



DETERMINASI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN: ANALISIS KOMUNIKASI DAN KONFLIK KERJA

Dewi Sartika¹, Gunadi Rusydi^{*2}, M.Fatrio Ramdhani³, Andreza⁴, Zalbara Ikbali⁵,
Monica Esa Rahayu⁶, dan Sari Heryantini⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹dewiisartikaj@gmail.com, ^{*2}gunadi@univbinainsan.ac.id,
³m.fatrioramdhani07@gmail.com, ⁴andreza702a@gmail.com, ⁵zalbara2002@gmail.com,
⁶monicaezarahayu@gmail.com, SariH@gmail.com

Abstrak

Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variabel. Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif dan studi pustaka. Tujuan artikel ini untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel komunikasi dan konflik kerja terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil dari library research ini adalah : 1) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; 2) Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja; 3) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 4) Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan; dan 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan. Komunikasi, dan Konflik Kerja

Abstract

Previous research or relevant research is very important in a research or scientific article. Previous research or relevant research works to strengthen the theory and phenomena of the relationship or influence between variables. This scientific article writing method uses qualitative methods and literature studies. The purpose of this article is to determine the effect or relationship between communication variables and work conflict on job satisfaction and employee performance variables. The results of this research library are: 1) Communication has a positive effect on job satisfaction; 2) Work conflict has a negative effect on job satisfaction; 3) Communication has a positive effect on employee performance; 4) Work conflict has a negative effect on employee performance; and 5) it has a positive effect on employee performance.

Keywords: Work Objectives, Employee Performance. Communication, and Work Conflict.

I. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang

pemimpin organisasi harus memperhatikan interaksi dari karakteristik masing-masing individu yang dapat yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi untuk memastikan



tercapainya suatu kinerja yang baik sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk berkomunikasi, berinteraksi dan bersosialisasi dengan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan suatu organisasi diharapkan dapat menjadi wadah yang menghimpun anggotanya untuk berkomunikasi, berinteraksi dan bersosialisasi dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut. Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan upaya yaitu menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yang diikuti dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, peningkatan kesejahteraan karyawan, peningkatan keterampilan, peningkatan berinteraksi, menghindari konflik kerja dan mendorong kepuasan kerja karyawan agar memperoleh hasil kerja yang optimal.

Untuk mencapai organisasi secara optimal dibutuhkan keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah perusahaan dapat diketahui apabila perusahaan menilai atas kinerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat dikatakan sebagai besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaannya. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mampu menggerakkan dan mendorong karyawan untuk tetap produktif dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan meningkatkan kinerjanya secara optimal. Sehingga suatu perusahaan dapat memelihara komponen karyawan, sebagai

mitra utama dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan.

Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2014, p. 413).

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian pekerjaan yang telah dilakukan (Kaswan, 2012). Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Wibowo, 2014). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : Faktor psikologis, Faktor sosial, Faktor fisik, serta Faktor finansial. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gaji, pekerjaan, promosi, serta pemimpin merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.



Menurut Hasibuan (2006), indikator kepuasan kerja adalah (1) kondisi kerja, (2) promosi jabatan, (3) rekan kerja, (4) kedisiplinan dan (5) prestasi kerja. (Luthans, 2006) memandang dimensi kepuasan kerja meliputi (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) pengawasan, dan (5) rekan kerja (Soetrisno, 2010). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan kepada karyawan dengan menggunakan lima alternatif jawaban (sangat puas, puas, netral, tidak puas, serta sangat tidak puas).

Istilah *performance* berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang), yaitu kualitas kerja dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya (Dessler, 2009).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dapat menjadi

pegawai dua golongan, yaitu: 1) Faktor yang ada pada diri Individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, dan motivasi; 2) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti, suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga (Menurut Siagian, 2007).

Faktor yang diduga mampu mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja dalam organisasi adalah komunikasi (Mustika, 2013). Komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Suatu organisasi itu harus selalu berjalan dengan baik sehingga akan menciptakan suatu kondisi organisasi yang lebih nyaman dan lebih efektif dalam melaksanakan komunikasi antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan bisa berjalan dengan baik yang akan menunjang terhadap kemajuan kerja dan tanggung jawab kerja para karyawan. Komunikasi sangat penting untuk keberhasilan keseluruhan dari sebuah bisnis atau organisasi harus memiliki peran yang mendasar dalam proses perencanaan strategis untuk semua organisasi (Hargie et al. 2002).

Karyawan yang dapat memberikan dan menerima informasi dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja di dalam diri masing-masing individu dalam suatu organisasi, sehingga dapat melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan (Septiadi dan Supartha, 2013). Komunikasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka



karyawan akan menjadi lebih puas (Johan, 2005).

Selain komunikasi, konflik kerja juga dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Dalam ruang lingkup perusahaan banyak hal yang dapat memicu konflik, diantaranya adalah perbedaan persepsi dari individu atau kelompok yang menyebabkan terjadinya pertentangan baik ide maupun kepentingan, sehingga menyebabkan terhambatnya tujuan ataupun kinerja dari individu dan kelompok di perusahaan (Lanny et al, 2017).

Konflik ditempat kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan keadaan tidak menyenangkan terutama bagi mental karyawan. Adanya upaya mempengaruhi secara negatif dari individu karyawan kepada karyawan lain, maupun kepada suatu kelompok organisasi didalam perusahaan tersebut, dapat merusak hubungan antar karyawan,

apabila keadaan ini dibiarkan tentu akan mengganggu berbagai kegiatan perusahaan.

Variabel komunikasi, konflik kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya, yaitu:

Tabel 1. Penelitian-penelitian terdahulu yang terkait

No	Author (Tahun)	Hasil riset terdahulu	Persamaan dengan artikel	Perbedaan dengan artikel
1.	Bobby Dwiki Putra Cahyanto dan I Wayan Mudiarta Utama (2016)	Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	-



No	Author (Tahun)	Hasil riset terdahulu	Persamaan dengan artikel	Perbedaan dengan artikel
2.	Dimas Okta Ardiansyah (2016)	Komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.	Komunikasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan.	-
3.	Yulia Pertiwi, dkk.(2019)	Komunikasi interpersonal dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	-
4.	Ni Kadek Sriani, dkk. (2022)	Komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	-
5.	Dwipa Ramadanu (2016)	Variable konflik kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	-	Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
6.	Katrin Yunita Polopadang (2019)	Konflik kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.	Konflik kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.	-
7.	Ary Wira Andika, dkk. (2021)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian juga konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	-



No	Author (Tahun)	Hasil riset terdahulu	Persamaan dengan artikel	Perbedaan dengan artikel
8.	Emi Wakhyuni dan Rindi Andika (2019)	Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	-	Bahwa terdapat pengaruh negatif variabel konflik terhadap kepuasan kerja karyawan.
9.	Ading Sunarto (2021)	Komunikasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.	Komunikasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.	-
10.	Dimas Okta Ardiansyah (2016)	Komunikasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.	Komunikasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.	-
11.	Bambang Suhanta, dkk. (2022)	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	-
12.	Mirna Sari, dkk (2017)	Komunikasi internal dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simulatan maupun secara persial.	Komunikasi memiliki pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	-
13.	Muhamad Ekhsan dan Burhan Septian (2020)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja	-



No	Author (Tahun)	Hasil riset terdahulu	Persamaan dengan artikel	Perbedaan dengan artikel
14.	Siti Krisnawati dan Yuyun Tri Lestari (2018)	Terdapat pengaruh negatif yang ditunjukkan bahwa stres dan konflik kerja yang terjadi dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.	Terdapat pengaruh negatif bahwa konflik kerja yang terjadi dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.	-
15.	Tamauka Marsello Giovanni, dkk. (2015)	Konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan. Konflik kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	-	Variabel konflik kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Cristine Julvia (2016)	Pengaruh konflik kerja dengan kinerja karyawan didapati signifikan berpengaruh positif.	-	Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
17.	Rahmat Runa (2020)	Ada pengaruh positif signifikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.	Ada pengaruh positif signifikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.	-
18.	Idham Fahmi (2021)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.	-
19.	Raffles Ricadson Purba (2020)	Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.	Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.	-



No	Author (Tahun)	Hasil riset terdahulu	Persamaan dengan artikel	Perbedaan dengan artikel
20.	Rio Andhika Putra (2021)	Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	-

Secara rinci tujuan dari penulisan “Literature Review Paper” ini adalah mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel komunikasi dan konflik kerja terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1. Mengetahui pengaruh atau hubungan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja
2. Mengetahui pengaruh atau hubungan Konflik kerja terhadap Kepuasan Kerja
3. Mengetahui pengaruh atau hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan
4. Mengetahui pengaruh atau hubungan Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan
5. Mengetahui pengaruh atau hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, atau penelitian yang obyek penelitiannya digali melalui beragam informasi kepustakaan (buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen) (Arikunto, 2014).

Mengkaji jurnal *literature* sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM). Semua artikel ilmiah yang di cari bersumber dari Google Scholar. Hasil dari berbagai telaah literature ini akan digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara Komunikasi dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan kerja serta dampaknya pada Kinerja karyawan. Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

Selanjutnya dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul “Pustaka Terkait” (Related Literature) atau Kajian pustaka(“*Review of Literature*”), sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian, (Ali & Limakrisna, 2013).

Fokus penelitian kepustakaan adalah menemukan berbagai teori, hukum, dalil, prinsip, atau gagasan yang digunakan untuk menganalisis dan memecahkan pertanyaan penelitian yang dirumuskan. Adapun sifat dari penelitian



ini adalah analisis deskriptif, yakni penguraian secara teratur data yang telah diperoleh, kemudian diberikan pemahaman dan penjelasan agar dapat dipahami dengan baik oleh pembaca.

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran komunikasi dan konflik kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel Independen atau X_1, X_2), sedangkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah variabel terikat (variabel dependen atau Y_1, Y_2).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan artikel ini difokuskan pada upaya untuk menganalisis dan membahas beberapa variabel yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu diantaranya : Komunikasi, Konflik kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan study literatur terdahulu yang dianggap relevan yaitu:

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi (Hariandja, 2002:96). Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan, kesenjangan karyawan dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan

pengertian, kerjasama, dan juga kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara komunikasi dan kepuasan kerja. Ada dampak signifikan dari tiga dimensi komunikasi pada kepuasan kerja (Ali dan Haider, 2012). Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Novita et al, 2002). Selanjutnya terdapat pengaruh langsung dari karakteristik individu, komunikasi yang efektif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Komunikasi efektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Sudiro dan Sumanang, 2005).

2. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Konflik merupakan situasi, dimana terdapat berbagai tujuan atau berbagai emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri beberapa individu yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan (Winardi, Afrizal dkk, 2014). Hal ini berarti jika karyawan mengalami konflik kerja pada perusahaan maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Ramadanu, 2016). Serta dari hasil penelitian yang menyatakan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Han dan Netra, 2013).

Nilai negatif menjelaskan adanya pengaruh yang tidak searah yaitu apabila konflik kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Variabel



konflik kerja artinya ada pengaruh negatif dan tidak signifikan dari konflik kerja terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu diperlukan pengelolaan konflik yang baik dengan cara metode manajemen konflik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alfiah (2013) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif variabel konflik terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar (Robbins, 2013). Karyawan tentunya menginginkan komunikasi yang efektif agar pesan-pesan yang disampaikan dari satu pihak ke pihak lain dapat diterima dengan jelas dan dapat dikerjakan sesuai dengan pesan yang disampaikan, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara komunikasi dan kinerja karyawan. Penulis beranggapan bahwa baik hubungan kerja maupun komunikasi mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Ketika seseorang telah melaksanakan komunikasi yang baik akan mengakibatkan kinerja karyawan pada perusahaan akan meningkat. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi terhadap

kinerja karyawan menjadi faktor terikat dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel konflik kerja artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya komposisi konflik kerja tidak mempengaruhi kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Tobing dan Zamora (2018) yang menemukan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini juga didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yohana (2019) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin meningkatnya konflik yang terjadi antar karyawan akan berpengaruh terhadap turunnya kinerja karyawan tersebut.

5. Pengaruh Kepuasan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008, p. 107). Kepuasan kerja



yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006).

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik kinerja pegawai (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan kepuasan kerjanya meningkat maka akan meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai mendapatkan kepuasan kerja dengan baik. Yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai (Nasuka et al. 2017), Sibasopait, 2018 dan Mandala and Dihan, 2018).

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja lebih tinggi, tingkat citizenship behavior lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah (Colquit, LePine dan Wesson dalam (Masydzulhak et al., 2016). Selain itu beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Masydzulhak et al., 2016), (Ciptodihardjo & Irawan, 2013), (Wijaya, 2018), dan (Sari dan Susilo, 2018) juga mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwasanya jika tingkat kepuasan seseorang dalam bekerja itu baik, maka dengan senatiasa seseorang tersebut akan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal demi tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Amrozi, 2017), (M. Siagian & Wasiman, 2020), (Viska Yanti, 2020), (Wimpy, 2013) yaitu ada pengaruh positif signifikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja Karyawan sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Ali et al., 2016), (Prihartono & Ali, 2020), (Harini et al., 2020), (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), (Brata, Husani, Hapzi, 2017), (Agussalim, Kristin, et al., 2016), (Desfiandi et al., 2017), (Sulaeman et al., 2019), (Djojo & Ali, 2012), (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan et al., 2020), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Agussalim, Ayu Rezkiyana Putri, et al., 2016), (Simanjuntak, 2020), (Wimpy, 2013), (Harahap, Sandhi Fialy & Tirtayasa, Satria, 2020), (Afnita, 2020), (Kusuma, I & Ardana, Komang, 2014), (Nabawi, Rizal, 2019).



IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipotesis guna untuk riset selanjutnya, yaitu :

1. Komunikasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y1)
2. Konflik Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y1)
3. Komunikasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2)
4. Konflik Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y2)
5. Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

V. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat berupa penekanan khusus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain dari Komunikasi dan Konflik kerja pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan selain yang di teliti pada artikel ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Rahmat Runa, (2020). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, motivasi, gaya kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol 2, Issue 2.
- Idham Fahmi, (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan : Motivasi, Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan organisasi budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol 3, Issue 1.
- Rafles Ricadson Purba, (2020). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Analisis mutasi pegawai dan penempatan pegawai (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol 2, Issue 2.
- Rio Andhika Putra, (2021). Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol 2, Issue 4.
- Mellysa Pusparani, (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Suatu kajian studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol 2, Issue 4.
- Deny Kusumayadi, (2020). Determinasi kompensasi, motivasi, stress, kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol 2, Issue 2.
- Yulia Pertiwi, Efendi, dkk.(2019). Pengaruh komunikasi interpersonal



- dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun. Vol.7, No.2.
- Bobby Dwiki Putra Cahyanto, dkk.(2016). Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pt.Cakra Tranport Utama Jimbaran, Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 5.
- Ary Wira Andika, Ni Putu Irmayanti (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Emi Wakhyuni dan Rindi Andika (2019). Analisis Kemampuan Komunikasi dan Konflik Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitha Sarana Niaga. Vol. 11 No. 1.
- Dwipa Ramadanu (2016). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja . Jom Fisip Vol. 3 No. 2.
- Katrin Yunita Polopadang, dkk (2019). Dampak Konflik dan Steres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aque Airmadidi. Jurnal EMBA Vol.7 No. 4.
- Muhamad Ekhsan dan Burhan Septian, (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan Vol. 1 (1).
- Siti Krisnawati dan Yuyun Tri Lestari (2018). Stres Kerja dan Konflik kerja Pengaruhnya Terhadap kinerja Karyawan. JRMB, Vol. 3
- Tamauka Marsello Giovanni, dkk. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Karyawan pada PT. Air Manado. Jurnal Emba, Vol. 3, No. 3
- Cristine Julvia, (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. Vol. 16, No. 1
- Ading Sunarto, (2021). Pengaruh Komunikasi dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Visionet Data Internasional Cabang Karawanci. Jurnal Ilmiah Semarak, Vol. 4, No. 2
- Bambang Suhanta, dkk, (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan kerja. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah. Vol. 5 No. 2
- Mirna Sari, dkk,(2017). Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Organisasi dan Manajemen, issue 1.