

**HUBUNGAN KOMUNIKASI EFEKTIF DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEDEKAH BUMI PUTRA
MERAPI (PT SBPM) KLATEN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Pada
Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi dan Psikologi:



Disusun Oleh:

ALFIL KUSMAYATI

2061100036

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA**

JUNI 2024

**HUBUNGAN KOMUNIKASI EFEKTIF DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEDEKAH BUMI PUTRA
MERAPI (PT SBPM) KLATEN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Pada
Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi dan Psikologi:



Disusun Oleh:

ALFIL KUSMAYATI

2061100036

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JUNI 2024

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN KOMUNIKASI EFEKTIF DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEDEKAH BUMI PUTRA
MERAPI (PT SBPM) KLATEN**

Diajukan Oleh :

ALFIL KUSMAYATI

2061100036

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi dan Psikologi
Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal ...*20 Juni 2024*

Pembimbing 1



Anna Febrianty Setianingtyas, S.Psi., M.Si., M.Psikolog
NIK. 690 811 319

Pembimbing 2



Hartanto, S.Psi., M.A
NIK. 690 313 334

Mengetahui,

Kepala Program Studi Psikologi



Hartanto, S.Psi., MA
NIK. 690 313 334

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN KOMUNIKASI EFEKTIF DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEDEKAH BUMI PUTRA
MERAPI (PT SBPM) KLATEN**

Diajukan Oleh :

ALFIL KUSMAYATI

2061100036

Telah dipertahankan dan disetujui di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Pada tanggal 25 Juni 2024

Ketua,

Sekretaris,



Dr. Arif Julianto Sri N., S.E., M.Si.
NIK. 690 301 250

Penguji Utama,



Winarno Heru Murjito, S.Psi., M., Psi, Psikolog
NIK. 690811318

Penguji Pendamping,



Anna Febrianty Setianingtyas, S.Psi., M.Si., M.Psikolog
NIK. 690 811 319



Hartanto, S.Psi., M.A
NIK. 690 313 334

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. Arif Julianto Sri Nugroho, M.Si
NIK. 690 301 250

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang saya tulis dalam karya ilmiah atau skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka saya rela gelar kesarjanaan saya dicabut.

Klaten,.....
Penulis



Alfil kusmayati
2061100036

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Ku Persembahkan Skripsi Ini Untuk Yang Selalu Bertanya:

“Kapan Skripsimu Selesai.?”

Terlambat lulus atau tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah jika mengukur kecerdasan seseorang, hanya dari siapa yang cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai.?

Karya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti cinta dan sayang saya yang tiada henti kepada Orang Tua saya Tercinta. Untuk kedua Orang Tuaku terutama Ibu yang telah melahirkan, merawat, membimbing dan melindungi dengan sangat tulus serta penuh keikhlasan, mencerahkan segala kasih sayang dan cintanya, serta senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dan juga dukungan sepenuh hati, Untuk adik-adikku semua yang saya cintai, terima kasih selalu meberikan kekuatan dalam perjalanan yang cukup jauh ini , hingga sampai titik terbukti ini, saya berjanji kepada kalian adik-adikku, “Tidak Ada Seorang Kakak” yang ingin adiknya mengalami kegagalan.

Karya ini saya persembahkan kepada seseorang. Panjang umur teruntuk dosen yang tidak mempersulit mahasiswanya untuk mendapatkan Gelarnya.

Karya ini juga saya persembahkan kepada seseorang bagi saya sangatlah spesial dalam hidup saya adalah Bintang dan Sekeluarga yang selalu menjadi rumah penyemangat terbaik dan selalu memberikan dukungan baik moril maupun material.

Tidak lupa juga kepada diriku sendiri yang tercinta, terima kasih telah menjadi pribadi yang begitu kuat yang berada di fase Independen Woman ini tanpa ada rasa mengeluh, menyerah dalam menerima keadaan semua ini.

MOTTO

“ Tidak ada perjuangan tanpa rasa sakit, Tapi percayalah rasa sakitnya hanya sementara, Bahagiannya akan terasa Selamanya.”

(Joko Widodo)

“Kalau Pendekar terjatuh dia tidak akan Sedih, dia tidak akan Kecewa, dia tidak akan Nanggis. Dia akan berdiri lagi, kita tidak pernah akan Menyerah.”

(Prabowo)

“Jangan rendah diri dengan kawan-kawan yang sudah lebih dulu bersinar, seperti langit yang lapang membentang, dunia masih cukup menampung banyak Bintang, menanti kamu yang punya keberanian.”

(Najwa Shihab)

“Kecerdasan itu seperti celana dalam. Penting untuk dimiliki harus digunakan, Tapi bukan dipamerkan.”

(Merryriana)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat, berkah, inayah berupa Kesehatan, kesempatan, serta kebahagiaan sehingga penukis dapat menyelesaikan skripsi inidengan baik dan lancar.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi sebagai persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Jurusan Progam Studi Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten, dengan judul **"HUBUNGAN KOMUNIKASI EFEKTIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEDEKAH BUMI PUTRA MERAPI KLATEN"**

Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, Dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan kesempatan yang ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd selaku Rektorat Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Drs. H. Purwo Haryono, M.Hum, selaku Wakil Rektorat Bidang Akademik Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu dalam proses perijinan penelitian.
3. Bapak Dr. H. Arif Julianto Sri Nugroho, M.Si selaku Dekan Falkutas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Winarno Heru M, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku sekretaris Progam Studi Psikologi Falkutas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.

5. Bapak Hartanto, S, Psi., M.A selaku Ketua Progam Studi Psikologi Falkutas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
6. Ibu Anna Febrianty Setianingtyas, S.Psi., M.Si., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing 1 yang selalu memberikan masukan, bimbingan, dan arahan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Bapak Hartanto, S, Psi., M.A selaku pembimbing II dari penelitian yang telah mendukung dan membimbing sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Doa orang berjasa dalam hidup saya, Bapak Syamsul Bachri dan Ibu Sri dan terutama Adik -Adik. Terima kasih atas Kepercayaan yang telah diberikan selama ini dari kalian, serta pengerbanan, cinta, do'a, motivasi, semangat dan nasehat serta kata kata yang sering dilontarkan"Nduk Kudu Bisa Ayo Semangat Terus"dan juga tanpa lelah mendukung segala keputusan dan pilihan dalam hidup saya, kalian sangatlah berarti. Semoga Allah SWT selalu menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan aamiin.
9. Bintang dan Sekeluarga terutama Bapak Sartono dan Ibu Rina serta Adik Rissa, seseorang yang selalu menemani saya dalam keadaan suka maupun duka, yang telah mendengarkan keluh kesah saya, dan selalu memberikan dukungan terhadap saya. Terima Kasih karena bersedia menemani dan mendukung saya hingga titik akhir disini.
10. Terima Kasih untuk Sahabat saya Setia Ayu Dwi yang telah mensupport dan membantu dalam penyusunan skripsi ini.

11. Terima Kasih juga kepada Ibu Lastri Guru Ngaji dan Teman Teman Stroke Adit, Wawan, dan lain-lainnya yang selalu mendoakan selalu dalam penyusunan skripsi ini baik secara materi maupun material

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan ketulusan Bapak, Ibu, dan Saudara sekalian. Penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat dan dampak yang baik bagi pembaca maupun bagi penulis sendiri. Aamiin.

Klaten, 02 Juni 2024

Hormat saya,

Penulis

Alfil Kusmayati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiviii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Definisi Komunikasi Efektif.....	6
1. Komunikasi Efektif	6
2. Manfaat Komunikasi Efektif.....	9
3. Hambatan dalam Komunikasi Efektif.....	10
4. Aspek-aspek Komunikasi Efektif	11
B. Definisi Kepuasan Kerja.....	12
C. Definisi Kinerja Karyawan	14
1. Tujuan Penelitian Kinerja.....	14
2. Manfaat Kinerja Karyawan	15
3. Aspek-aspek Kinerja Karyawan.....	16

D. Kerangka Teoritis Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	17
E. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Desain Penelitian	20
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	21
1. Variabel penelitian.....	21
2. Definisi Operasional.....	21
C. Subjek dan Tempat Penelitian.....	24
1. Subjek Penelitian.....	24
2. Tempat Penelitian.....	25
D. Uji Alat Ukur	26
1. Validitas.....	26
2. Reliabilitas.....	27
E. Metode Analisis Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	33
1. Orientasi Kacah.....	33
2. Persiapan Penelitian	33
B. Pelaksanaan Penelitian.....	37
1. Pengumpulan Data Penelitian	37
2. Subjek Penelitian.....	38
C. Deskripsi Data Penelitian.....	40
1. Kategorisasi Skor Penelitian	41
D. Analisis Data.....	45
1. Uji Asumsi.....	45
2. Hasil Uji Hipotesis	49
E. Pembahasan	52
F. Keterbatasan Penelitian.....	57

BAB V SARAN DAN KESIMPULAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	59
REFERENCES.....	60
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blueprint Komunikasi Efektif.....	23
Tabel 3. 2 Blueprint Kepuasan Kerja.....	23
Tabel 3. 3 Blueprint Kinerja Karyawan	24
Tabel 3. 4 Nilai Koefisien Reliabilitas	27
Tabel 3. 5 Tingkat Koefisien Korelasi	32
Tabel 4. 1 Distribusi Item Skala Komunikasi Efektif Setelah Uji Validitas.....	35
Tabel 4. 2 Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Validitas.....	36
Tabel 4. 3 Distribusi Item Skala Kinerja Karyawan Setelah Uji Validitas	37
Tabel 4. 4 Gambaran Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin	39
Tabel 4. 5 Hasil deskripsi statistik variabel dihitung menggunakan software SPSS versi 21.0	40
Tabel 4. 6 Hasil kategori skor komunikasi efektif dihitung menggunakan software SPSS versi 21.0	42
Tabel 4. 7 Hasil kategori skor kepuasan kerja dihitung menggunakan software SPSS versi 21.0.....	43
Tabel 4. 8 Hasil Kategori Skor Kinerja Karyawan D ihitung Menggunakan Software SPSS Versi 21.0	44
Tabel 4. 9 Hasil uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk.....	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas	48
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis	49
Tabel 4. 12 Uji Regresi Linier Ganda	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teoritis	19
Gambar 4. 1 Uji Linear Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan	47
Gambar 4. 2 Uji Linier Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Aspek Komunikasi Efektif	64
Lampiran 2 Kepuasan kerja.....	67
Lampiran 3 Kinerja karyawan.....	70
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	73
Lampiran 5 Data Komunikasi Efektif	79
Lampiran 6 Data Kepuasan Karyawan	81
Lampiran 7 Hasil Uji Reabilitas.....	85

HUBUNGAN KOMUNIKASI EFEKTIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEDEKAH BUMI PUTRA MERAPI (PT SBPM) KLATEN

Alfil Kusmayati
2061100036

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi efektif dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT SBPM Klaten. Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu ada hubungan antara komunikasi efektif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dengan usia 28 tahun sampai dengan 55 tahun. Metode menggunakan Kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu skala komunikasi efektif, skala kepuasan kerja, dan skala kinerja karyawan. Skala komunikasi efektif terdiri dari 20 item, skala kepuasan kerja terdiri dari 20 item, dan skala kinerja karyawan terdiri dari 20 item. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi multivariat. Peneliti menemukan hasil penghitungan r sebesar 0,470 ($p < 0,05$) pada komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan dan r sebesar 0,632 pada korelasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,429 yaitu sebanyak 42.9% variasi sumbangan dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi efektif dan kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi efektif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi komunikasi efektif maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu juga semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Kata kunci: karyawan, komunikasi efektif, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam suatu organisasi, baik itu profit atau non profit, manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia adalah kunci keberlanjutan proses. Oleh karena itu, sumber daya manusia juga dikenal sebagai SDM merupakan aset utama yang harus didistribusikan secara seimbang dan efektif dalam kesetiaan organisasi. Sangat strategis untuk melakukan pengolahan sumber daya manusia karena pengolahan karyawan yang tepat akan menghasilkan satuan kerja yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan nilai tambahan bagi perusahaan (Zaware, 2020). Karena itu, karyawan merupakan motor penggerak utama dalam perusahaan, melakukan dua hal: berpartisipasi dalam semua inisiatif perusahaan dan menjadi perencana. Mereka beragam dalam pikiran, perasaan, keinginan, status, pendidikan, usia, dan jenis kelamin, dan semuanya dibawa ke dalam organisasi perusahaan.

Menurut Hammershøj, (2019). tidak dapat disangkal bahwa sumber daya manusia memainkan peran penting dalam setiap operasi perusahaan. Namun, tenaga kerja dewasa ini telah digantikan oleh teknologi yang semakin canggih. Oleh karena itu, setiap bisnis ingin karyawannya bekerja dengan baik dan efisien. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tetap kerja karyawan masih menjadi faktor yang penting yang belum tergantikan dalam menentukan jalannya proses produksi (Ozkiziltan & Hassel, 2020). Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas tempat mereka bekerja (Lusiana, 2018). Kedua variabel ini memiliki korelasi yang sangat signifikan dan kuat. Jadi, jika kinerja karyawan sebuah organisasi tetap sama atau bahkan sedikit menurun, maka produktivitas output yang dihasilkan juga akan meningkat. Baik individu yang bekerja di sektor publik maupun swasta memerlukan pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan dan direncanakan. Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM), juga dikenal sebagai manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima ide-ide baru, meskipun saat ini sangat tidak sesuai, dan dapat melakukan perubahan besar terhadap kebijakan dan praktik konvensional. Salah satu strategi yang dapat digunakan dalam manajemen organisasi adalah melihat tingkat kepuasan karyawan dan cara komunikasi antara karyawan dan atasan mereka. Ini harus dilakukan secara teratur dan terukur.

Kinerja karyawan, atau kinerja sumber daya manusia perusahaan, sebenarnya dipengaruhi oleh sejumlah variabel. Salah satu contohnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rolos et al., (2018), yang menyelidiki korelasi antara kinerja karyawan dengan beban kerja. Selain itu, kinerja karyawan juga dikaitkan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Studi oleh Fatmawati, (2020), dalam studi kasusnya mengupas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menemukan motivasi dan kompensasi langsung yang dimana memiliki koefisien yang begitu sangat kuat.

Hubungan antara komunikasi efektif dan kepuasan kerja karyawan belum diteliti secara mendalam dalam beberapa penelitian di atas. Penelitian saat ini hanya melakukan penelitian secara keseluruhan dan belum memasukkan dua variabel yang berbeda yang mempengaruhi variasi kinerja karyawan secara bersamaan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini tidak hanya untuk mengisi celah pengetahuan yang ada dalam penelitian tetapi juga untuk memberikan informasi tentang hubungan antara kepuasan kinerja karyawan dan komunikasi yang efektif.

Komunikasi efektif merupakan variabel yang terjadi tidak hanya dalam komunikasi dua orang, tetapi juga dalam komunikasi keluarga (Ekanjume-Ilongo, 2012), namun juga dalam scope yang lebih luas dan begitu melibatkan banyak orang contoh misalnya organisasi dan perusahaan (Musheke & Phiri, 2021). Karena paparan dan teori ini tentang perilaku organisasi, jelas bahwa komunikasi yang baik dan efektif dalam struktur organisasi dapat menghasilkan hasil yang baik. Setiap pekerja sumber daya manusia harus memahami pentingnya komunikasi efektif, yang merupakan fondasi penting bagi setiap organisasi.

Pemimpin harus memiliki banyak keterampilan yang sangat membantu dalam pekerjaan mereka. Salah satunya adalah cara berbicara dengan persuasif yang dapat memotivasi karyawan, menghilangkan jarak arogansi antara mereka yang mereka pimpin dan dapat dengan jelas menjelaskan tujuan organisasi. Dengan demikian, ada kemungkinan variabel komunikasi efektif mempengaruhi kinerja karyawan. Selain variabel komunikasi efektif dari

pemimpin, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja tinggi rendah karyawan. Menurut Caldwell dan O'Reilly dalam Spector (1997), ada bukti tidak langsung bahwa kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan yang baik. Mereka menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki kemampuan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, mereka dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, orang lebih mungkin melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang baik ketika mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain hal-hal yang disebutkan di atas, penelitian ini juga mempertimbangkan aspek yang lebih baru, yaitu sifat tempat penelitian, atau jenis PT yang dipekerjakan oleh karyawan. Dalam industri pertambangan, PT akan memiliki karakteristik karyawan yang berbeda. Pekerja tambang pasir menghadapi risiko yang berbeda dari pekerja perusahaan lain. Ini termasuk risiko kesehatan pekerja lapangan, kesehatan dan keamanan lingkungan serta risiko kerusakan lingkungan. Temuan lapangan di atas dapat mengubah teori dasar tentang komunikasi efektif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk judul penelitian ini adalah **“Hubungan Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sedekah Bumi Putra Merapi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada Hubungan antara komunikasi efektif dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT Sedekah Bumi Putra Merapi.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sedekah Bumi Putra Merapi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan mampu menerapkan literasi penelitian dalam bidang operasional organisasi, khususnya karyawan langsung yang terlibat dalam komunikasi efektif dan kepuasan kerja dibidang psikologi sosial.

2. Manfaat Praktis

A. Di harapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman pada mahasiswa tentang komunikasi efektif dan kepuasan kerja dan pengaruh kinerja karyawan.

B. Di harapkan penelitian ini dapat memberikan masukan begitu baik kepada PT Sedekah Bumi Putra Merapi agar dapat lebih berkembang dan mengenai kuasa dari internal maupun eksternal.

C. Di harapkan hasil penelitian ini bisa untuk referensi bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk meneliti pengaruh komunikasi efektif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan organisasi atau diperusahaan lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan penyusunan tugas akhir ini, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut: Ada hubungan antara komunikasi efektif dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT SBPM. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,626 dan tingkat signifikansi Sig. 0,000 (Sig. < 0,05). Hal tersebut terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi efektif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi menunjukkan hasil yang positif artinya semakin tinggi *health belief* model dan perilaku ramah lingkungan maka semakin tinggi pula motif afiliasi. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pada penelitian ini diterima.
2. Ada hubungan antara *health belief* model dengan afiliasi di Komunitas BSF Family Klaten. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,2999 dan tingkat signifikansi Sig. 0,074 (Sig. > 0,05). Hal tersebut terdapat hubungan yang sedang antara *health belief* model dengan motif afiliasi dan memiliki nilai korelasi yang positif, artinya semakin tinggi *health belief* model akan semakin tinggi pula motif afiliasi. Namun, pada penelitian ini hubungan antara *health belief* model dengan motif afiliasi tidak signifikan.
3. Ada hubungan antara komunikasi efektif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perilaku ramah lingkungan dengan motif afiliasi pada. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,677 dan tingkat signifikansi Sig. 0,000 (Sig < 0,05). Hal tersebut terdapat hubungan yang kuat antara perilaku

ramah lingkungan dengan motif afiliasi. Nilai korelasi menunjukkan hasil yang positif artinya semakin tinggi perilaku ramah lingkungan maka semakin tinggi pula motif afiliasi.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat dibidang masih lemah untuk kaitannya dengan pengumpulan data. Selain itu kendala para karyawan yang memang tidak familier dalam mengisi google form juga menjadi halangan tersendiri. Untuk peneliti kedepannya diharapkan dapat memahami kondisi ini dan menggunakan tehnik lain yang lebih tepat dan akurat, seperti penggunaan metode kualitatif.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebelum membagikan instrumen penelitian lebih baik mempelajari terlebih dahulu sampel yang akan mengisi instrumen penelitian lebih cocok dengan pengisian secara daring atau dalam bentuk print out kertas. Apabila hal tersebut dipertimbangkan maka akan memudahkan responden dalam mengisi instrumen penelitian. Untuk penelitian berikutnya apabila menggunakan variabel motif afiliasi disarankan memilih variabel pasangan yang lebih memiliki kecenderungan dan ciri khas dengan suatu komunitas atau organisasi yang hendak diteliti

REFERENCES

- Adinda, A. R. (2022). Upward Communication oleh Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan Pada Kebijakan Cukai Hasil Tembakau Tahun 2020. *Jurnal Mutakallimin : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(1). <https://doi.org/10.31602/jm.v5i1.7117>
- Cyrious, C., & Adriana, E. (2023). Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.630>
- Ekanjume-Ilongo, B. (2012). *The impact of effective communication within the family*. <https://repository.unam.edu.na/handle/11070/1369>
- Fatmawati, F. M. (2020). Kinerja iaryawan ditinjau dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada showroom muhari, 4(01). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.863>
- Hammershøj, L. G. (2019). The new division of labor between human and machine and its educational implications. *Technology in Society*, 59, 101142. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2019.05.006>
- Li, L. (2022). Workplace Safety and Worker Productivity: Evidence from the MINER Act. *ILR Review*, 75(1), 117–138. <https://doi.org/10.1177/0019793920931495>
- Montuori, P., Sorrentino, M., Sarnacchiaro, P., Di Duca, F., Nardo, A., Ferrante, B., D'Angelo, D., Di Sarno, S., Pennino, F., Masucci, A., Triassi, M., & Nardone, A. (2022). Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices

- Analysis in a Well-Educated Population. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14214.
<https://doi.org/10.3390/ijerph192114214>
- Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*, 9(2), Article 2.
<https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>
- Neher, A., & Maley, J. (2019). Improving the effectiveness of the employee performance management process: A managerial values approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(6), 1129–1152. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2019-0201>
- Ozkiziltan, D., & Hassel, A. (2020). *Humans versus Machines: An Overview of Research on the Effects of Automation of Work*.
- Ramadhan, T. S., Hermawan, A., & Suharsono, N. (2023). The Employee Productivity in Micro Enterprises: A study of SMEs in the agricultural sector: *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 2(06), Article 06. <https://doi.org/10.70799/ijebir.v2i06.561>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. 6(4).
- Zaware, P. D. N. (2020). *Deliberating the Managerial Approach towards Employee Participation in Management* (SSRN Scholarly Paper 3819249).
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3819249>