

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU BHAKTI RAHAYU
DENPASAR**

I Putu Bhagaskara Sunggu¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: bhagaskara115@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik agar mampu menunjang pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap RSU Bhakti Rahayu Denpasar sebanyak 234 karyawan. Sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 139 karyawan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel Isaac dan Michael. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: komunikasi, motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources are one of the most important factors in a company. Therefore, human resources must be managed properly in order to be able to support the achievement of company goals. This study aims to determine the effect of communication, motivation and job satisfaction on employee performance at Bhakti Rahayu General Hospital Denpasar. The population in this study were all permanent employees of RSU Bhakti Rahayu Denpasar as many as 234 employees. The sample taken in this study amounted to 139 employees based on the table determining the number of samples Isaac and Michael. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis with the SPSS 25 program. The results of this study indicate that: (1) communication has a positive and significant effect on employee performance, (2) motivation has a positive and significant effect on employee performance, and (3) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. It is hoped that further research can develop this research by using other variables that theoretically have an influence on employee performance.

Keywords: communication, motivation, job satisfaction, employee performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sebuah institusi atau perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga mampu menunjang pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Hariandja, 2016). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan dapat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Meningkatnya kinerja karyawan akan memberikan dampak positif pada organisasi termasuk rumah sakit.

Rumah Sakit Umum (RSU) Bhakti Rahayu Denpasar merupakan Rumah Sakit tipe D terakreditasi Paripurna yang menerima pasien umum maupun BPJS. RSU Bhakti Rahayu Denpasar memiliki 234 karyawan yang terdiri dari karyawan medis dan non medis. Sebagai organisasi yang memberikan layanan kesehatan bagi seluruh kalangan masyarakat, rumah sakit dituntut harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pasien. Kondisi aktivitas rumah sakit yang serba cepat harus diimbangi dengan ketelitian, menuntut setiap karyawan harus memiliki kinerja

yang baik dan maksimal. Namun dalam kenyataannya karyawan belum sepenuhnya memberikan kinerja yang optimal kepada rumah sakit. Kondisi ini menuntut RSU Bhakti Rahayu Denpasar untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu pencapaian target rumah sakit.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Menurut Amirullah (2015:206), komunikasi adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Komunikasi merupakan salah satu hal penting yang patut dijaga, akan tetapi yang terjadi pada RSU Bhakti Rahayu Denpasar menunjukkan hubungan komunikasi yang belum optimal, sehingga sering terjadi salah paham antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan yang disebabkan oleh penyampaian pesan yang tidak jelas dan respon yang berbeda yang diperlihatkan oleh penerima pesan. Dalam hal ini masing-masing individu dituntut harus mampu berkomunikasi dengan baik agar tidak terjadi salah paham dalam menyampaikan atau menerima pesan, sehingga diharapkan dengan jalinan komunikasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini, motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan

mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan (Mangkunegara, 2016:142). Motivasi merupakan hal penting yang patut untuk ditingkatkan demi menunjang kinerja karyawan, namun karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Denpasar kurang memiliki motivasi dikarenakan kurangnya daya dorong yang diberikan oleh atasan, tidak diberikan kesempatan untuk pertumbuhan karir dan kurangnya perhatian yang diberikan secara serius dari atasan. Dalam hal ini perlu adanya daya dorong yang positif dari atasan kepada karyawan, apabila motivasi tersebut tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan menurun dan jika kepuasan kerja tidak didukung oleh motivasi maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginan (Husain Umar 2011:213). Pada RSUD Bhakti Rahayu Denpasar beberapa karyawan diketahui bahwa kurangnya kepuasan kerja yang mereka rasakan dikarenakan fasilitas yang didapat kurang diperhatikan oleh perusahaan, sehingga kepuasan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti dalam hal ini ingin mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas peneliti menganggap komunikasi,

motivasi dan kepuasan kerja menjadi permasalahan yang menarik untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar”.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum bhakti rahayu denpasar. (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum bhakti rahayu denpasar. (3) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum bhakti rahayu denpasar.

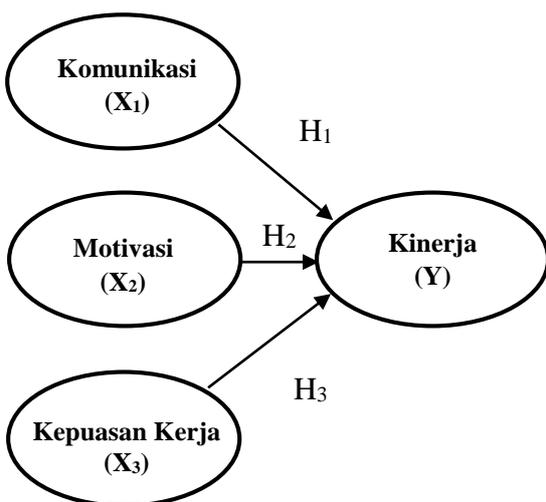
II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011). Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory*,

keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh rumah sakit yang dapat berpengaruh pula pada pencapaian visi rumah sakit yaitu menjadi rumah sakit keluarga yang aman, terpercaya dan terjangkau pada setiap lapisan masyarakat. Variabel komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.2 Model Penelitian



2.3 Hipotesis Penelitian

H₁ : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar.

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Agar tidak terjadi kerancuan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka berikut disampaikan definisi operasional variabel.

- 1) Komunikasi
Menurut Sutardji (2016: 10-11) indikator komunikasi, yaitu :
 - a) Pemahaman
 - b) Kesenangan
 - c) Pengaruh pada sikap
 - d) Hubungan baik
 - e) Tindakan
- 2) Motivasi
Menurut Maslow dalam Mangkudara (2013:101) indikator motivasi yaitu:
 - a) Kebutuhan fisiologis
 - b) Kebutuhan rasa aman
 - c) Kebutuhan sosial
 - d) Kebutuhan akan harga diri
 - e) Kebutuhan aktualisasi diri
- 3) Kepuasan Kerja
Menurut Hariandja (2015:164) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:
 - a) Gaji.
 - b) Pekerjaan itu sendiri.
 - c) Rekan kerja.
 - d) Atasan.
 - e) Promosi.
 - f) Lingkungan kerja.

- 4) Kinerja Karyawan
Menurut Hasibuan (2015:187), menyebutkan indikator untuk menilai kinerja karyawan adalah :
- a) Kualitas.
 - b) Kuantitas.
 - c) Ketepatan.
 - d) Efektivitas.
 - e) Kemandirian.
 - f) Komitmen kerja.

3.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap RSUD Bhakti Rahayu Denpasar sebanyak 234 karyawan yang terdiri dari karyawan medis dan non medis. Sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 139 karyawan dari populasi berjumlah 234 karyawan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel Isaac dan Michael, untuk taraf signifikansi 5% jadi sampel yang diperoleh mempunyai tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* yang memberikan kesempatan bagi setiap departemen dalam populasi untuk menjadi sampel.

3.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Sugiyono (2016:192) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model regresi linear berganda dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$K = \alpha + \beta_1 KM + \beta_2 M + \beta_3 KK + \varepsilon$$

Keterangan:

- K = Kinerja Karyawan
KM = Komunikasi
M = Motivasi
KK = Kepuasan Kerja
 α = Konstanta.
 β = Slope atau Koefisien estimate.
 ε = *Error*

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dapat dijelaskan secara statistik berdasarkan empat karakteristik yang dinilai yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 56 orang dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 83 orang. Berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 6 orang, berusia 20 - 29 tahun sebanyak 63 orang, berusia 30 - 39 tahun sebanyak 49 orang, berusia 40 - 49 tahun sebanyak 19 orang, dan berusia > 49 tahun sebanyak 2 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan yaitu dari 139 responden terdapat 16 orang karyawan berpendidikan SMA/SMK, 56 orang karyawan berpendidikan Diploma, 53 orang karyawan berpendidikan S1, dan 14 orang karyawan berpendidikan S2. Berdasarkan masa kerja yaitu jumlah responden dengan masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 46 orang, dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 68 orang, dan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 25 orang.

4.2 Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa variabel komunikasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner terbukti valid.

2) Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 (*Cronbach's Alpha*) > 0,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner penelitian dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorof-Smirnov test* menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari *level of significant* (0,05). Hal ini berarti data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari itu, model regresi linear bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis data ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *absolute error*. Maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Analisis Data

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan program *Statistical Package of Social Science* (SPSS) versi 25 for Windows ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	10,448	2,491		4,194	0,000
Komunikasi	0,224	0,077	0,230	2,911	0,004
Motivasi	0,188	0,073	0,198	2,586	0,011
Kepuasan Kerja	0,253	0,071	0,281	5,561	0,001
<i>R</i> : 0,862 <i>R</i> ² : 0,613 <i>Adjusted R</i> ² : 0,596 <i>F</i> Statistic : 12,179 <i>Sig F</i> : 0,000					

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1 di atas dapat dibuat suatu persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$K = 10,448 + 0,224KM + 0,188M + 0,253KK$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Nilai $\alpha = 10,448$ menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi,

motivasi, dan kepuasan kerja bernilai sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar bernilai sebesar 10,448.

- b) Nilai $\beta_1 = 0,224$. Hal ini menunjukkan bahwa, apabila komunikasi meningkat serta motivasi dan kepuasan kerja tetap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,224.
- c) Nilai $\beta_2 = 0,188$. Hal ini menunjukkan bahwa, apabila motivasi meningkat serta komunikasi dan kepuasan kerja tetap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,188.
- d) Nilai $\beta_3 = 0,253$. Hal ini menunjukkan bahwa, apabila kepuasan kerja meningkat serta komunikasi dan motivasi tetap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,253.

2) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,596. Ini berarti besarnya kontribusi antara Komunikasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59,6% sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Uji Model Fit (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 12,179 dengan nilai F_{sig} $0,000 <$

$0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

4) Uji t

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Komunikasi sebesar 2,911 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,224 yang menunjukkan arah positif dan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa, jika komunikasi meningkat maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Denpasar.

b) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Motivasi sebesar 2,586 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,188 yang menunjukkan arah positif dan signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa, jika motivasi meningkat maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Denpasar.

c) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 5,561 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,253 yang menunjukkan arah positif dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa, jika kepuasan kerja meningkat maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Denpasar.

4.5 Pembahasan

1) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar. Hal ini berarti apabila komunikasi terjalin dengan baik maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya

yang dilakukan oleh Dewi (2021), Wandu, *et al* (2019) dan Desani, *et al* (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar. Hal ini berarti apabila motivasi meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jannah (2019), Juniantara dan Riana (2017) dan Permansari (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya

yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2017), Damayanti (2018) dan Suwardi (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika komunikasi meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika motivasi meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan deskripsi data serta simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka dapat disampaikan

beberapa saran yang berhubungan dengan komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja pada RSUD Bhakti Rahayu Denpasar sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada komunikasi dimana secara keseluruhan reponden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item “karyawan mampu berinteraksi secara menyenangkan saat menjalin komunikasi”. Maka sebaiknya atasan agar selalu memberikan arahan mengenai pentingnya komunikasi baik antar karyawan maupun dengan atasan agar terciptanya suasana kerja yang bersahabat sehingga karyawan tidak takut ataupun canggung dalam menyampaikan informasi.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada motivasi dimana secara keseluruhan reponden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item “kebutuhan karyawan terpenuhi seperti gaji, sandang, pangan dan papan”. Maka sebaiknya pihak perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan dan menyesuaikan gaji yang diterima dengan jabatan maupun kinerjanya di perusahaan, sehingga karyawan menjadi termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.
- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada kepuasan kerja dimana secara keseluruhan reponden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item “atasan mampu memberikan motivasi dan petunjuk dalam bekerja”. Maka sebaiknya pimpinan harus lebih rutin memberikan dorongan kepada

karyawan, agar karyawan lebih memiliki motivasi dalam meningkatkan kinerjanya dan pimpinan harus lebih sering memberikan solusi dan masukan pada saat karyawan bekerja sehingga karyawan akan merasa diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2015. Pengantar Manajemen. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Damayanti. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RS Islam Siti Khadijah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 15 (2).
- Desani, Asrian., Tangelica, Meidy., & Irida, Winny. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri. *Jurnal Darma Agung*. Vol.2.
- Dewi. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4 (2).
- Halim, Abdul. (2012). Sistem Pengendalian Manajemen. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Hariandja, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jannah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Dana Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2 (2).
- Juniantara & Riana. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 4 (9).
- Lunenburg. Fred C. 2011. *Goal-Setting Theory of Motivation*. *International Journal of Management, Business, and Administration*, vol 15, no 1.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Permansari. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*. 2 (2).
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2013 . *Metedologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sutardji. 2016. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi 2
- Suwardi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Setda Kabupaten Pati. *Jurnal Analisis Manajemen*. 5 (1).
- Umar, Husein. 2011. *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wandi, Didi., Adha, Suhroji., & Asriyah., Iyah. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2 (2).