

PERAN KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Arfian Surya¹, Meiby Zulfikar², Aminah Miliani³, Galuh Febrianti⁴, Rosanti⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Bina Bangsa, Serang, Indonesia

¹arfianbinabangsa@gmail.com

Abstrak

Studi membahas peran komunikasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui tinjauan literatur yang komprehensif, penulis mengeksplorasi bagaimana komunikasi dan kepuasan dalam bekerja memiliki korelasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Temuan studi memberikan wawasan dalam tentang pentingnya peran komunikasi terhadap kinerja karyawan, membangun komunikasi yang baik dalam organisasi dan peran kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta implikasinya bagi manajemen sumber daya manusia. Dengan memahami peran komunikasi dan kepuasan kerja, organisasi bisa mengembangkan strategi lebih efisien untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan dapat menjadi faktor penting dalam kemajuan perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis kompetitif dan tidak stabil.

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

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hasil atau kepuasan atas pekerjaan karyawan, diukur secara kualitatif dan kuantitatif terhadap standar kinerja ditetapkan oleh organisasi. Kinerja baik adalah kinerja ideal, yaitu kinerja memenuhi standar organisasi dan memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi baik adalah organisasi berkomitmen untuk mengembangkan kemampuan karyawannya, karena hal merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Tufti, dkk 2022:162).

Silviani (2020:97) berpendapat bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi organisasi berhubungan dengan perusahaan, atau komunikasi organisasi berhubungan dengan perusahaan. Sementara Zulfikar, dkk (2023:288) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah proses di mana anggota dalam sebuah organisasi saling bertukar informasi, gagasan, dan pandangan guna mencapai tujuan organisasi dengan efektif. melibatkan pertukaran informasi, ide, dan pandangan di antara individu, departemen, atau unit kerja dalam organisasi tersebut. Informasi disampaikan dapat melalui komunikasi, sehingga setiap karyawan memahami informasi dan dapat mengembangkan ide mereka di tempat kerja. Kelompok pengguna dapat membantu menciptakan sistem informasi optimal dan mudah digunakan. Melalui komunikasi dapat diketahui kualitas kerja atau kinerja pegawai, apakah kinerja mereka baik atau buruk (Winata & Nasution, 2023:636).

Fathoni (2019:29) menegaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan penilaian seseorang terhadap tugasnya, lingkungan kerja, dan hubungannya dengan rekan kerja. Hal

penting bagi karyawan karena memungkinkan mereka untuk berinteraksi dengan baik. Menurut Hasibuan (2020:67), kepuasan kerja melibatkan bagaimana individu menafsirkan pekerjaannya dan aspek-aspek terkaitnya, melebihi sekadar menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Ardana dan Utama (2019:9) mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dialami karyawan terhadap pekerjaannya. Mangkunegara (2019:54) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian perasaan individu terhadap pekerjaannya, mencakup lingkungan kerja dan pelaksanaan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut sejumlah teori ada, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian positif dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor mempengaruhi termasuk situasi lingkungan kerja, pencapaian target, penghargaan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Kinerja merupakan suatu hal sangat penting dalam rangka menjembatani antara tujuan organisasi dengan hasil ingin dicapai. Kinerja dasarnya menitikberatkan proses permasalahan perencanaan, pelaksanaan, kemudian Konsekuensi dari hasil dihasilkan kemudian menjadi ukuran bagi kinerja organisasi atau perusahaan. Sebuah tugas dianggap berhasil apabila hasilnya melampaui standar telah ditetapkan. Namun, jika karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, mencerminkan kinerja kurang memuaskan. Di sisi lain, karyawan tidak mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut seorang ahli, kinerja merujuk pada hasil kerja dicapai oleh para pegawai, meliputi kualitas dan jumlah pekerjaan dilakukan, sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepada mereka. (Mangkunegara dalam Wulandari 2024).

2. METODE PENELITIAN

Metode studi literatur adalah membuat basis data dengan mengumpulkan data dari seluruh dunia, menyiapkan informasi, dan melakukan analisis terhadap informasi tersebut. Pendekatan ini memberikan pemahaman tentang pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Peran Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah aktivitas menyatukan orang-orang dan kelompok dalam sebuah organisasi untuk menciptakan. Melalui makna dan harapan ada, berlangsung proses bertujuan untuk mencapai keinginan dan tujuan semua anggota organisasi. Oleh karena itu, memiliki sistem kolaborasi organisasi kohesif sangat penting, karena sistem tersebut dapat bermanfaat bagi organisasi dan para penyelenggara dapat diingatkan akan serangkaian kegiatan dapat membantu mereka mencapai tujuan organisasi. Jika organisasi mampu mencapai tujuannya melalui tindakan kolektif untuk mencapai tujuannya (Ciputra, 2019). Peran komunikasi organisasi telah menerapkan peran komunikasi karyawan dimana komunikasi melalui berbagai tahapan dan proses berlangsung secara kontinyu atau terus menerus, dimana pesan dipertukarkan secara terus menerus, timbal balik dan tanpa henti dalam proses penyampaian pesan. Proses komunikasi tersebut digabungkan dengan proses waktu tersedia saat ini.

3.2 Membangun Komunikasi Baik Dalam Organisasi

Proses kolaborasi antar organisasi merupakan alat efektif dalam menangani organisasi saat ini. Proses kerja bersama antar organisasi saat tersedia di seluruh dunia dalam segala situasi, termasuk melakukan presentasi kepada organisasi, keanggotaan ide dan inisiatif dapat membantu mengembangkan kerja bersama, dan waktu untuk bekerja dalam

organisasi. Agar setiap individu dapat mempresentasikan ide dan proposal mereka dalam kerangka kolaborasi bersama, mereka harus dapat mempresentasikan ide dan proposal mereka dalam kerangka kolaborasi bersama.

3.3 Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepentingan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sangatlah besar karena adanya keterkaitan langsung antara kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka menjadi lebih termotivasi dan berkomitmen untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih baik setiap harinya. Kepuasan kerja dapat meningkatkan Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu, karyawan puas cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, menunjukkan loyalitas lebih besar kepada perusahaan dan memiliki tingkat ketidakhadiran lebih rendah. Semua bersama-sama dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Penelitian menyoroti peran penting komunikasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami peran komunikasi dan kepuasan kerja, organisasi bisa mengembangkan strategi lebih efisien untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan dapat menjadi faktor penting dalam kemajuan perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis kompetitif dan tidak stabil.

5. REFERENSI

- Ardana, K. N., & Utama, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT. Sucofindo Media Pustaka.
- Tupti, Z., Keshia Stevanie S., & Muhammad Arif. (2022). Faktor-Faktor Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161-176.
- Winata R, A., & Nasution, M. I. P. (2023). Peran Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bandar Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(18), 635-642. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8323410>.
- Wulandari, R. D., Sabrina, R., & Rambe, M. F. (2024). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Era Pandemi Covid-19. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 59-72.
- Zulfikar, M., Handayani, P., Nasrudin, A., Lailatul, D., & Andini, O. P. (2023) Internal Communication in Creating Performance Synergy. *Madani: Jurnal Politik dan Sosial Masyarakat*. 15(2), 285-298.