

## **Pengaruh Komunikasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Rahmad Rizkilah**

**Mohammad Rizal Maulana<sup>1\*</sup>, Tri Sudarwanto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari  
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang  
[rizalmaula0852@gmail.com](mailto:rizalmaula0852@gmail.com)

### ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of communication and performance appraisal on employee job satisfaction at CV. Rahmad Rizkilah balances Lamongan. The method in this study is a quantitative research method, using a non-probability sampling technique on saturated sampling using the entire population as a sample of 66. The results of this study indicate that: (1) Communication has an effect on employee job satisfaction CV. Rahmad Rizkilah ngimbang Lamongan, (2) Performance appraisal has an effect on employee job satisfaction ngimbang Lamongan, (3) Communication and Performance Appraisal have an effect on employee job satisfaction CV. Rahmad Rizkilah ngimbang Lamongan.*

**Keywords:** *Communicatio; Performance Appraisal; Job Satisfaction.*

### ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Rahmad Rizkilah ngimbang Lamongan. Metode yang pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan teknik sampling non probability sampling pada sampling jenuh dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yang berjumlah 66. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Rahmad Rizkilah ngimbang Lamongan, (2) Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ngimbang Lamongan, (3) Komunikasi dan Penilaian Kinerja berpengaruh secara bersama sama terhadap Kepuasan kerja Karyawan CV. Rahmad Rizkilah ngimbang Lamongan.*

**Kata kunci:** *Komunikasi; Penilaian Kinerja; Kepuasan Kerja.*

## **PENDAHULUAN**

Negara Indonesia saat ini sedang terjadi perkembangan zaman yang begitu cepat. Perkembangan di segala macam aspek telah mengarah pada modernisasi kehidupan masyarakat. Perusahaan adalah model dari suatu organisasi resmi yang mana memiliki suatu tujuan tertentu dengan menggunakan sistem yang telah ditentukan perusahaan. Dan sumber daya manusia merupakan penunjang utama dalam pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan.

Tidaklah mudah mendapatkan karyawan yang diinginkan oleh suatu organisasi atau lembaga, karena jika kebutuhannya terpenuhi, biasanya karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan kepentingan substansial dan non substansial karyawan. Terkait keperluan komunikasi di suatu organisasi dari itu perusahaan perlu mengembangkan efektifitas dan efisiensi komunikasi, karena potensi hambatan komunikasi yang sehat disebuah organisasi perusahaan sangatlah banyak, dan kerentanan terkait kendala tersebut dan ukuran perusahaan. organisasi harus dikembangkan Mempengaruhi cara komunikasi, metode internal dapat digunakan disegala keadaan, tetapi dapat memenuhi satu sama lain, kecuali komunikasi harus didukung oleh penilaian kinerja yang baik. Pelaksanaan penilaian kinerja adalah suatu bentuk kegiatan dari perusahaan yang memberikan peluang kepada karyawan untuk bisa mendapatkan promosi jabatan dan dapat memiliki rasa tanggung jawab penuh atas pekerjaannya. karyawan juga harus memberikan balasan atas apa yang sudah mereka kerjakan agar mendapatkan kepuasan. Karena pada hakikatnya kebutuhan manusia itu beragam, bahkan seringkali kebutuhan manusia sangat banyak, sehingga kebutuhan manusia selalu meningkat.

Komunikasi merupakan alat untuk memindahkan informasi dari orang yang mengirim pesan ke penerima pesan agar terjadi interaksi antara satu sama lain supaya tersampaikan apa yang ingin disampaikan oleh pengirim pesan ke penerima pesan (Asnawi, 2020).

Selain komunikasi di atas aspek selanjutnya yaitu penilaian kinerja karyawan dengan hasil komunikasi yang sudah dilakukan di lingkup perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan penilaian hasil pekerjaan karyawan yang dilakukan oleh pihak pimpinan sebuah perusahaan secara berkala berdasarkan pekerjaan yang telah diberikan kepada setiap karyawan (Ningsih,2018).

Kepuasan kerja karyawan adalah kondisi manusia yang mengembirakan atau tidak mengembirakan bagi karyawan melihat suatu kegiatan. Seseorang akan menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya jika memiliki kepuasan kerja yang baik, dan jika seseorang menampilkan sikap yang buruk terhadap pekerjaannya maka seseorang memiliki kepuasan kerja yang buruk. (Wirawan & Sudharman, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di CV. Rahmad Rizkilah, peneliti mendapatkan masalah terkait kepuasan kerja karyawan yaitu ada karyawan yang bekerja sesuai kemampuannya dan ada juga yang bekerja tidak sesuai kemampuan seperti halnya ketika pengerjaan akhir suatu barang itu di butuhkan suatu ketelitian dalam mengerjakannya dan ada beberapa karyawan yang diletakkan di bagian pengerjaan akhir tetapi kemampuan pekerja dirasa kurang teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, dengan upah yang diberikan oleh perusahaan karyawan sudah merasa puas yang mana upah yang diberikan tergolong cukup untuk digunakan karyawan untuk kebutuhan keluarga maupun digunakan untuk kebutuhan yang lainnya.

Tabel 1. Daftar Karyawan CV.Rahmad Rizkilah

NO	INISIAL NAMA	JABATAN	MULAI BEKERJA
1	MH	Pimpinan	Maret-2006
2	IM	Bendahara	Maret-2006
3	PM	HRD	Desember-2006
4	DK	Karyawan	Juni-2007
5	AG	Koor.lapgn	Juni-2007
6	EL	Koor.lapgn	Agustus-2008
7	YL	Karyawan	Agustus-2008
8	SQ	Karyawan	Maret-2006
9	LK	Karyawan	Maret-2006
10	WH	Karyawan	Maret-2006
11	MR	Karyawan	Januari-2010

Sumber : HRD CV. Rahmad Rizkilah, 2021

Berdasarkan tabel diatas untuk indikator kepuasan kesempatan promosi dan rekan kerja terlihat beberapa karyawan sudah sudah cukup lama bekerja di CV. Rahmad Rizkilah yang mana menandakan bahwa karyawan nyaman bekerja di CV. Rahmad Rizkilah dikarena memiliki rekan kerja yang baik dan juga yang dulunya karyawan biasa bisa mendapatkan kesempatan promosi dalam jabatan yang membuat karyawan puas bekerja di CV. Rahmad Rizkilah. Untuk indikator kepuasan pengawasan karyawan merasa bahwa pengawasan yang dilakukan oleh koordinator lapangan kurang begitu baik walaupun koordinator lapangan selalu mengawasi setiap kali berkerja akan tetapi pengawasan kepada karyawan yang dilaporkan kepada pimpinan tidak sesuai dengan apa yang ada di lapangan yang mana perihal tersebut membuat para karyawan tidak puas dengan pihak perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas, dengan permasalahan yang ada. maka peneliti akan mengambil judul “ Pengaruh Komunikasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Rahmad Rizkilah”. Penelitian ini menguji tiga hipotesis :

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif antara penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif antara komunikasi dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, dikarena penelitian ini disajikan dengan angka. Penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, yang berfungsi untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, analisis data mempunyai sifat kuantitatif, yang berfungsi untuk mendeskripsikan dan menguji suatu hipotesis yang ada (Sugiyono, 2019)

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang ada dalam penelitian ini sebanyak 66 karyawan. Dengan sampel yang diambil dalam penelitian ini keseluruhan populasi yakni 66 dengan teknik pengambilan sampel *Sampling jenuh* pada *nonprobability sampling*. *Sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel dengan dasar semua populasi dimasukkan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:85).

### **Definisi Operasional Variabel**

Menurut penjabaran diatas, peneliti mengambil batasan secara operasional setiap variabel sebagai berikut :

1. Komunikasi, Adapun indikatornya yakni pemahaman, kesenangan, sikap, hubungan antar individu, tindakan.
2. Penilaian Kinerja, Adapun indikatornya yakni kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku, kriteria berdasarkan hasil.
3. Kepuasan kerja, Adapun indikatornya yakni pekerjaan itu sendiri, upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam proses pengumpulan data peneliti menggunakan Observasi, Wawancara, Kuesioner, Dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Jumlah responden berdasarkan Jenis Kelamin yaitu laki-laki berjumlah 56 atau 85% dari keseluruhan responden, jumlah responden Perempuan berjumlah 10 atau 15% dari keseluruhan responden dan mayoritas responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 85%. karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir jumlah responden berdasarkan pendidikan SLTP berjumlah 20 atau 30% dari keseluruhan responden, jumlah responden berdasarkan pendidikan SLTA berjumlah 41 atau 62% dari keseluruhan responden, jumlah responden berdasarkan pendidikan S1 berjumlah 5 atau 8% dari keseluruhan responden dan dapat ditarik kesimpulan

bahwa responden terbanyak terletak pada pendidikan SLTA yang berjumlah 41 atau 62%. karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja jumlah responden berdasarkan lama bekerja kurang dari 5 tahun berjumlah 20 atau 30% dari keseluruhan responden, jumlah responden berdasarkan lama bekerja dari 6-10 tahun berjumlah 32 atau 49% dari keseluruhan responden, jumlah responden berdasarkan lama bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 14 atau 21% dari keseluruhan responden dan dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan lama bekerja mayoritas sudah bekerja 6 – 10 tahun yang berjumlah 32 atau 49%.

### Uji Validitas

Tabel 2. Uji validitas

No.	Variabel	R tabel	R hitung	Hasil	
1	X1	X1.1	0.2423	0.750	Valid
		X1.2	0.2423	0.780	Valid
		X1.3	0.2423	0.807	Valid
		X1.4	0.2423	0.870	Valid
		X1.5	0.2423	0.690	Valid
		X1.6	0.2423	0.830	Valid
		X1.7	0.2423	0.739	Valid
		X1.8	0.2423	0.705	Valid
		X1.9	0.2423	0.781	Valid
		X1.10	0.2423	0.700	Valid
2	X2	X2.1	0.2423	0.780	Valid
		X2.2	0.2423	0.779	Valid
		X2.3	0.2423	0.751	Valid
		X2.4	0.2423	0.733	Valid
		X2.5	0.2423	0.602	Valid
		X2.6	0.2423	0.744	Valid
3	Y	Y.1	0.2423	0.832	Valid
		Y.2	0.2423	0.806	Valid
		Y.3	0.2423	0.836	Valid
		Y.4	0.2423	0.778	Valid
		Y.5	0.2423	0.764	Valid
		Y.6	0.2423	0.720	Valid
		Y.7	0.2423	0.688	Valid
		Y.8	0.2423	0.692	Valid
		Y.9	0.2423	0.862	Valid
		Y.10	0.2423	0.673	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Dari tabel 2, bisa diketahui bahwa seluruh indikator dinyatakan valid karena nilai R hitung melebihi R tabel.

### Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
1	X1	0.920	Reliabel
2	X2	0.823	Reliabel
3	X3	0.922	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Dari tabel 3 dapat dilihat nilai alpha cronbach X1 Komunikasi sebesar 0,920. Nilai alpha cronbach X2 Penilaian kinerja sebesar 0,823. Dan nilai alpha cronbach Y kepuasan kerja karyawan sebesar 0,922. disimpulkan bahwa kuesioner tiap-tiap variabel bersifat reliabel karena mempunyai nilai alpha cronbach diatas 0,7.

### Uji Hipotesis

#### Analisi Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,481	4,498		-,552	,583
KOMUNIKASI	,575	,156	,451	3,687	,000
PENILAIAN KINERJA	,727	,258	,344	2,819	,006

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = -2,841 + 0,575.X1 + 0,727.X2$$

Nilai a -2.481 adalah keadaan variabel kepuasan karyawan belum di pengaruhi oleh variabel yang lain yaitu variabel komunikasi sebagai (x1) dan penilaian kinerja (x2). Jika variabel komunikasi (x1) dan penilaian kinerja (x2) nol maka variabel kepuasan (y) sebesar -2,841. b1 sebesar 0.575 , menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) pada variabel komunikasi akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 0,575. b2 sebesar 0,727 ,menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) pada variabel penilaian kinerja akan mempengaruhi variabel kepuasan sebesar 0,727.

### Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5. Uji t

No.	Variabel	Sig.	t hitung	t tabel
1	Komunikasi	,000	3,687	1,669
2	Penilaian Kinerja	0,006	2,819	1,669

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat di ketahui bahwa komunikasi dan penilaian kinerja di nyatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di karenakan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel.

### Uji f (Uji Simultan)

Tabel 6. Uji f

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	2039,406	2	1019,703	37,676	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1705,079	63	27,065		
	Total	3744,485	65			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENILAIAN KINERJA, KOMUNIKASI

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa komunikasi dan penilaian kinerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di karenakan nilai signifikasi sebesar 0,000 karena kurang dari 0,05 atau 5%.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 <sup>a</sup>	,545	,530	5,202

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN KINERJA, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,530. Hal ini berarti bahwa 53,0% variasi atau perubahan pada kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari komunikasi dan Penilaian



kinerja sedangkan sisanya 47,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Penilaian pada Komunikasi menggunakan 5 indikator Pemahaman, Kesenangan, Sikap, Hubungan antar individu, Tindakan. dari keseluruhan indikator memiliki nilai rata-rata 3,91 Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa indikator tindakan memiliki nilai kontribusi tertinggi dengan rata-rata jumlah sebesar 4,03 hal ini menjelaskan bahwa pimpinan CV. Rahmad Rizkilah akan memberikan apresiasi pada karyawan jika telah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh sebab itu tindakan menjadi salah satu komponen kepuasan karyawan.

Sedangkan indikator terendah pada variabel komunikasi terdapat pada sikap & hubungan antar individu dengan nilai rata-rata sebesar 3,85, meskipun nilai rata-rata rendah namun masuk dalam kategori tinggi dalam hal ini seluruh indikator komunikasi dalam penelitian ini dapat mempengaruhi kepuasan karyawan CV. Rahmad Rizkilah.

Berdasarkan dari hasil uji t variabel komunikasi t sebesar 3,687 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Rahmad Rizkilah.

### **Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Penilaian pada penilaian kinerja menggunakan 3 indikator yaitu kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku dan kriteria berdasarkan hasil dengan nilai rata-rata 3,69 Hasil distribusi jawaban dari kuesioner yang telah disebar menunjukkan bahwa nilai tertinggi yang berkontribusi terdapat pada indikator kriteria berdasarkan perilaku dengan memiliki hasil rata-rata sebesar 3,76, hal ini menjelaskan bahwa karyawan CV. Rahmad Rizkilah dapat menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan sehingga perusahaan memberikan penilaian yang baik kepada karyawan oleh sebab itu kriteria berdasarkan hasil menjadi salah satu komponen yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

Sedangkan indikator terendah pada variabel penilaian kinerja terdapat pada kriteria berdasarkan sifat dengan nilai rata-rata 3,62, meskipun nilai rata-rata rendah namun masuk dalam kategori tinggi dalam hal ini seluruh indikator penilaian kinerja dalam penelitian ini mempengaruhi kepuasan karyawan CV. Rahmad Rizkilah.

Berdasarkan dari hasil uji T ( Parsial) untuk variabel Penilaian kinerja t Hitung = 2,819 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$  Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Rahmad Rizkilah.

### **Pengaruh Komunikasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Penilaian pada kepuasan kerja karyawan menggunakan 5 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja dengan nilai rata-rata 3,67 . Nilai tertinggi terletak pada indikator rekan kerja, dengan rata-rata 3,77. sedangkan indikator nilai terendah terdapat pada indikator upah dengan rata-rata 3,58.

Dari hitungan SPSS dapat diketahui bahwa komunikasi dan penilaian kinerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Rahmad Rizkilah di karenakan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena kurang dari 0,05 atau 5%.

### **PENUTUP**

Hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Komunikasi di CV. Rahmad Rizkilah secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, Penilaian kinerja di CV. Rahmad Rizkilah secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini jika penilaian kinerja dilakukan dengan baik oleh pihak perusahaan maka kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan baik, Komunikasi dan penilaian

kinerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Rahmad Rizkilah.

Adapun saran untuk perusahaan berdasarkan hasil observasi dan Mengacu pada indikator sikap dan hubungan antar individu dari variabel komunikasi sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan CV. Rahmad Rizkilah seperti halnya ketika pergantian shift dilakukan sebaiknya pihak perusahaan mengingatkan kepada karyawannya untuk menyampaikan kepada karyawan lainnya mengenai apa pekerjaan yang harus dikerjakan selanjutnya, atau dari pihak perusahaan menyediakan buku cek list pekerjaan untuk mempermudah pekerjaan karyawan yang akan masuk di shift selanjutnya, dan sebaiknya dari pihak perusahaan membuat standar-standar penilaian untuk melakukan penilaian kepada karyawan sehingga penilaian dapat terlaksana dengan baik . dan Berdasarkan hasil observasi Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi mengenai kepuasan yang telah di dapat karyawan seperti halnya memperhatikan upah yang diberikan oleh pihak perusahaan apakah sudah sesuai apa belum dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asnawi, M. 2020. "Pengaruh Komunikasi Dan Standar Kerja, Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan". *Universitas Dharmawangsa*. Vol. 14, No. 2.
- Ningsih, I. M. 2018. "Pengaruh Komunikasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Inti Bumi Perkasa". *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)*, Vol.2, No. 2.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Wirawan, I. D. G. K., & Sudharma, I. N. 2015. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No.2.