersamaan mempunyai hubungan yang positif dan nyata (*Significant*) terhadap terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Hasil uji F pada table 4 menunjukkan bahwa nilai F Hitung sebesar 104,894 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan komunikasi dan kepuasan kerja secara bersamaan mempunyai hubungan yang positif dan *Significant* terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer.

Tabel 5
Hasil Uji F

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	198.917	2	99.459	104.894	.000 ^b
Residual	35.083	37	.948		
Total	234.000	39			

Sumber: Lampiran 7

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara komunikasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,850. Nilai ini berada pada interval koefisien 0,80-1,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Twisster Dog, Panjer.

Tabel 6
Hasil Uji Korelasi Berganda

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.922 ^a	.850	.842	.974

Sumber: Lampiran 7

Uji t

Hasil uji t pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer pada tabel 4 menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,649 serta nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,432 serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Tabel 7
Hasil Uji t

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,334	1,162		2,869	0,007
Komunikasi	0,327	0,090	0,389	3,649	0,001
Kepuasan Kerja	0,513	0,094	0,580	5,432	0,000
R				0,922	
R Square				0,850	
Adjusted R Square				0,842	
F Hitung				104,894	
Sig.				0,000	

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Twisster Dog, Panjer

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lancar komunikasi kerja di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer, maka kinerja karyawan pun meningkat. Hal ini dilandasi adanya keadaan saling membutuhkan antar karyawan, maka dengan berjalannya komunikasi yang lancar intruksi kerja dapat diterima karyawan. Pentingnya komunikasi karyawan dalam perusahaan, karyawan harus bisa menyampaikan pesan dengan baik kepada orang lain didalam perusahaan itu. Sehingga makna dan bahasa informasi dapat tersampaikan secara efektif dan tepat sasaran tanpa kurang suatu apapun. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi, tak lepas dari proses komunikasi yang baik antar karyawannya.

Dengan adanya komunikasi yang efektif, karyawan akan mudah melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai arahan pimpinan dan bisa bekerjasama dengan baik antar karyawan maka karyawan akan semakin produktif dan memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan juga untuk kelangsungan hidup perusahaan dan karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Femi (2017), Florence (2018), Wijaya, dkk (2018) dan Febriyandi (2019) yang menyimpulkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Rumah Makan Twisster Dog, Panjer

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Hasil ini menunjukkan bahwa jika karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer telah memperoleh kepuasan dari pekerjaannya

maka ia akan merasa senang untuk bekerja, sehingga kinerjanya dalam bekerja akan meningkat. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, dan memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Muiz (2018), Yamin (2017), Darmawan (2018), dan Adnyana (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Rumah Makan Twisster Dog, Panjer

Komunikasi dan kepuasan kerja secara bersamaan mempunyai hubungan yang *significant* terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Hal ini menunjukkan bahwa bagi suatu organisasi yang ingin membangun kinerja karyawan yang baik, dibutuhkan komunikasi dan kepuasan kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawannya, sebab dengan adanya komunikasi yang baik akan memudahkan karyawan memahami perintah atau segala bentuk koordinasi yang ada. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara kepuasan kerja yang baik serta komunikasi yang baik dalam organisasi tersebut, adanya pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satu bentuk usaha konkrit untuk mendorong keberhasilan perusahaan yaitu dengan menciptakan komunikasi yang baik dan kepuasan kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Lubis, dkk., (2016) serta Fauzi (2018)

yang menyatakan bahwa komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- 1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lancar komunikasi kerja di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer, maka kinerja karyawan pun meningkat.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Hasil ini menunjukkan bahwa jika karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer telah memperoleh kepuasan dari pekerjaannya maka ia akan merasa senang untuk bekerja, sehingga kinerjanya dalam bekerja akan meningkat.
- 3) Komunikasi dan kepuasan kerja secara bersamaan mempunyai hubungan yang *significant* terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Hal ini menunjukkan bahwa bagi suatu organisasi yang ingin membangun kinerja karyawan yang baik, dibutuhkan komunikasi dan kepuasan kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawannya, sebab dengan adanya komunikasi yang baik akan memudahkan karyawan memahami perintah atau segala bentuk koordinasi yang ada

B. Saran

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel komunikasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap dua item pernyataan yaitu pesan yang saya kirim menggunakan bahasa yang sederhana sehingga mudah dipahami dan saya sebagai penerima pesan telah mampu menganalisis dan mengerti isi pesan yang diterima, sesuai dengan tingkat kerumitan dan tingkat kejelasan pesan, maka sebaiknya pimpinan Rumah Makan Twisster Dog, Panjer menegaskan kepada karyawannya untuk berkomunikasi dengan menggunakan Bahasa yang sederhana, yang mampu dimengerti semua karyawan, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan pesan yang disampaikan.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kepuasan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap dua item pernyataan gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja dan saya selalu menerima dukungan dan motivasi dari atasan, maka pimpinan Rumah Makan Twisster Dog, Panjer perlu mempertimbangkan beban kerja karyawannya dengan gaji yang diberikan, sehingga terjadi keseimbangan antara beban kerja dengan imbalan hasil kerja yang diperoleh karyawan. Selain itu, pimpinan perlu memotivasi setiap karyawannya saat bekerja, sebagai bentuk dukungan pimpinan terhadap karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cherry Callin. 2016. *Komunikasi Bisnis*, Edisi kelima. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Darmawan. 2018. *Komunikasi bisnis*, edisi kelima. Jakarta : gramedia Pustaka Utama
- Fauzi. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Shunda Sucai Indonesia Medan. *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 16, pp. 1-10.
- Femi, Florence, wijaya, Febriyandi. 2018. Pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal*. Universitas Negeri Medan
- Gibson. 2018. *Teori Komunikasi*, Edisi kelima. Jakarta : Salemba Humanika
- Gupta. 2018. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kantor BAPPEDA Kabupaten Bantaeng. "YUME": *Journal of Manajement*", Volume 1 No.2, 2016.
- Krambut, Harianto, Sari Harianti 2016. Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Lubis, R. A., Lie, D., Butarbutar, M., & Julyanthry, J. 2016. Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 2, pp. 62-68.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Komunikasi Digital*, Perencanaan, Aktivitas dan Evaluasi. Jakarta : Mediakita.
- Marwansyah. 2018. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan

- kompetensi terhadap kinerja pegawai pada CV. Bali Ugi Denpasar. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Melvani, Bandari, Lestari, Yusuf. 2017. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bali Global Nusantara. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Mumahamad Barua. 2018. *Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Indomedika Pustaka.
- Muiz, Yamin, Darmawan, Adnyana. 2017. Pengaruh Displin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Indra Karya Malang. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. November 2017, Volume 3, No.2, pp.112-120.
- Saraswati, N.P.A.S dan Putra, G.B.B (2020). Competency and Creativity as A Relationship That Interpretes Between the Perception of An Organizational Support on Performance of The Craftsman of Ikat Endek In Klungkung Bali. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*. Jilid 3.
- Widyani, A.A.D, Saraswati, N.P.A.S., Handayani IGAMS. 2020. The Effect of Knowledge Sharing and Work Placement on Employee Performance in PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. *Proceeding 1st International Conference of Innovation on Science and Technology for Sustainable development (ICISTSD) 2020*