



The relationship between job satisfaction and organizational communication with employee performance At Intan Medika Hospital Lamongan

Hubungan kepuasan kerja dan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan

Faizatul Ummah¹, Rahayu Ainun Khoffifah^{2*}, Ari Kusdiyana³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jl. Raya Plalangan Plosowahyu KM 3 Lamongan, faizstikes@gmail.com, rahayuainun87@gmail.com, arreeiks@gmail.com

INFO ARTIKEL

ARTICLE HISTORY:

Artikel diterima: 28 April 2023
Artikel direvisi: 24 Juli 2023
Artikel disetujui: 29 Juli 2023

KORESPONDEN

Rahayu Ainun Khoffifah,
rahayuainun87@gmail.com
Orcid ID: <https://orcid.org/0009-0004-0279-4526>

ORIGINAL ARTICLE

Halaman: 232-244
DOI:
<https://doi.org/10.30989/mik.v12i2.999>

Penerbit:
Universitas Jenderal Achmad Yani
Yogyakarta, Indonesia.
Artikel terbuka yang berlisensi CC-BY-SA



ABSTRACT

Background: Performance is the way employees work in a company during a certain period. A company that has employees with good performance is likely to have good company performance.

Objective: To determine the relationship between job satisfaction and organizational communication with employee performance at Intan Medika Hospital.

Methods: A correlational research design with a cross-sectional approach and the method of proportionate stratified random sampling was used. A total of 62 employees who had been working for more than 1 year were selected as the research sample. Data were collected using a closed questionnaire in April-May 2023, and analyzed using chi-square and logistic regression.

Results: The multivariate analysis results, used logistic regression, indicate that the organizational communication variable has the most dominant influence with a value of $\text{Exp}(B) = 4.543$ compared to the job satisfaction variable, which has an $\text{Exp}(B)$ value of 2.803.

Conclusion: The organizational communication variable has the most dominant influence on the performance of employees. Management can provided a meeting program involving all employees to better accommodate organizational communication.

Keywords: *employee performance, job satisfaction, organizational communication*

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja merupakan cara kerja pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki pegawai dengan kinerja baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik.

Tujuan: Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan.

Metode: Desain penelitian korelasional dengan pendekatan *cross sectional*, dan metode sampling *proportionate stratified random sampling*. Sebanyak 62 pegawai yang bekerja lebih dari 1 tahun dijadikan sampel penelitian. Data diambil menggunakan kuesioner tertutup pada bulan April-Mei 2023 dan dianalisis menggunakan chi square dan regresi logistik.

Hasil: Hasil analisis multivariat dengan uji regresi logistik didapatkan variabel komunikasi organisasi paling dominan mempengaruhi dengan nilai $\text{Exp}(B)=4,543$ dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja $\text{Exp}(B)=2,803$.

Kesimpulan: Komunikasi organisasi paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Manajemen dapat memberikan program rapat dengan melibatkan seluruh karyawan agar komunikasi organisasi lebih terakomodasi.

Kata kunci: kepuasan kerja, kinerja pegawai, komunikasi organisasi

PENDAHULUAN

Secanggih apapun mesin dan alat yang tersedia jika tanpa sumber daya manusia yang handal keberadaan alat, mesin, dan sebagainya tidak dapat berfungsi secara efektif dan efisien.¹ Karyawan merupakan aset penting berupa sumber daya yang harus dijaga dengan cara ditingkatkan kemampuannya karena tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan mampu dan bisa melakukan produktivitas sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuannya. Setiap pekerjaan yang diberikan pada karyawan akan dapat terlihat melalui kinerja karyawan.² Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan cara kerja pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki pegawai yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik.³

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepribadian, motivasi, kemampuan (*skill*), pengetahuan pekerjaan dan kepuasan kerja.⁴ Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.⁵ Kepuasan kerja mengacu pada perasaan yang dihasilkan dari persepsi pekerja sejauh mana pekerjaan mereka memuaskan kebutuhan mereka.⁶ Apabila disuatu

perusahaan kepuasan karyawan telah didapatkan, maka dalam menyelesaikan pekerjaannya antar karyawan akan dengan mudah saling bersinergi untuk mencapai tujuan dan visi misi perusahaan, serta memberikan dampak positif dan akan saling memberikan kesejahteraan baik untuk perusahaan dan karyawan itu sendiri.² Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,⁷ tetapi bertolak belakang dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.⁸

Selain itu, faktor organisasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan, tim kerja, teknologi dan fasilitas, konteks organisasi serta komunikasi organisasi.⁴ Komunikasi organisasi mempunyai arti penting dalam penyampaian pesan-pesan dalam lingkup organisasi. Komunikasi dianggap sebagai aktivitas mendasar yang berkontribusi untuk membangun dan memelihara hubungan dalam suatu organisasi.⁹ Komunikasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena dengan terjalinnya komunikasi yang baik, atasan dan karyawan akan saling terbuka dan disetiap kegiatan perusahaan akan berjalan dengan lancar.² Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,¹⁰ tetapi bertolak belakang dengan penelitian

lain yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.¹¹

Hasil survei awal pada bulan Desember tahun 2022 menggunakan kuesioner pada 15 orang pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan menunjukkan bahwa 8 orang (53%) kinerjanya kurang dan 7 orang (47%) dengan kinerja baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan masih belum optimal. Capaian BOR (*Bed Occupancy Rate*) sebagai salah satu indikator kinerja Rumah Sakit Intan Medika Lamongan pada tahun 2022 adalah sebesar 53,85% dibawah BOR ideal yang ditetapkan oleh Departemen Kesehatan yakni antara 60-85%. Rendahnya tingkat BOR yang dicapai sebenarnya menggambarkan bahwa kualitas pelayanan dari rumah sakit yang bersangkutan rendah. Salah satu hal yang mempengaruhi buruknya pelayanan di rumah sakit dilihat dari kinerja karyawan yang menurun.¹² Menurunnya kinerja pegawai Rumah Sakit dapat berdampak besar bagi perkembangan dan citra rumah sakit di mata publik. Penurunan kinerja karyawan berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit salah satunya berdampak pada kepuasan pasien.¹³

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, perusahaan harus memperhatikan komunikasi organisasi antar karyawan atau antar karyawan dengan atasan. Penggabungan media lisan dan tulisan serta gambar dilakukan agar komunikasi dapat berjalan lebih efektif.

Pemilihan pesan juga disesuaikan dengan sasaran penerima pesan pada saat terjadi komunikasi secara tatap muka.¹⁴ Selain itu tingkat kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan melalui pemberian imbalan yang adil dan sesuai dengan kebutuhan pegawai.¹⁵

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang hubungan kepuasan kerja dan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan.

BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional yang digunakan untuk menguji hipotesis dan melakukan interpretasi terkait hubungan antar variabel penelitian, pendekatan yang digunakan adalah *cross sectional* dimana pengambilan data dilakukan pada bulan April-Mei 2023. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan dengan lama kerja lebih dari 1 tahun. Hal ini mempertimbangkan validasi hasil kinerja perorangan yang dapat dilihat minimal setelah bekerja satu tahun.¹⁶ Sampel berjumlah 62 orang menggunakan metode *probability sampling (proportionate stratified random sampling)*. Besarnya sampel untuk masing-masing unit sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Sampel Di Masing-Masing Unit Rumah Sakit Intan Medika Lamongan

No	Unit	Jumlah Sampel
1	IGD	4
2	Instalasi Rawat Jalan	3
3	Instalasi Kamar Bedah dan Sterilisasi	3
4	KIA	4

No	Unit	Jumlah Sampel
5	Neonatus	3
6	Instalasi Rawat Inap Isolasi	3
7	Instalasi Rawat Inap Non Isolasi	4
8	Farmasi	3
9	Laboratorium	2
10	Gizi	1
11	Radiologi	1
12	ICU	3
13	Rekam Medik	2
14	Front Office	2
15	SIM RS	1
16	Kasir	1
17	Logistik Umum	1
18	IPS Non Medis	1
19	House Keeping	3
20	Laundry	1
21	Driver	2
22	Dokter Spesialis	5
23	Dokter Umum	3
24	CSSD	1
25	Administrasi dan Manajemen	5
Total		62

Instrumen penelitian adalah kuesioner tertutup hasil pengembangan sendiri, pada variabel kepuasan kerja ada 20 item pertanyaan dengan indikator gaji, pekerjaan, rekan kerja, promosi dan supervisi.¹⁷ Pada variabel komunikasi organisasi ada 10 item pertanyaan dengan indikator komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.¹⁸ Pada variabel kinerja terdapat 20 item pertanyaan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, Kerjasama dan inisiatif,¹⁹ dimana telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja, komunikasi organisasi dan kinerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,945	Reliabel
Komunikasi Organisasi	0,903	Reliabel

Kinerja	0,944	Reliabel
---------	-------	----------

Penelitian ini memakai analisis deskriptif sebagai analisis univariat, uji chi square sebagai analisis bivariat dan uji regresi logistik sebagai analisis multivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lama kerja dikategorikan menjadi 2, antara lain masa kerja dengan kurun waktu kurang atau sama dengan 3 tahun merupakan kategori baru dan masa kerja dengan waktu lebih dari 3 tahun merupakan kategori lama.²⁰ Sementara golongan pendapatan penduduk dikategorikan menjadi 4, yaitu golongan pendapatan sangat tinggi dengan rata-rata lebih dari Rp. 3.500.000 per bulan, golongan pendapatan tinggi dengan rata-rata antara Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000 per bulan, golongan pendapatan sedang dengan rata-rata antara Rp. 1.500.000 – Rp. 2.500.000 per bulan dan golongan pendapatan rendah dengan rata-rata kurang dari Rp. 1.500.000 per bulan.²¹

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	15	24,2
Perempuan	47	75,8
Usia		
17 – 25 tahun	31	50
26 – 35 tahun	24	38,7
36 – 45 tahun	5	8,1
46 – 55 tahun	1	1,6
56 – 65 tahun	1	1,6
Lama kerja		
≤ 3 tahun	23	37,1
> 3 tahun	39	62,9
Pendapatan		
< Rp. 1.500.000	6	9,7

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rp. 1.500.000 – Rp. 2.500.000	41	66,1
Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000	11	17,7
> Rp. 3.500.000	4	6,5

Berdasarkan tabel 3, karakteristik pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan sebagian besar berjenis kelamin perempuan (75,8%), dengan usia 17-25 tahun (50%), dengan lama kerja lebih dari 3 tahun (62,9%), dengan pendapatan Rp. 1.500.000-Rp. 2.500.000 (66,1%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kinerja		
Kurang	10	16,1
Baik	52	83,9
Kepuasan Kerja		
Kurang	11	17,7
Cukup	20	32,3
Baik	31	50
Komunikasi Organisasi		
Kurang	11	17,7
Cukup	14	22,6
Baik	37	59,7

Berdasarkan tabel 4, kinerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan hampir seluruhnya dengan kategori baik (83,9%), sebagian dengan kepuasan kerja baik (50%), sebagian besar dengan komunikasi organisasi baik (59,7%).

Tabel 5. Tabulasi silang uji chi square variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan

Variabel	Kinerja		Total	P-Value
	Kurang	Baik		
Kepuasan Kerja				
Kurang	6	5	11	0,001
Cukup	2	18	20	
Baik	2	29	31	

Berdasarkan tabel 5, didapatkan p-value 0,001 ($p\text{-value} < 0,05$) yang artinya variabel kepuasan kerja memiliki hubungan dengan variabel kinerja.

Tabel 6. Tabulasi silang uji chi square variabel komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan

Variabel	Kinerja		Total	P-Value
	Kurang	Baik		
Komunikasi Organisasi				
Kurang	7	4	11	0,000
Cukup	1	13	14	
Baik	2	35	37	

Berdasarkan tabel 6, didapatkan p-value 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$) yang artinya variabel komunikasi organisasi memiliki hubungan dengan variabel kinerja.

Tabel 7. Hasil uji regresi logistik variabel kepuasan kerja dan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan

Variabel	Sig	Exp (B)	95% C.I for Exp(B)	
			Lower	Upper
Kepuasan Kerja	0,003	2,803	1,654	12,777
Komunikasi Organisasi	0,147	4,543		

Variabel independen yang dimasukkan ke dalam analisis multivariat dengan mengacu pada nilai signifikansi $< 0,25$ yaitu kepuasan kerja dan komunikasi organisasi. Tabel 7 menggambarkan hasil uji regresi logistik pada step 1 metode Enter didapatkan bahwa variabel independen (kepuasan kerja dan komunikasi organisasi) yang paling dominan berhubungan dengan variabel dependen (kinerja) adalah variabel komunikasi organisasi dengan nilai Exp(B) sebesar 4,543 lebih besar dari nilai Exp(B) kepuasan kerja yakni sebesar 2,803. Komunikasi organisasi memiliki OR atau Exp(B) sebesar 4,543; CI 95%: 1,654 – 12,777

artinya pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan dengan komunikasi organisasi yang baik mempunyai peluang 4,5 kali untuk menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan pegawai yang mempunyai kepuasan kerja baik.

Kinerja Pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan

Hasil penelitian didapatkan bahwa hampir seluruhnya kinerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan dengan kategori baik. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh karakteristik dari setiap pegawai seperti jenis kelamin. Pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Perempuan umumnya lebih produktif saat bekerja, mereka menyelesaikan pekerjaan lebih banyak daripada laki-laki. Hal tersebut disebabkan karyawan perempuan memiliki sejumlah kelebihan dibandingkan karyawan laki-laki.⁵ Karyawan perempuan cenderung lebih rajin, disiplin, teliti, sabar dan mampu menyelesaikan tugas yang sedang dikerjakan dalam waktu bersamaan (*multitasking*).⁷ Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa karyawan perempuan memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan laki-laki.²²

Sebagian besar pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan berusia 17-25 tahun, sebagian karyawan dalam usia yang produktif. Karyawan usia produktif mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja lebih cepat dan diharapkan memiliki kinerja yang

lebih baik daripada kelompok usia 56-65 tahun. Karyawan usia 56-65 tahun cenderung mengalami penurunan dalam hal kecepatan dan kekuatan, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal.¹ Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kinerja karyawan akan semakin menurun sejalan dengan bertambahnya usia.²³

Sebagian besar responden memiliki pendapatan Rp. 1.500.000-Rp. 2.500.000, termasuk golongan pendapatan sedang.²¹ Gaji memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan lebih berusaha untuk mengerjakan pekerjaannya agar dapat memenuhi target dan mendapatkan insentif sesuai dengan harapan.²⁴ Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja.²⁵

Lama kerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan sebagian besar lebih dari 3 tahun. Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya untuk perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, serta mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.²⁶ Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak.²⁷

Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan

Hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan dengan kategori baik. Kepuasan kerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh pendapatan. Sebagian besar responden memiliki pendapatan Rp. 1.500.000-Rp. 2.500.000, termasuk golongan pendapatan sedang.²¹ Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari.²⁸ Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.²⁹

Lama kerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan sebagian besar lebih dari 3 tahun. Semakin lama karyawan berada dalam suatu perusahaan, diasumsikan pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya semakin luas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.³⁰ Hal ini sejalan dengan penelitian lain bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan dengan masa kerja lima tahun dan karyawan dengan masa kerja 10 tahun. Karyawan dengan masa kerja lima tahun memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, sedangkan pada karyawan dengan masa kerja 10 tahun justru

memiliki kepuasan kerja yang berada pada kategori tinggi.³¹

Pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Pada dasarnya pegawai pria dan wanita memiliki karakteristik jiwa dan emosi yang berbeda. Pegawai pria cenderung memiliki cita-cita yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai wanita sehingga kepuasan kerja pria lebih rendah dibandingkan dengan wanita. Pegawai wanita lebih cepat merasa puas dalam bekerja.³² Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa wanita merasa lebih puas daripada pria penelitian dilakukan terhadap 635 pegawai administrasi, mengungkapkan bahwa 35% pegawai wanita yang tidak puas dengan pekerjaannya sedangkan 55% pekerja pria yang tidak puas pada pekerjaannya.³³

Sebagian besar pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan berusia 17-25 tahun. Semakin tua usia tenaga kerja, justru semakin kecil kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Semakin lama bertahan disuatu organisasi justru karyawan berusia tua akan mendapatkan upah yang lebih tinggi, biaya liburan, dan tunjangan pensiun yang menjadi daya tarik untuk tetap tinggal.²³ Hal ini sejalan dengan penelitian lain bahwa karyawan berusia tua cenderung lebih terpuaskan, yaitu adanya pengharapan yang lebih rendah dan pengalaman yang lebih lama yang membuat karyawan memiliki penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja.²⁰

Komunikasi Organisasi Pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan

Hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar komunikasi organisasi pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan dengan kategori baik. Lama kerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan sebagian besar lebih dari 3 tahun. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai bukan hanya tentang kompetensi (*skill*) saja, akan tetapi kemampuan untuk berkomunikasi juga semakin baik. Semakin lama atau semakin sering seseorang berkomunikasi maka akan semakin mampu untuk berkomunikasi.¹⁰ Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa karyawan lama akan mudah melakukan komunikasi karena merasa familiar terhadap lingkungan dan pola komunikasi organisasi yang dijalankan.³⁴

Pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Laki-laki dan perempuan memiliki karakter bahasanya masing-masing. Dari segi jumlah yang dihasilkan, seorang wanita dapat menghabiskan sekitar 20.000 kata per hari sedangkan seorang pria hanya menggunakan sekitar 7.000 kata-kata.³⁵ Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa perempuan lebih baik dalam melakukan komunikasi organisasi daripada laki-laki.³⁶

Sebagian besar responden berusia 17-25 tahun. Semakin bertambahnya usia juga menunjukkan kemampuan berpikir kritis yang terus meningkat termasuk persepsi diri dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan

orang lain.²⁶ Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan komunikasi organisasi dipengaruhi oleh usia.³⁷

Sebagian besar responden memiliki pendapatan Rp. 1.500.000-Rp. 2.500.000, termasuk golongan pendapatan sedang.²¹ Semakin meningkat pendapatan karyawan maka semakin banyak pilihan media yang digunakan untuk melakukan komunikasi. Semakin banyak pilihan media untuk melakukan komunikasi maka akan meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dalam organisasi.¹⁴ Hal ini sejalan dengan penelitian lain bahwa tingkat ekonomi mempengaruhi cara komunikasi organisasi.²⁷

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan

Berdasarkan hasil uji chi square didapatkan p-value 0,001 (p-value < 0,05) yang bermakna bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Kepuasan kerja mengacu pada evaluasi pekerja tentang bagaimana realitas pekerjaan mereka saat ini dibandingkan dengan harapan mereka.³⁸ Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan atau sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengemukakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.³⁹

Kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan secara keseluruhan dengan kategori baik, namun masih terdapat kepuasan kerja dengan kategori kurang sebesar 17,7%. Indikator pada kuesioner kepuasan kerja yang memiliki nilai paling rendah adalah gaji dengan kategori kurang sebesar 11%. Kepuasan kerja bisa ditingkatkan dengan adanya evaluasi terkait sistem remunerasi yang digunakan, karena dalam Teori Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa manusia harus memenuhi kebutuhannya yang paling rendah terlebih dahulu sebelum naik ke tingkat yang lebih tinggi, sampai ia bisa mengaktualisasikan dirinya.⁴⁰ Dengan kata lain, manusia tidak akan bisa mencapai kebutuhan yang paling tinggi tanpa menyelesaikan kebutuhan yang paling rendah. Hal ini perlu diperhatikan agar pegawai merasa diapresiasi atas pekerjaan atau hasil kerja yang telah dilakukan, sehingga pegawai akan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan dan nilai imbal jasa yang diberikan. Hal ini sesuai dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa dengan pemenuhan kebutuhan dasar pegawai bisa digunakan untuk memotivasi pegawai agar kinerja mereka semakin baik dan kepuasan kerja pegawai terpenuhi.⁴¹

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan melakukan perubahan dalam struktur kerja, seperti melakukan rotasi pekerjaan yaitu sebuah sistem perubahan posisi pekerjaan dari satu posisi tugas ke tugas lainnya, melakukan perubahan pada struktur pembayaran gaji, perubahan sistem

pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahlian, pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka yang terpenting bagi mereka yang bekerja di daerah padat, perusahaan mengadakan program yang dianggap mampu meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.⁴²

Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan

Berdasarkan hasil uji chi square didapatkan p-value 0,000 (p-value < 0,05) yang bermakna bahwa komunikasi organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan. Ini berfungsi sebagai penentu penting keberhasilan pekerjaan, karena komunikasi yang tidak memadai sejak awal dapat menghambat realisasi tujuan dan sasaran yang diinginkan.⁴³ Semakin baik komunikasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi atau sebaliknya, semakin buruk komunikasi yang dirasakan karyawan, maka semakin buruk pula kinerja karyawannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengemukakan adanya korelasi antara komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Selatan.⁴⁴

Komunikasi organisasi pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan secara

keseluruhan dengan kategori baik, namun masih terdapat komunikasi organisasi dengan kategori kurang sebesar 17,7%. Indikator pada kuesioner komunikasi organisasi yang memiliki nilai paling rendah yaitu komunikasi vertikal dengan kategori kurang sebesar 18%. Komunikasi organisasi bisa ditingkatkan dengan adanya evaluasi terkait strategi komunikasi yang digunakan, dengan cara pemberian waktu khusus untuk tercapainya komunikasi organisasi misalnya dalam rapat. Hal ini perlu diperhatikan agar pegawai bisa saling menyampaikan pendapat masing-masing sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam mencapai tujuan secara bersama-sama. Rapat menjadi salah satunya forum untuk menyelesaikan masalah, pembahasan progam kerja, dan evaluasi program kerja yang melibatkan banyak pihak dimana semua pihak memiliki hak untuk menyampaikan saran, kritik dan pendapat secara terbuka, fokus dan lugas. Seringkali ketika rapat tertuang ide-ide baru yang bisa menjadi solusi dalam pencapaian kinerja yang efektif dan optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa rapat memungkinkan terjadinya komunikasi dua arah, baik dari atasan ke bawahan maupun dari bawahan ke atasan untuk menyampaikan informasi terkait tugas dan fungsi sehingga tercapainya kinerja yang optimal.⁴⁵

Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan

Hasil uji regresi logistik didapatkan bahwa variabel independen (kepuasan kerja dan komunikasi organisasi) yang paling dominan berhubungan dengan variabel dependen (kinerja) adalah variabel komunikasi organisasi dengan nilai $\text{Exp}(B)$ sebesar 4,543 lebih besar dari nilai $\text{Exp}(B)$ kepuasan kerja yakni sebesar 2,803. Komunikasi organisasi merupakan hal yang paling mendasar dan sangat penting, karena apabila komunikasi organisasi tidak ada, maka informasi yang merupakan bagian dari organisasi tidak akan tersampaikan, dan karena komunikasi organisasi pula seluruh pegawai yang ada di unit organisasi dapat memahami dan menjalankan tujuan dari organisasi secara bersama-sama.⁴⁶ Penelitian ini seiring dengan penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan tetap di PT. Mah Sing Indonesia.⁴⁷

Menerapkan komunikasi efektif antar atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan agar penyampaian informasi yang diberikan dapat dengan mudah dipahami sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Komunikasi yang efektif bertujuan untuk memperoleh perhatian, minat, kepedulian, simpati, tanggapan, dan umpan balik positif dari penerima pesan. Kerjasama yang dilakukan antar pegawai juga diperlukan dalam

menjalankan tanggung jawabnya, serta diskusi dan pemberian dorongan untuk maju dari atasan bisa memotivasi bawahan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang berpendapat bahwa komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam memastikan keakuratan pertukaran informasi, sehingga mengurangi kemungkinan salah tafsir dan memfasilitasi hasil yang sukses.⁴⁸

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komunikasi organisasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan adalah variabel komunikasi organisasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Rumah Sakit Intan Medika Lamongan untuk memberikan program berupa rapat yang melibatkan seluruh karyawan agar komunikasi organisasi lebih terakomodasi. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan faktor yang berbeda agar dapat mengetahui variabel lain yang berhubungan dengan kinerja, seperti kepribadian, motivasi, kemampuan (*skill*), pengetahuan pekerjaan, gaya kepemimpinan, tim kerja, teknologi dan fasilitas, serta konteks organisasi.

KEPUSTAKAAN

1. Syahputra FA. Dampak sistem manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan. Published online 2018:1-7. doi:10.13140/RG.2.2.35168.99843
2. Akyunina Q. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Media Advokasi Siber)*. Universitas Muhammadiyah Malang; 2022. <https://eprints.umm.ac.id/86298/>
3. Saputra MG, Rahmawati NV, Kusdiana A, Al Mabruhi MF. Hubungan peran ganda dan stres kerja dengan kinerja perawat wanita di pelayanan rumah sakit. *JOHC*. 2020;1(2). <http://johc.umla.ac.id/index.html>
4. Erwhani I, Asmara UH, Marmawi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kota Pontianak. *J Pendidik dan Pembelajaran Khatulistiwa*. 2014;3(12):1-17. doi:<http://dx.doi.org/10.26418/jppk.v3i12.8284>
5. Fathoni A. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan. *J Manaj*. 2016;1(2):8. doi:10.30736/jpim.v1i2.23
6. Dorta-Afonso D, Romero-Domínguez L, Benítez-Núñez C. It's Worth It! High Performance Work Systems For Employee Job Satisfaction: The Mediation Role Of Burnout. *Int J Hosp Manag*. 2023;108. doi:10.1016/j.ijhm.2022.103364
7. Novitasari N. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Putera Bahagia Cirebon. *J Ilm Univ Batanghari Jambi*. 2019;19(1):179-182. doi:10.33087/jiubj.v19i1.588
8. Rustan AF. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Karsa Kantor Pusat Makassar*. Universitas Negeri Makassar; 2018. <http://eprints.unm.ac.id/13096/>
9. Thelen PD, Formanchuk A. Culture And Internal Communication In Chile: Linking Ethical Organizational Culture, Transparent Communication, And Employee Advocacy. *Public Relat Rev*. 2022;48(1):102137. doi:10.1016/j.pubrev.2021.102137

10. Gondowahjudi LE, Ratri DR, Hakim L. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang Dimediasi oleh Motivasi di RSUD Kota Malang. *J Ilm Adm Publik*. 2018;4(4):331-342. doi:10.21776/ub.jiap.2018.004.04.7
11. Akbar DM, Saroh S, Zunaida D. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). *J Adm Bisnis*. Published online 2018:97-101. http://library.unisma.ac.id/slims_unisma/index.php?p=show_detail&id=28433
12. Juliandiny T, Senen SH, Sumiyati S. Kompensasi Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang. *J Bus Manag Educ*. 2017;1(2):81-90. doi:10.17509/jbme.v1i2.5968
13. Amelia R, Rodhiyah SU. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pasien (Studi Kasus Pada Pasien Rawat Inap Rs.Pelabuhan Jakarta). *J Ilmu Adm Bisnis*. 2016;5(4):163-172.
14. Harivarman D. Hambatan Komunikasi Internal di Organisasi Pemerintahan (Studi Kasus di Direktorat Pelaksanaan Anggaran Kementerian Keuangan). Published online 2017. [http://repository.unair.ac.id/67727/3/Jurnal Dwi Harivarman-Hambatan Komunikasi Internal di Organisasi Pemerintahan-.pdf](http://repository.unair.ac.id/67727/3/Jurnal%20Dwi%20Harivarman-Hambatan%20Komunikasi%20Internal%20di%20Organisasi%20Pemerintahan-.pdf)
15. Kitsios F, Kamariotou M. Job Satisfaction Behind Motivation: An Empirical Study In Public Health Workers. *Heliyon*. 2021;7(4):e06857. doi:10.1016/j.heliyon.2021.e06857
16. Evita SN, Muizu WOZ, Raden Tri Wayu Atmojo. Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis J*. 2017;9(1):18-32. doi:http://dx.doi.org/10.31258/pekbis.9.1.18-32
17. Kreitner R, Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat; 2014.
18. Riswandi. *Psikologi Komunikasi*. Graha Ilmu; 2013.
19. Mangkunegara AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya; 2013.
20. Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta; 2014.
21. Statistik BP. *Penggolongan Pendapatan Penduduk*. BPS; 2013.
22. Herlina E. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Wanita dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Keluarga di Kabupaten Cirebon. *J Ekon Progr Pascasarj Univ Borobudur*. 2015;18(2):172-207. doi:https://doi.org/10.37721/je.v18i2.293
23. Robbin S, Judge TA. *Perilaku Organisasi*. Salemba Em.; 2015.
24. Handayani F. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. X Di Pasuruan. *Calyptra J Ilm Mhs Univ Surabaya*. 2016;5(1).
25. Elvina P, Darmayanti C. Pengaruh Pendapatan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Di Setretariat Daerah (Setda) Kab.Abdya Pida. *J Pendidik dan Konseling*. 2022;4(5):1349-1358. doi:https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i5.10775
26. Rahadian Syah DZ, Nofiyanto M. Upaya Peningkatan Kinerja Perawat Gawat Darurat Melalui Berbagai Gaya Kepemimpinan Di Rsud Daerah Istimewa Yogyakarta. *Media Ilmu Kesehat*. 2018;6(3):186-194. doi:10.30989/mik.v6i3.248
27. Nitisemito. *Pengelolaan Tentang Kondisi Kerja*. Erlangga; 2018.
28. Hidayatullah R. *Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Karyawan Yang Berdampak Pada Produktivitas Karyawan Pt. Dunkindo Cipta Rasa.*; 2019. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/808/>
29. Nurhayana. *Pengaruh Gaji Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan*. 2021. <https://repository.uir.ac.id/13086/1/165210178.pdf>
30. Shafira, Listiara A. Perbedaan

- Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja. *J Empati*. 2017;6(1):396-400.
31. Lestari I, Bachtiar M. *Perbedaan Masa Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja*. Naskah Publikasi Universitas Islam Indonesia; 2017.
 32. Tobing RT. *Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Jenis JelaMin Dan Masa Kerja Pada Pegawai Universitas Medan Area*. 2017.
 33. Suyatno MA. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia; 2013.
 34. Sakti DB. *Pola Komunikasi Karyawan Baru Terhadap Karyawan Lama (Studi Deskriptif Kualitatif Di RS PKU Muhammadiyah Kartasura Dilihat Dari Sudut Pandang Pandang Teori Pengurangan Ketidakpastian)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2018.
https://eprints.ums.ac.id/63578/3/NAS_KAH_PUBLIKASI_DIAz.pdf
 35. Brizendine L. *Female Brain*. Washington Post; 2016.
 36. Zulkarnain SI dan NF. Perbedaan Gaya Bahasa Laki-Laki dan Perempuan pada Penutur Bahasa Indonesia dan Aceh. *Gend Equal Int J Child Gend Stud*. 2018;4(1):159-172.
 37. Lunandi. *Komunikasi Mengenai Peningkatan Efektivitas Komunikasi Antara Pribadi*. Kanisius; 2018.
 38. Fadare OO, Witry MJ, Gaither CA, Doucette WR, Schommer JC. What Drives Job Satisfaction Among Community Pharmacists? An Application Of Relative Importance Analysis. *Explor Res Clin Soc Pharm*. 2023;9:2667-2766.
doi:10.1016/j.rcsop.2023.100237
 39. Almu'awwanah MH. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Non PNS Di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017*. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun; 2017.
<http://repository.stikes-bhm.ac.id/78/1/18.pdf>
 40. Maslow A. *Motivation And Personality (Teori Motivasi Dengan Rancangan Hierarki Kebutuhan Maslow)*. PT Gramedia; 2016.
 41. Wijaya AR. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan). *J Adm Bisnis*. 2015;1(1):1-7.
 42. Firmansyah F. Studi Literatur : Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Kepala Ruangan Di Rumah Sakit. *J Manaj Kesehat Yayasan RSDr Soetomo*. 2018;4(2):71.
doi:10.29241/jmk.v4i2.110
 43. Sartika D. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar; 2014.
 44. Andiani A. *Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan)*. Universitas Sriwijaya; 2020.
https://repository.unsri.ac.id/44992/%0Ahttps://repository.unsri.ac.id/44992/58/RAMA_70201_07031381621126_0009126007_0005118401_01_front_ref.pdf
 45. Syasyikirana W. *Strategi Komunikasi Organisasi Antara Atasan Dan Bawahan Pasca Restrukturisasi Manajemen (Studi Kasus Pada Deteksi Jawa Pos)*. Universitas Airlangga; 2013.
 46. Anggarini D. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA). *J Apar*. 2019;3(2):112-121.
doi:10.52596/ja.v3i2.27
 47. Vesmagita S. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT. Mah Sing Indonesia. *J Ilm Manaj dan Bisnis*. 2015;1(1):29-40.
 48. Anwar C. Manajemen Konflik Untuk Menciptakan Komunikasi yang Efektif (Studi Kasus Di Departemen Purchasing PT. Sumi Rubber Indonesia). *Interak J Ilmu Komun*. 2015;4(2):148-157.