



**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
DI CV. INSAN PRATAMA SURABAYA**

**Yudha Putra Dinata
Universitas Wijaya Kusuma**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 28 Juli 2022
Revisi pertama : 11 Agustus 2022
Diterima : 16 Agustus 2022
Tersedia online : 24 Agustus 2022

Kata Kunci: Komunikasi, Kinerja Karyawan, Mediasi, Kepuasan Kerja

Email: dhatra@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya, bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya, bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya dan bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja CV. Insan Pratama Surabaya.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif juga mengumpulkan dan menganalisis data, menggunakan strategi survei dan eksperimen, melakukan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori dengan uji statistik. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini bersifat explanatory. Dalam penelitian ini menggunakan metode probabilitas sampling, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling.

Hasil dari penelitian ini adalah Komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya, komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya, kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya dan peran kepuasan kerja memediasi komunikasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif. Dengan demikian kepuasan kerja mampu memediasi komunikasi dan kinerja karyawan pada karyawan CV. Insan Pratama Surabaya.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk memajukan aktivitas usaha mereka. Perkembangan dunia usaha yang pesat ditandai dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Menurut Bayangkara (2011:11-14) ada tiga unsur penting untuk mengembangkan perusahaan yaitu ekonomisasi, efisiensi dan efektifitas. Ekonomisasi berkaitan dengan ukuran input yang digunakan dalam berbagai program yang dikelola perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Peningkatan sumber daya manusia dalam setiap sendi organisasi, perusahaan atau pun pemerintahan menjadi suatu tuntutan yang tidak bisa ditawar lagi apabila ingin mencapai suatu keberhasilan, mengingat perkembangan pembangunan yang dilaksanakan juga semakin pesat dan penuh tantangan. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat di identifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi pegawai perusahaan/organisasi. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto,2009:1). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2003:223), bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar tercapainya kinerja yang optimal dalam suatu perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu seperti dengan membentuk komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

Komunikasi yang baik dalam organisasi, dapat menjadi sumber keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai apa yang diharapkan. Komunikasi menjadi tonggak awal dari karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan. Wibowo (2016: 166), menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender*. Komunikasi merupakan alat yang digunakan untuk mendapatkan informasi di suatu organisasi atau perusahaan. Informasi ini yang nantinya akan mengacu pada kinerja karyawan. Robbins (2015: 224) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang

dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di CV. Insan Pratama Surabaya”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya?.
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya?.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya?.
4. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja CV. Insan Pratama Surabaya?.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah maka tujuasn dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya?.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya?.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya?.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja CV. Insan Pratama Surabaya?.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan baik sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak lain yang berguna serta dapat memberikan gambaran bagi selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis.
2. Sebagai media memperkaya wawasan setiap individu yang membaca terhadap pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja di CV. Insan Pratama Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut Everett M Rogers Pengertian komunikasi adalah proses pengalihan ide dari satu sumber ke satu penerima atau lebih dengan tujuan agar mengubah tingkah laku. Sedangkan menurut James AF Ston Pengertian komunikasi adalah suatu proses pada seseorang yang berusaha untuk memberikan pengertian dan informasi dengan cara menyampaikan pesan kepada ornag lain. William F Glueck mengatakan bahwa

definisi komunikasi dapat dibagi menjadi dengan dua bentuk yaitu Komunikasi Antar Pribadi (*Interpersonal communications*), yaitu proses saling bertukar informasi serta pemindahan pengertian antara dua individu atau lebih di dalam suatu kelompok kecil manusia. Komunikasi Dalam Organisasi (*Organization communications*), yaitu proses dimana pembicara memberikan informasi secara sistematis dan memindahkan pengertian kepada orang-orang didalam organisasi dan juga kepada orang-orang dan lembaga-lembaga diluar organisasi namun masih terkait dengan organisasi tersebut.

Menurut Thomas M Scheidel manusia pada umumnya berkomunikasi untuk saling menyatakan dan mendukung identitas diri mereka dan untuk membangun interaksi sosial dengan orang-orang disekeliling serta mempengaruhi orang lain agar berfikir merasa, ataupun bertindak seperti apa yang diharapkan. Rudolf F Verderber mengatakan bahwa komunikasi memiliki fungsi yakni fungsi sosial dan fungsi pengambilan keputusan. Fungsi sosial bertujuan untuk kesenangan, menunjukkan ikatan, membangun dan memelihara hubungan dengan orang lain. Sedangkan fungsi pengambilan keputusan ialah memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan terhadap sesuatu pada saat tertentu.

Menurut Onong Uchjana Effendy dalam buku Ilmu, Teori, dan Filsafat Komunikasi (2003), terdapat empat fungsi dari komunikasi, yakni sebagai berikut:

1. Menyampaikan informasi. Komunikasi memungkinkan manusia menyampaikan informasi.
2. Mendidik. Manusia tumbuh menjadi pribadi yang baik karena didikan yang disampaikan lewat komunikasi.
3. Menghibur. Komunikasi dapat menjadi alat untuk menghibur seseorang.
4. Memengaruhi. Komunikasi dapat memengaruhi tindakan dan pemikiran seseorang sehingga lahirlah peribahasa tak kenal maka tak sayang. eristiwa mengenal dilakukan dengan komunikasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit. Sedangkan menurut Wibowo, kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut. Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 153) mengatakan bahwa pengertian kinerja karyawan ialah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang dilakukan secara berencana.

Pengertian kinerja karyawan adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi yang telah menyelesaikan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing. Sebab pada dasarnya, setiap lembaga atau perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Sehingga karyawan dianggap sebagai aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik. Untuk itu ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja karyawan yakni, kuantitas dan kualitas kerja, membuat perencanaan kegiatan, dan pemahaman tentang pekerjaan. Tujuan utama dari pengukuran kinerja ialah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan serta mematuhi standar perilaku yang telah ditentukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003). Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga penting agar kinerja para karyawan tidak menurun. Beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sikap Disiplin.
2. Motivasi Kerja.
3. Kompensasi atau Insentif.
4. Gaya Kepemimpinan.
5. Perkembangan teknologi.
6. Delegasi tugas.
7. Komunikasi yang kuat.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja menurut Hasibuan (2001: 202), Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan Kerja menurut Susilo Martoyo (1992: 115), Kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Menurut Handoko (2001: 193), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Luthans (2006: 243), Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Kepuasan kerja terkait dengan psikologi seorang karyawan. Karyawan yang bahagia dan puas di suatu pekerjaan selalu termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas akan menjadi lesu, melakukan kesalahan dan menjadi beban bagi perusahaan. Elemen dan faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi dan Kondisi kerja. Salah satu faktor terbesar dari kepuasan kerja adalah kompensasi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan.

2. Keseimbangan kehidupan kerja. Setiap individu ingin memiliki tempat kerja yang baik serta pekerjaan yang dapat memungkinkan mereka menyisakan waktu yang cukup bersama keluarga dan teman.
3. Dihormati dan Diakui (Respect & Recognition). Setiap individu menghargai dan merasa termotivasi jika mereka dihormati di tempat kerja mereka. Seorang karyawan tentunya akan semakin termotivasi apabila diberikan penghargaan atas kerja kerasnya.
4. Keamanan kerja. Jika seorang karyawan yakin bahwa perusahaan akan berusaha mempertahankan mereka meskipun dalam kondisi pasar sedang bergejolak, itu akan memberi kepercayaan yang sangat besar.
5. Tantangan. Aktivitas kerja yang monoton dapat menyebabkan karyawan tidak puas. Oleh karena itu, hal-hal seperti rotasi pekerjaan, memberikan kesempatan untuk bekerja di proyek baru dan lain sebagainya dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga.
6. Pertumbuhan Karir. Karyawan juga selalu berharap dan berusaha untuk mendapatkan pertumbuhan karir yang dapat membawa mereka ke tingkatan ke lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Insan Pratama Surabaya pada bulan Februari 2022. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif juga mengumpulkan dan menganalisis data, menggunakan strategi survei dan eksperimen, melakukan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori dengan uji statistik. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini bersifat *explanatory*. Suatu penelitian yang bersifat *explanatory* yaitu untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain Sugiyono (2011).

Dalam penelitian ini menggunakan metode *probabilitas sampling*, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Dalam penelitian menggunakan teknik *simple random sampling* karena anggota populasi dianggap homogen karena populasi yang diambil berada pada unit yang sama dengan jumlah 200 orang yang kemudian dapat diperoleh sampel sejumlah 120 orang pada $e = 5\%$.

PLS sebagai model prediksi tidak mengasumsikan distribusi ter-tentu untuk mengestimasi parameter yang memprediksi hubungan kausalitas. Karena itu, teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan dan model evaluasi untuk prediksi bersifat non-parametrik. Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*. Dalam penelitian ini dilakukan beberapa pengujian diantaranya sebagai berikut:

1. Pengujian Instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kelayakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.
2. Validitas. Uji validitas digunakan sebuah instrumen agar hasilnya dapat valid.
3. Reliabilitas. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Untuk menguji digunakan *Alpha Cronbach*. Dimana suatu instrumen dinyatakan *reliable* apabila koefisien reliabilitas (*Alpha Cronbach*) lebih besar dari 0.60.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang tepat digunakan ialah model persamaan struktural (*Structural Equation Modelling – SEM*) berbasis varian atau *partial least square* (PLS). Penggunaan SEM berbasis PLS sama dengan penggunaan regresi linier berganda, yaitu memaksimalkan varian yang dijelaskan pada variabel laten endogen (variabel tergantung) dengan analisis tambahan yaitu penilaian kualitas data yang didasarkan pada karakteristik model pengukuran. PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Validitas Konstruk

Evaluasi validitas konstruk dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diketahui melalui *loading factor*. Suatu instrument dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki loading factor diatas 0.6. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam Tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen

	Loading Estimate	Se	T-Statistic	Keterangan
Komunikasi 1	0.776	0.053	14.399	Valid
Komunikasi 2	0.729	0.018	16.689	Valid
Kepuasan Kerja 1	0.799	0.080	16.055	Valid
Kepuasan Kerja 2	0.830	0.29	16.299	Valid
Kinerja Karyawan 1	0.764	0.053	20.333	Valid
Kinerja Karyawan 2	0.716	0.09	13.599	Valid
Kinerja Karyawan 3	0.744	0.032	11.789	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa terdapat semua indikator yang mengukur variabel komunikasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan bernilai lebih besar dari 0.6. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Tabel 2. Validitas Diskriminan

	Komunikasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Komunikasi 1	0.776	0.567	0.647
Komunikasi 2	0.729	0.610	0.588
Kepuasan Kerja 1	0.588	0.799	0.619
Kepuasan Kerja 2	0.668	0.830	0.729
Kinerja Karyawan 1	0.667	0.717	0.764
Kinerja Karyawan 2	0.649	0.619	0.716
Kinerja Karyawan 3	0.589	0.601	0.744

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan pengukuran validitas diskriminan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator dari variabel komunikasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menghasilkan *loading factor* yang lebih besar dibandingkan dengan *cross correlation* pada variabel lainnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing indikator mampu mengukur variabel laten yang bersesuaian dengan indikatornya.

Hasil perhitungan *diskriminan reliability (AVE)*, *cronbach alpha* dan *composite reliability* dapat dilihat melalui ringkasan yang disajikan dalam Tabel 3, sebagai berikut:

Tabel 3. Perhitungan Diskriminan Reliability (AVE), Cronbach Alpha Dan Composite Reliability

	<i>AVE</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Komunikasi	0.559	0.828	0.731
Kepuasan Kerja	0.601	0.901	0.858
Kinerja Karyawan	0.610	0.868	0.837

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai *diskriminan reliability (AVE)* pada variabel komunikasi sebesar 0.559, variabel kepuasan kerja sebesar 0.601, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0.610. Hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.5. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *diskriminan reliability (AVE)* semua indikator dinyatakan reliabel dalam mengukur variabel latennya. Adapaun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkas dalam Tabel 4, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Goodness of fit Model

Variabel	R ²
Kepuasan Kerja	0.623
Kinerja Karyawan	0.779
$Q2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \rightarrow Q2 = 1 - (1 - 0.621) (1 - 0.780) = 0.917$	

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Tabel 5. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Koefisien Jalur	SE	T-Statistic	P Values
Komunikasi	Kepuasan Kerja	0.777	0.063	11.919	0.000
Komunikasi	Kinerja	0.425	0.121	3.409	0.000
Kepuasan Kerja	Kinerja	0.502	0.131	3.744	0.000

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Tabel 6. Hasil Pengujian Indirect Effect

Eksogen	Endogen	Mediasi	Indirect	SE	T-Statistic	P Values
Komunikasi	Kinerja	Kepuasan kerja	0.389	0.111	3.567	0.000

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya. Dalam penelitian ini, indikator iklim komunikasi memiliki *loading factor* terbesar dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Insan Pratama Surabaya. Mendapatkan informasi yang cukup untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga hal ini mendorong mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cenderung meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian, nilai rata-rata item paling tinggi yang dijawab oleh responden adalah rekan kerja dari indikator iklim komunikasi. Para karyawan CV. Insan Pratama Surabaya merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja sesama divisi. Sehingga hal ini dianggap oleh karyawan sebagai salah satu faktor penting yang mendorong untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja mereka.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya. Dalam penelitian ini, penghargaan merupakan salah satu indikator yang mempunyai *loading factor* yang paling tinggi daripada indikator yang lainnya. Bahwa karyawan merasa terpuaskan dalam bekerja dikarenakan penghargaan prestasi berupa promosi telah sesuai dengan yang mereka inginkan maka kinerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya secara otomatis akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa peran kepuasan kerja memediasi komunikasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif. Dengan demikian kepuasan kerja mampu memediasi komunikasi dan kinerja karyawan pada karyawan CV. Insan Pratama Surabaya.

Indikator kepuasan penghargaan memiliki peran penting dalam memediasi kepuasan kerja karyawan. Namun disisi lain indikator kepuasan pekerjaan memiliki nilai terendah, bahwa karyawan belum cukup puas terhadap pekerjaannya, dimana tercermin dari respon karyawan dari menjawab pertanyaan yang masih rendah. Baik

disebabkan oleh beberapa aspek berupa dari aspek pekerjaan mereka atau lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya.
2. Komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Insan Pratama Surabaya.
4. Peran kepuasan kerja memediasi komunikasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif. Dengan demikian kepuasan kerja mampu memediasi komunikasi dan kinerja karyawan pada karyawan CV. Insan Pratama Surabaya.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah perusahaan harus mampu memberikan rasa aman dan mampu membuat karyawan lebih berinisiatif untuk menciptakan inovasi-inovasi yang baru sehingga akan membangun kepercayaan diri karyawan dan hal ini cenderung untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Dimas Okta. (2016). *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 Vol. 3 No.1, Januari 2016.
- Bunghatta.ic.id.(2020, 22 Oktober). *Pengertian Kepuasan kerja dan Faktor-Faktor yang mempengaruhinya*. Dari <https://ekonomi.bunghatta.ac.id/index.php/id/artikel/884-pengertian-kepuasan-kerja-danfaktor-faktor-yang-mempengaruhinya>. Diakses pada 16 Mei 2022.
- Hermawan, A.A. Didi Dan Gusti Made Suwandana. (2019). *Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7, 2019.
- Kristiani, Murni. (2021, 16 November 2021). *Pengertian Komunikasi Menurut Para Ahli*. Dari <https://lmsspada.kemdikbud.go.id/mod/forum/discuss.php?d=5337>. Diakses pada 16 Mei 2022.
- Larasati, Novi Hardita. (2020, 6 juni). *Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli*. Dari <https://www.diadona.id/career/pengertian-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-200606h.html>. Diakses pada 16 Mei 2022.
- Liputan6.com.(2021, 11 Oktober). *Pengertian motivasi menurut para ahli dan jenis-jenisnya yang perlu dikenali*. Dari <https://hot.liputan6.com/read/4681419/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-yang-perlu-dikenali>. Diakses pada 16 Mei 2022.

- Lubis, Rizka Amelia. 2016. *Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar*. Jurnal Maker. Vol. 2, No. 2, Desember 2016.
- Mirnasari, Tiar Dan Nia Septiana Sari. 2020. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat Dprd Provinsi Lampung*. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol. 4, No. 3. 2020.
- Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Utami, Silmi Nurul. (2021, 5 Agustus). *Komunikasi: Pengertian Para Ahli, Fungsi, Tujuan, dan Jenis-Jenisnya*. Dari <https://www.kompas.com/skola/read/2021/08/05/120000469/komunikasi--pengertian-para-ahli-fungsi-tujuan-dan-jenis-jenisnya?page=all>. Diakses pada 16 Mei 2022.
- Warningsih, Ana, Dkk. 2021. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Anugrah Karya Trisakti Purworejo*. Jurnal Manajemen, Vol 3, No 1 (2021).