

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, yaitu bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung dari sebuah hasil kerja atau prestasi kerja (Farida & Hamdan, 2019). Menurut Rialmi & Morsen (2020) kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan agar tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Sinambela (2016) kinerja adalah apabila seseorang berhasil melakukan pekerjaan selama waktu tertentu, seperti sasaran, tujuan atau kriteria kinerja sesuai apa yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok berdasarkan kemampuannya guna menyelesaikan pekerjaannya dengan standar yang ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama.

b. Teori Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl (2016) kinerja adalah implementasi dari teori keseimbangan, bahwa prestasi optimal yang ditunjukkan kepada seseorang apabila dia menerima manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya

secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas menunjukkan bahwa kinerja yang optimal akan bisa dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan oleh karyawan.

c. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Henry Simamora (1995:500) yang dikutip Mangkunegara (2012:14) faktor adanya pengaruh kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian
2. Faktor Psikologis yang terdiri dari *personality* (kepribadian)
3. Faktor Organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan.

Menurut Mangkunegara, faktor individu dan psikologis tercermin dalam kualitas individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal). Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal).

d. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) indikator kinerja antara lain :

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

b. Kualitas

Bagaimana pekerjaan dikerjakan dengan baik berdasarkan kemampuan karyawan untuk menentukan kualitas pekerjaan.

c. Ketepatan waktu

Menyelesaikan aktivitas diwaktu awal, dengan tujuan memanfaatkan waktu tersedia guna melakukan aktivitas lain.

d. Efektifitas

Tingkat kegunaan sumber daya dalam perusahaan (uang, waktu, teknologi dan bahan baku) guna meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya setiap unit.

e. Kemandirian

Tingkat seorang pegawai yang akan menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Komitmen sebagai bentuk untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu keadaan dimana individu berpihak pada tujuan organisasi.

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2005) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap emosional atas pekerjaan yang disukainya. Sikap ini tercermin dalam moral, disiplin dan kinerja. Wibowo (2013: 132) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan

senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan efektifitas terhadap bagian yang ditugaskan dalam pekerjaannya. Hasil evaluasi dari karakteristik suatu pekerjaan positif merupakan kepuasan kerja (Robbin dan Judge, 2011).

Dari pengertian di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu tingkat kesenangan seseorang yang berpengaruh pada emosional dan tingkah laku terhadap pekerjaannya dan tempat kerjanya.

b. Teori Kepuasan Kerja

1. Teori Perbedaan

Locke (1969) mengemukakan bahwa adanya perbedaan apa yang diperoleh dan harapan pegawai menjadi hal yang bergantung pada kepuasan kerja. Pegawai akan merasa puas jika apa yang diterimanya melebihi harapannya. Sebaliknya, ketidakpuasan pegawai akan diperoleh dari hasil yang jauh dari harapan.

c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Aprianto & Soesatyo (2016) kinerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor yang secara khusus antara lain:

1. Komponen upah atau gaji.

Gaji mengacu pada imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk upah, tunjangan atau pembayaran bonus. Gaji yang diterima bertambah tinggi bukan sebagai jaminan peningkatan kinerja karyawan. Penilaian komponen ini dengan melihat dari prinsip teori keadilan. Seseorang yang dipekerjakan dapat memiliki kualifikasi, latar belakang, dan tingkat senioritas yang berbeda. Perbedaan dalam tanggung jawab, pengalaman, ataupun senioritas menjadi cerminan harapan imbalan keuangan yang akan diterima mereka.

2. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Adanya sarana prasarana dengan kelengkapan dan fungsional membuat bawahan untuk bertanggung jawab terhadap program-programnya.

3. Promosi karir

Seseorang yang memiliki rencana terhadap karirnya dalam bertanggung jawab baik, posisi dan keahlian yang lebih kompeten, serta khususnya peningkatan pendapatan atau gaji.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) indikator kepuasan kerja adalah antara lain :

1. Gaji

Bayaran yang diterima sesuai kebutuhan dan keadilan saat melakukan pekerjaan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki komponen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

Interaksi dengan seseorang saat bekerja. Rekan kerja bisa sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Ketika pekerjaan sedang dilakukan, seseorang memberi perintah atau instruksi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh perasaan seseorang tentang gaya kerja atasan mereka, yang bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5. Promosi

Potensi pengembangan melalui promosi, seseorang akan kemungkinan besar untuk memperoleh posisi yang diatas atau tidak.

6. Lingkungan kerja

Lingkungan baik fisik maupun psikologis.

3. Komunikasi

a. Definisi Komunikasi

Menurut Sinambela (2016) komunikasi adalah proses kelompok, seseorang, atau organisasi dengan mengirim suatu informasi ke orang, kelompok lain. Menurut Wibowo (2017) proses komunikasi terjadi ketika kelompok, satu orang, atau organisasi bertindak sebagai *the sender* (pengirim) dan yang lain bertindak sebagai *the receiver* (penerima), mengirimkan beberapa jenis informasi sebagai *the message* (pesan). Mangkunegara (2018) komunikasi ialah terjadinya perpindahan ide, informasi dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan menginterpretasikan tujuan yang diinginkan. Kreitner dan Kinicki (2010: 402) menyatakan bahwa komunikasi adalah tahap adanya informasi yang ditukar antara *sender* (pengirim) dan *receiver* (penerima), dan mendapat kesimpulan tentang makna dengan individu yang terlibat.

Dengan demikian dapat disimpulkan komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide-ide antara beberapa pihak baik individu, kelompok sebagai pengirim kepada pihak lain sebagai penerima guna menginterpretasikan tujuan dan mengerjakan pekerjaan dengan baik.

b. Teori Komunikasi

Teori interaksi simbolik Herbert Mead

Menurut Mead, terjadinya komunikasi apabila adanya hubungan beberapa individu. Aturan menjadi acuan komunikasi bagi individu dalam hubungan. Seseorang tidak bisa berkomunikasi jika tidak ada kepentingan yang sama dan tidak ada aktifitas yang kooperatif antara pihak yang berkomunikasi. Partisipasi dalam komunikasi antar individu akan terbentuk sebuah masyarakat. Komunikasi tidak terjadi apabila tidak ada keterikatan yang dibangun oleh para individu dan pihak lain (Mead, 1934).

c. Faktor-faktor Komunikasi

Faktor komunikasi menurut Fachrezi (2020) :

1. Perkembangan

Komunikasi secara efektif tercipta apabila bidan mengetahui pengaruh berkembangnya usia, yang dilihat dari bahasa atau cara yang dipikir orang tersebut.

2. Persepsi

Pandangan seseorang terhadap adanya kejadian merupakan persepsi yang membentuk pengalaman atau harapan.

3. Nilai

Nilai dipengaruhi perilaku bidan sebagai bentuk kesadaran akan nilai seseorang. Dalam membuat keputusan yang tepat bidan memerlukan adanya pengetahuan dan pengklasifikasian nilai.

4. Latar Belakang Sosial Budaya

Budaya akan berpengaruh besar pada bahasa dan gaya komunikasi. Selain itu, budaya menjadi batasan cara bagaimana bersikap dan berbicara.

5. Emosi

Emosi adalah perasaan subjektif mengenai suatu situasi.

d. Indikator Komunikasi

Menurut Wong dan Askiah (2021) indikator komunikasi sebagai berikut:

1. Komunikasi dengan atasan.

Dalam sebuah organisasi terjadi proses komunikasi yang dari atas ke bawah.

2. Komunikasi dengan bawahan.

Proses komunikasi yang berlangsung dalam suatu perusahaan atau organisasi dari urutan jabatan tinggi kepada jabatan bawahan.

3. Komunikasi antara sesama rekan kerja.

Dalam sebuah organisasi perusahaan komunikasi yang terjadi antara sesama rekan kerja yang memiliki kedudukan jabatan yang setara.

4. Kepribadian

a. Definisi Kepribadian

Menurut Robbin dan Judge (2013) kepribadian adalah bentuk psikologis pada seseorang ditentukan dari cara penyesuainnya yang berbeda terhadap lingkungannya. Kepribadian juga diartikan sebagai kumpulan karakter yang seimbang yang menunjukkan perbedaan atau sifat karakter seseorang (Tewal, 2017). Nora, dkk (2022) menyatakan kepribadian kerja merupakan cara seseorang berinteraksi dengan yang lainnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan kumpulan karakter individu seseorang yang mempengaruhi bagaimana mereka berpikir, merasa, dan berperilaku.

b. Teori Kepribadian

Teori kepribadian yang digunakan mempunyai dimensi yang berdiri sendiri yaitu *Big Five Personality*. Teori mengenai model dimensi kepribadian seperti yang dikonseptualisasikan oleh Costa dan McCrae (1992) termasuk *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness to experience*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness* (Rothmann & Coetzer, 2003). Utami, dkk (2018) mengatakan teori ini dapat digunakan secara universal, dapat diaplikasikan pada individu dengan berbagai latar belakang budaya (McCrae & Costa. 2008).

Hal ini juga dapat diterapkan dari masa kanak-kanak hingga dewasa (Thompson, 2003).

c. Indikator Kepribadian

Menurut Octavia, dkk (2017) indikator kepribadian sebagai berikut :

a. *Extraversion* (ekstraversi)

Adanya hubungan antara emosi, senang dan kenyamanan dirinya sendiri dengan lingkungan sekitar, mudah bergaul jika bersama orang lain.

b. *Agreeableness* (mudah bersepakat)

Berkaitan dengan kepercayaan, hangat, mempunyai kepribadian yang ingin menghindari konflik.

c. *Conscientiousness* (kehati – hatian)

Kesadaran hati nurani, konsentrasi, berprestasi, disiplin untuk mencapai tujuan.

d. *Neuroticism* (neurotisme)

Karakteristik kepribadian ini adalah gugup, takut dan suka berlebihan yang ditunjukkan dengan ekspresi emosi.

e. *Openness to experience* (keterbukaan pengalaman)

Minat terhadap pengetahuan tinggi dan terbuka akan hal-hal baru.

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini yang berhubungan dengan variabel komunikasi dan kepribadian.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	(Nurmin Arianto, Lilis Suryani, Asep Sulaeman, 2020) Jurnal Ilmiah J. KREATIF, Vol. 8, No.1, Juni 2020 (Halaman 124-137) ISSN : 2339-0689, E-ISSN : 2406-8616	X1 : Kepemimpinan X2 : Komunikasi Y : Kinerja Z : Kepuasan Kerja	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan 3. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 4. Komunikasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan
2.	(Estiningsih, 2018) MBIA Vol. 17, No. 2, 2018 p-ISSN 2086-5090, e-ISSN: 2655-8262	X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Komunikasi Y : Kinerja Z : Kepuasan Kerja	1. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Komunikasi dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja a

3.	(Mia Muthia Ulfa, Rian Surenda, 2021) Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan 2021 ISSN 2722-0729	X1: Komunikasi Y : Kepuasan Kerja	Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4.	(Trisnowati Josiah, 2019) Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 5, No 2, 2019 ISSN = 2621-7937	X1 : Komunikasi X2 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai
5.	(Herizal & Muhammad Nur 2020) Jurnal Sains Riset (JSR) ISSN 2088-0952	X1 : Komunikasi Y : Kepuasan Kerja	Komunikasi internal dan variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
6.	(Zackharia Rialmi, Morsen, 2020) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS. Vol. 3, No. 2, Januari 2020	X1 : Komunikasi Y : Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan
7.	(Dwi Mochamad Akbar, Siti Saroh, Daris Zunaida, 2018) Jurnal Universitas Islam Malang	X1 : Komunikasi Y : Kinerja	Hubungan Komunikasi terhadap kinerja karyawan tidak terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan
8.	(Kamaluddin Kadir; Mahfudnurnajamuddin; Junaidin Zakaria; Suriyanti 2021) International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) Vol. 8, No. 3, March 2021 page: 508 – 525 ISSN 2364 – 5369	X1 : Restructuring X2 : Commitment X3 : Communication Y : Employee Performance Z : Job Satisfaction	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Komunikasi memiliki dampak positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pengaruh terhadap kinerja pegawai 4. Komunikasi berpengaruh tetapi

			tidak signifikan dengan variabel kepuasan yang memediasi kinerja karyawan
9.	(Endratno & Afrizal, 2020) DERIVATIF: Jurnal Manajemen Vol. 14 No. 1 April 2020 (ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)	X1 : Komunikasi X2 : Lingkungan Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja	Menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10.	(Yesti Nora, dkk, 2022) Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK 2022 Vol. 7 No. 1 Hal: 91-95 ISSN: 2502-6275	X1 : Budaya Kerja X2 : Kepribadian Y : Kinerja Z : Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian kerja terhadap kepuasan kerja 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian kerja terhadap kinerja 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja 4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepribadian kerja terhadap kinerja
11.	(Badaruddin & Fatmasari, 2021) AkMen Volume 18 Nomor 3 Desember 2021 e-ISSN : 2621-4377 p-ISSN : 1829-8524	X1 : Personality X2 : Workplace Spirituality Y : Kinerja Dosen	Personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen
12.	(Sri Indrastuti, 2021) Jurnal Ekonomi KIAT Vol. 32, No. 2, Des 2021 p-ISSN 1410-3834 e-ISSN 2597-7393	X1 : Kepribadian Y : Kinerja Karyawan Z : Kompetensi	Kepribadian karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

13.	(Hellen Vera Simanjuntak, 2018) K I N E R J A 2018 82-99 ISSN Print: 1907 3011 - ISSN Online: 2528-1127 82	X1 : Job Embeddedness X2 : Komitmen Organisasi X3 : Kepribadian Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
14.	(Fuad Fakhruddin, Zainal Ilmi, Gusti Noorlitaria Achmad, 2020) International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Vol-4, Issue-2, 2020 (IJEBAR) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771	X1 : Personality X2 : Organizational Commitment X3 : Work Engagement Y1 : Job Satisfaction Y2 : Employee Performance	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan pegawai 2. Kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
15.	(Emi Safrina, 2017) JURNAL EKONOMI DAN BISNIS VOLUME 18, NO. 2, Agt 2017 p-ISSN 1693-8852 e-ISSN 2549-5003	X1 : Disiplin X2 : Kompensasi X3 : Komunikasi Y : Kinerja Z : Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja 4. Kepuasan kerja memberikan efek mediasi secara

			penuh terhadap hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan
16.	Diyanti, dkk (2021) Jurnal EMAS E-ISSN : 2774-3020	X1 : Komunikasi X2 : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Z : Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Komunikasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
17.	Burhan, dkk (2022) Jurnal Ilmu Multidisiplin Vol. 1, No. 2 e-ISSN: 2829-4580 p-ISSN: 2829-4599	X1 : Komunikasi X2 : Kedisiplinan X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Z : Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi berdampak positif maupun krusial bagi kinerja pegawai 2. Komunikasi berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan dan teoritis penelitian diatas. Maka variabel independen penelitian adalah komunikasi dan kepribadian, variabel dependen adalah kinerja, dan variabel intervening adalah kepuasan kerja. Kerangka pemikiran berdasar hubungan antara variabel diatas sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut teori dalam Tawal, dkk (2017) keterampilan komunikasi dapat meningkatkan kinerja baik jika anggota dalam pekerjaannya bisa diselesaikan dengan standar yang sudah ditetapkan, karena adanya informasi yang sesuai dalam suatu pekerjaan. Bahwa keterampilan komunikasi bidan mampu membuat rekan kerja melakukan suatu arahan atau pekerjaan sesuai pesan yang disampaikan sehingga tingkat kinerja lebih baik. Teori komunikasi ini adalah teori interaksi simbolik Herbert Mead, Mead (1934) mengatakan komunikasi hanya akan terjadi jika ada sebuah hubungan antar individu sebelumnya.

Hal ini didukung penelitian oleh Hariko (2017) menyatakan komunikasi merupakan cara seorang menyampaikan pesan untuk pihak lain. Pesan tersebut akan berpengaruh pada kinerja seseorang, komunikasi yang baik dalam organisasi perlu disampaikan guna terhindarnya kesalahan bekerja.

Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Estiningsih (2018), Rialmi & Morsen (2020), Kadir, dkk (2021) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja

Secara teori, bagian yang penting dari seorang pekerja ialah kepribadian, karena pekerja akan bertingkah laku yang pada akhirnya akan memunculkan pola tindakan. Menurut Indrastuti (2021) kepribadian pegawai mempengaruhi keterlibatan pegawai ditempat kerja yang dapat mendorong kinerja. Jadi kepribadian bidan dalam berinteraksi dapat mempengaruhi keterlibatan bidan lain di masing-masing puskesmas yang dapat mendorong kinerja. Teori kepribadian ini adalah teori kepribadian dimensi *big five personality* yang dikonseptualisasikan oleh Costa dan McCrae (1992).

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Nora, dkk (2022), Simanjuntak (2018) menemukan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Robbin & Judge (2007) kinerja dapat dihasilkan dari faktor internal dan eksternal pada organisasi, termasuk kepuasan kerja pegawai dan tingginya komitmen. Ketika seorang bidan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka bidan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Teori kepuasan kerja ini adalah teori perbedaan Locke (1969) yang

mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai.

Hal ini didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Fakhruddin, dkk (2020), Simanjuntak (2018), Nurmin, dkk (2020), Estiningsih (2018) dan Nora, dkk (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam teori yang dinyatakan Robbin dan Judge (2017) menyatakan akibat dari komunikasi dalam kelompok dapat mendapat kepuasan, sarana pemenuhan kebutuhan sosial, dan sarana ekspresi perasaan melalui bentuk emosional. Dengan bidan mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja organisasinya maka akan menciptakan sikap yang positif dengan disertai dengan sikap. Maka dari itu, komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Teori komunikasi ini adalah teori interaksi simbolik Herbert Mead, menurut Mead (1934) komunikasi hanya akan terjadi jika ada sebuah hubungan antar individu sebelumnya.

Hal ini didukung oleh penelitian Herizal & Nur (2020), Ulfa & Surenda (2021), Nurmin, dkk (2020) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja

Arianto dan Choliq (2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan tercapai jika terdapat kesesuaian antara tipe serta karakteristik

kepribadian dengan pekerjaannya sehingga pegawai merasa sebagai salah satu bagian dari organisasi yang tak terpisahkan. Bidan banyak yang merasakan senang mengerjakan tugasnya sehingga dimungkinkan karakter kepribadiaannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Teori kepribadian ini adalah teori kepribadian dimensi *big five personality* yang dikonseptualisasikan oleh Costa dan McCrae (1992).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nora, dkk (2022) menunjukkan hasil bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Simanjuntak (2018) kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan yang menunjukkan bahwa keseluruhan cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain dalam bentuk sikap, perilaku, dan tindakan telah mampu meningkatkan kepuasan dan apabila kepribadian kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

6. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

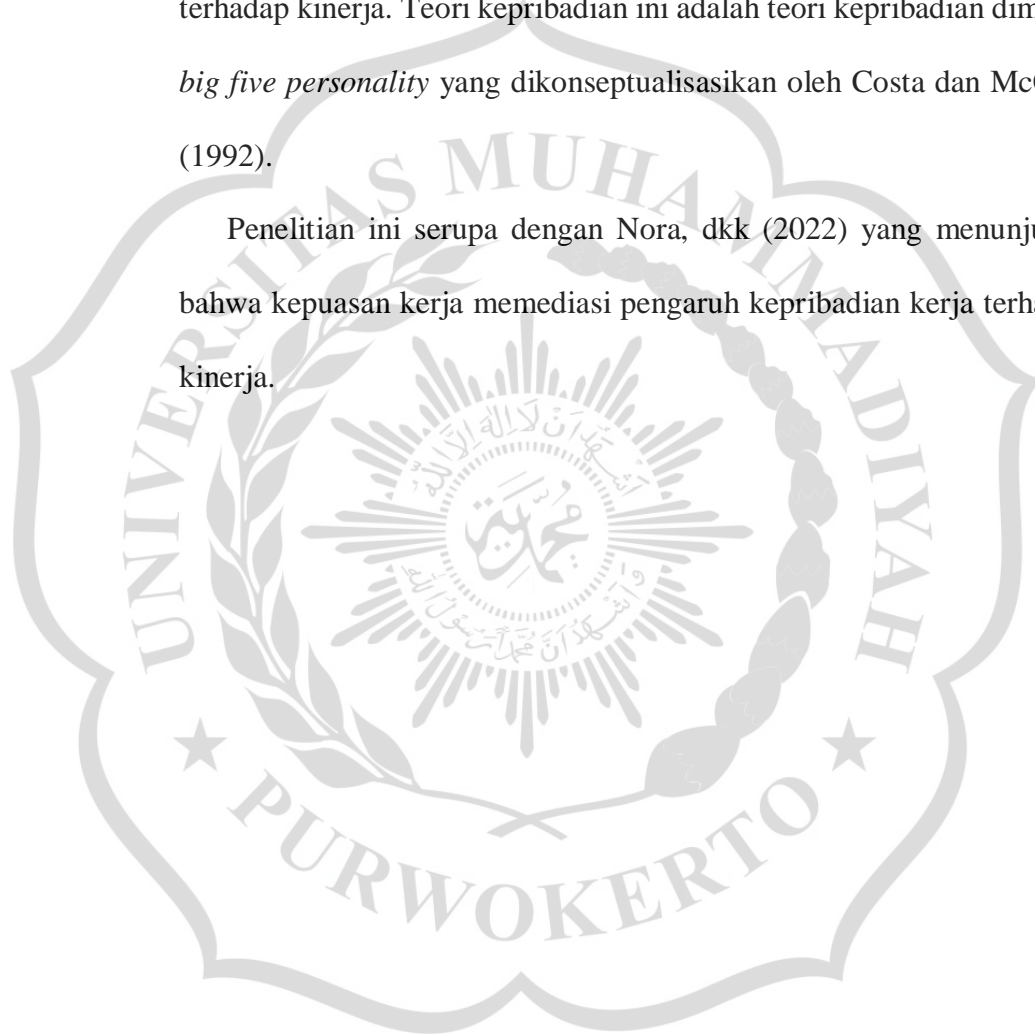
★ Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja dengan kuat apabila karyawan memiliki kepuasan kerja. Komunikasi yang tepat pada bidan terhadap rekan kerjanya dapat meningkatkan kinerja apabila mengalami kepuasan kerja. Teori komunikasi ini adalah teori interaksi simbolik Herbert Mead, menurut Mead (1934) komunikasi hanya akan terjadi jika ada sebuah hubungan antar individu sebelumnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Safrina (2017) dan Nurmin, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan.

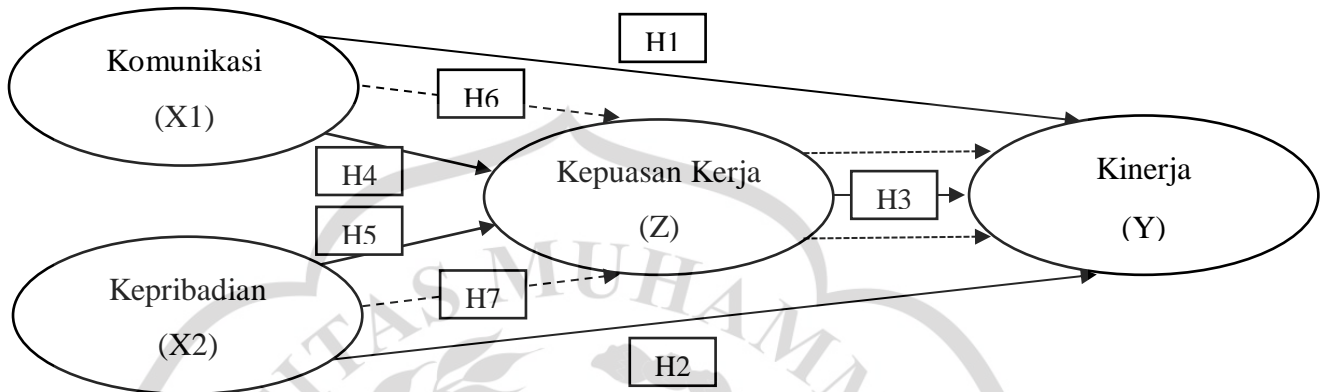
7. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Kepribadian dapat mempengaruhi kinerja dengan kuat apabila karyawan memiliki kepuasan kerja. Dengan adanya peningkatan kepuasan kerja dan kepribadian bidan yang baik akan berpengaruh kuat terhadap kinerja. Teori kepribadian ini adalah teori kepribadian dimensi *big five personality* yang dikonseptualisasikan oleh Costa dan McCrae (1992).

Penelitian ini serupa dengan Nora, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepribadian kerja terhadap kinerja.



Berdasarkan uraian teoritis dan hasil penelitian diatas maka model penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Dari analisis tersebut akan diketahui beberapa hipotesis yang secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

- H1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H2 : Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H4 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H5 : Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H6 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
- H7 : Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.