

---

## **Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Etika Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditasn Desa (LPD)**

**Ni Made Oksiani <sup>(1)</sup>  
Putu Atim Purwaningrat <sup>(2)</sup>**

(1)(2)(3) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas HinduIndonesia, Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238  
e-mail : [madeoksi20@gmail.com](mailto:madeoksi20@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to find out the influence of interpersonal communication, work ethics, and work engagement on the job satisfaction of employees of the Village Credit Institute (LPD) of Sading Mengwi-Badung Customary Village. This research was conducted at the Village Credit Institute (LPD) of Sading Mengwi-Badung Customary Village. The size of the population and sample are respondents who have employees up to 45 people taken by the method of determining the sample that is saturated sampling. Based on the results of the analysis found that interpersonal communication had a positive and partially significant effect on employee job satisfaction in LPD Desa Adat Sading. Work ethic has a positive and partially significant effect on employee job satisfaction in THE Sading Customary Village LPD. Work involvement has a positive and partially significant effect on employee job satisfaction in THE SADING Customary Village LPD. Interpersonal communication, work ethic and work engagement have a positive and significant simultaneous effect on employee job satisfaction in THE Sading Customary Village LPD.*

**Keywords:** *Interpersonal Communication; Work Ethic; Work involvement; Job Satisfaction*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal, etika kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Sading Mengwi-Badung. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Sading Mengwi-Badung. Besar kecilnya populasi dan sampel adalah responden yang memiliki karyawan sampai dengan 45 orang yang diambil dengan metode penentuan sampel yaitu sampling jenuh. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading. Komunikasi interpersonal, etika kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading.

**Kata Kunci :** *Komunikasi Interpersonal; Etika Kerja; Keterlibatan Kerja; Kepuasan Kerja*

---

## Pendahuluan

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atas apa yang telah dilakukan (Mahayasa, dkk., 2018). Kepuasan kerja sulit diukur dan bersifat subjektif. Hal ini dikarenakan setiap orang memiliki keinginan yang berbeda-beda dan ingin agar keinginan tersebut terpenuhi. Seorang karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja jika mengetahui bagaimana melakukan pekerjaannya dengan baik dan apa yang diharapkan untuk dicapai adalah apa yang diinginkannya atau bahkan lebih (Faisal & Istiyah, 2016). Salah satu faktor yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya adalah komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Tujuan mempromosikan hubungan manusia dalam organisasi adalah untuk mencegah konflik, terutama konflik pribadi dalam organisasi, yang biasanya dapat merusak kelangsungan kegiatan organisasi. Keuntungan dari hubungan interpersonal dan komunikasi yang baik dalam suatu organisasi adalah bahwa setiap masalah dapat diselesaikan secara damai, ada rasa saling menghormati dan kepercayaan antar karyawan, pelaksanaan pekerjaan dilindungi oleh lingkungan yang santai dan akrab (Atmojo, 2018).

Menurut Burhanudin (2015:31) tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk menyampaikan informasi kepada orang lain agar orang tersebut mengetahui, melalui komunikasi interpersonal, pengalaman dapat dibagikan kepada teman atau orang lain, mendorong simpati. Komunikasi interpersonal juga bertujuan untuk kerjasama antara satu orang dengan orang lain, untuk mencapai tujuan tertentu atau melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi kedua belah pihak dan melalui komunikasi interpersonal seseorang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu. Menjaga kepuasan kerja didukung meskipun setiap karyawan memiliki etika yang baik dan setuju dengan standar kerja yang berlaku di perusahaan. Etika kerja, khususnya, diyakini sebagai cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan (Mahayasa, dkk., 2022), termasuk preferensi untuk berpartisipasi dalam aktivitas dan keterlibatan dalam aktivitas bisnis, serta sikap terhadap imbalan dalam bentuk uang dan sikap terhadap karir jalan (Jufrizen dan Sipahutar, 2016). Ernawan (2016:2) menyatakan bahwa etika adalah cabang filsafat yang mencari perilaku buruk manusia. Etika menjadi tindakan manusia yang baik dan buruk.

Menurut Wiley dalam Ernawan (2016:3), etika mempengaruhi kewajiban moral, tanggung jawab dan keadilan sosial. Etika yang lebih kontemporer mencerminkan karakter masyarakat, yang merupakan kumpulan individu. Menurut Simorangkir (2013:3), etika adalah upaya sistematis melalui penggunaan proporsi untuk menafsirkan pengalaman moral individu

---

dan sosial, sehingga dapat menentukan antara kontrol perilaku manusia dan bobot nilai yang perlu ditangani dalam kehidupan.

Kepuasan kerja karyawan yang dapat dilakukan untuk menjaga kepuasan karyawan adalah dengan melibatkan karyawan dalam segala aspek pekerjaan perusahaan (Affandi, 2017). Keterlibatan dalam pekerjaan merupakan salah satu variabel yang memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Manajemen harus lebih meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi dengan menciptakan sistem yang memungkinkan karyawan untuk memberikan umpan balik atas kebijakan yang diterapkan di perusahaan. Memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya akan membantu terciptanya kepuasan kerja karyawan (Dhamyanti, 2006).

Menurut Robbins & Coulter (2012:377), keterlibatan kerja adalah tingkat identifikasi karyawan dengan pekerjaannya, mereka secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya dan percaya bahwa kinerja mereka dalam pekerjaan lebih penting untuk kebaikan mereka sendiri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mengenali dan sangat peduli dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Ditemukan bahwa tingkat yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah dan tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.

Penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Sading yang terletak di Jl.Raya Sading No.25A, Sading, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80115. LPD Desa Adat Sading merupakan perusahaan jasa keuangan non bank dan menyadari sepenuhnya bahwa melayani konsumen akan dilakukan dengan baik jika ada kedisiplinan yang tinggi antar pegawai agar tidak mengecewakan nasabah. Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Oleh karena itu, LPD Desa Adat Sading berkomitmen melalui komunikasi yang baik dan kepemimpinan yang baik akan mampu menjaga hubungan yang harmonis dan dapat menciptakan disiplin kerja bagi karyawannya serta dapat bekerja sesuai tujuan perusahaan.

Permasalahan terkait komunikasi interpersonal yang peneliti temui selama observasi di LPD Desa Adat Sading adalah kurangnya kerjasama antar pegawai dan salah urus informasi antar pegawai. Hal ini dapat membuat pembangunan LPD Desa Adat Sading tidak efektif untuk mencapai tujuan. Kemudian sering terjadi permasalahan yang terjadi akibat kesalahpahaman antara dua pegawai LPD Desa Adat Sading yang awalnya hanya berbasa-basi. Dengan demikian, perbedaan persepsi komunikator yang tidak memahami karakter pengirim komunikasi dapat muncul sehingga menimbulkan masalah.

---

Berdasarkan persentase absensi pegawai setiap bulannya yang mencapai 2,87 persen, nilai tersebut cukup rendah dari Januari hingga Desember 2019, dengan kisaran 19 hingga 42 hari per bulan. Jika dilihat dari tingkat persentasenya masih tergolong rendah, yaitu masih di bawah 3,00%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi pegawai di LPD Desa Adat Sading relatif baik. Data di atas menunjukkan bahwa etika kerja karyawan di hadapan karyawan sangat baik, tetapi pengamatan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa karyawan cenderung pasif dan mengeluh dan tidak mau melakukan tugas atau upaya kreatif, sampai selesainya kegiatan dengan optimal hasil dalam rangka meningkatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaan seseorang.

Berdasarkan permasalahan yang terkait dengan partisipasi pegawai dalam bekerja terdapat permasalahan yaitu adanya perbedaan pengetahuan, keterampilan, sikap, disiplin dan faktor lainnya di LPD Desa Adat Sading. Keadaan ini menimbulkan perbedaan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Jadi pekerjaan setiap karyawan akan berbeda-beda. Tantangan selanjutnya yang juga dihadapi oleh LPD Desa Adat Sading adalah masih adanya pegawai yang acuh terhadap pekerjaan dan tanggung jawab, keengganan pegawai untuk terlibat dalam setiap pekerjaan, lambatnya respon dalam memberikan pelayanan dari perintah pimpinan. Kemudian masih ada pegawai yang kurang puas dengan kebijakan pimpinan mengenai pembagian kerja yang diberikan. Pegawai mengatakan masih terdapat penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan pegawai sehingga mengakibatkan tertundanya pengabdian kepada masyarakat.

Burhanudin (2015:30), “Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi, baik organisasi bisnis maupun non bisnis, dengan menggunakan media komunikasi serta bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu”. Penelitian dari Setyoningrum & Diphojoyo (2020) menyebutkan jika semakin tinggi komunikasi antara karyawan maka semakin tinggi juga kepuasan kerjanya.

Artinya dengan adanya proses komunikasi yang baik dalam organisasi atau perusahaan maka akan terjadi proses penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan. Komunikasi yang baik akan berdampak positif pada bagaimana pekerjaan yang dilakukan akan lebih cepat selesai dan akan mengurangi kesalahan pada pekerjaan tersebut. Semakin besar hubungan interpersonal, semakin besar kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian dari Setyoningrum & Diphojoyo (2020) dan Effendi, *et al* (2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh dengan arah positif antara komunikasi interpersonal

---

terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Setyoningrum & Diphojoyo (2020) menyebutkan jika semakin tinggi komunikasi antara karyawan maka semakin tinggi juga kepuasan kerjanya. Semakin rendah tingkat komunikasinya maka semakin rendah tingkat kepuasan para karyawannya. Penelitian dari Arianto (2012), Simatupang, *et al* (2019), dan Faisal & Istiyah, (2016) juga menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Maka dapat ditentukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H1** : Komunikasi Interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di LPD Desa Adat Sading Mengwi-Badung.

Menurut Ernawan (2016:2), etika adalah cabang filsafat yang mencari perilaku buruk manusia. Etika mencari tindakan manusia yang baik. Etika berkaitan dengan semua ilmu yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat, seperti antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik dan ilmu hukum. Etika kerja Anda dapat membuat Anda lebih bersemangat untuk melakukan aktivitas tersebut. Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Ernawan, 2016: 14)

Penelitian Bhastary (2020) dan Lalatirromah & Nugraheni (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan, sehingga dapat dikatakan etika kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan perusahaan. perusahaan. Hasil penelitian Hairunnisa (2020) dan Ritonga (2020) juga menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian Archandar (2010) yang menunjukkan bahwa etika kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian dari Komari & Djafar (2013) juga mengatakan bahwa etika kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis yang dapat disusun berdasarkan pernyataan tersebut yaitu :

**H2** : Etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa Sading, Badung.

Menurut Robbins & Coulter (2012:377), keterlibatan kerja adalah tingkat identifikasi karyawan dengan pekerjaannya, mereka secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya dan percaya bahwa kinerja mereka dalam pekerjaan lebih penting untuk kebaikan mereka sendiri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mengenali dan sangat peduli dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Ditemukan bahwa tingkat yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah dan tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.

---

Hasil penelitian dari Affandi (2017), Yakup (2017), Ibrahim, *et al* (2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Tawas,dkk (2018), Ariana & Riana (2016) dan Nuraeni (2015) juga menyebutkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang berarti apabila karyawan selalu dilibatkan dan merasakan keterlibatan pada setiap pekerjaan yang ditugaskan maka mampu meningkatkan rasa kepuasan dari karyawan pada perusahaan. Maka hipotesis yang dapat disusun berdasarkan pernyataan tersebut yaitu :

**H3** : Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa Sading, Badung.

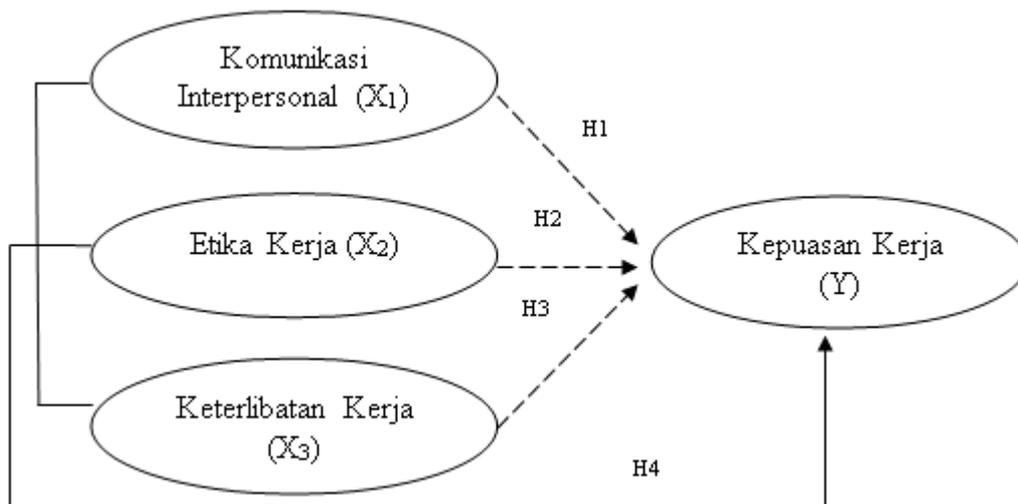
Handoko (2008: 193) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional dari keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan seorang karyawan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Seorang karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja jika mengetahui bagaimana melakukan pekerjaannya dengan baik dan apa yang diharapkan untuk dicapai adalah apa yang diinginkan atau bahkan lebih (Faisal & Istiyah, 2016). Tujuan diadakannya hubungan antar manusia dalam organisasi adalah untuk mencegah terjadinya konflik, khususnya konflik pribadi di dalam organisasi, yang pada umumnya dapat merusak kelangsungan kegiatan organisasi. Etika kerja, khususnya, diyakini sebagai cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk preferensi untuk berpartisipasi dalam aktivitas dan partisipasi dalam aktivitas perusahaan. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menjaga kepuasan karyawan adalah dengan melibatkan mereka dalam segala aspek pekerjaan di perusahaan Affandi (2017).

Hal ini sejalan dengan penelitian dari dari Setyoningrum & Diphojoyo (2020) dan Effendi, *et al* (2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh dengan arah positif antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Bhastary (2020) dan Lalatirromah & Nugraheni (2014) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan dengan demikian dapat dikatakan bahwa etika kerja yang dilakukan perusahaan dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan pada perusahaan tersebut. Kemudian hasil penelitian dari Affandi (2017), Yakup (2017), Ibrahim, *et al* (2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

**H4** : Komunikasi Interpersonal, Etika Kerja dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Sading.

## Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan kali ini adalah desain penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (sugiyono, 2014:56). Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Sading yang berlokasi di Raya Sading No. 25 A, Sading, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80115. Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Sading yang berlokasi di Raya Sading No. 25 A, Sading, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80115. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini dimana sampel terdiri dari seluruh pegawai LPD Desa Adat Sading sampai dengan 45 orang, maka secara otomatis seluruh anggota populasi dijadikan responden (kecuali pimpinan) sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang atau dengan kata lain penelitian ini merupakan penelitian studi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji-t, dan uji-F. Sehingga dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 dapat dijelaskan jika hasil pengujian alat pencarian yang digunakan memenuhi syarat valid dimana nilai koefisien korelasi  $>30$  dan semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas data atau reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

**Tabel 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komunikasi Interpersonal (X1)	X1.1 – X1.10	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2	Etika Kerja (X2)	X2.1-X2.8				
3	Keterlibatan Kerja (X3)	X3.1-X3.6				
3	Kepuasan Kerja (Y)	Y1-Y10				

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 2 nilai Sig.(2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal, hasil penelitian juga tidak terjadi gejala multikolinieritas dimana nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $< 10$  dan memenuhi syarat uji, serta tidak adanya gejala heteroskedastisitas dimana nilai *sig*  $> 0,05$  sehingga dapat dilanjutkan ketahap analisis berikutnya.

**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,200	0,604	1,655	0,751
Etika Kerja (X2)		0,652	1,534	0,073
Keterlibatan Kerja (X3)		0,595	1,680	0,130

Sumber : Data diolah (2022)

Koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,789. Hal ini berarti variabel dependen kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu komunikasi interpersonal (X<sub>1</sub>), etika kerja (X<sub>2</sub>) dan keterlibatan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 78,9% sedangkan sisanya ( $100\% - 78,9\% = 21,1\%$ ) dijelaskan oleh variabel atau sebab – sebab lainnya di luar model penelitian seperti beban kerja, kompensasi, loyalitas kerja serta lain sebagainya.

Persamaan regresi yang didapatkan yaitu  $Y = 5,138 + 0,255 X_1 + 0,529 X_2 + 0,391 X_3 + \epsilon_i$  diperoleh dari hasil regresi pada Tabel 4 yang memiliki interpretasi sebagai berikut :

Nilai koefisien regresi komunikasi interpersonal sebesar 0,255 (positif), nilai t hitung (2,610)  $>$  t tabel (2,019) dengan signifikansi  $0,013 < (0,05)$ , maka hal ini berarti komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading (hipotesis terbukti). Hasil penelitian dari Setyoningrum & Diphojoyo (2020) dan Effendi, *et al* (2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh dengan arah positif antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Setyoningrum & Diphojoyo (2020) menyebutkan jika semakin tinggi komunikasi antara karyawan maka semakin

tinggi juga kepuasan kerjanya. Semakin rendah tingkat komunikasinya maka semakin rendah tingkat kepuasan para karyawannya.

Nilai koefisien regresi etika kerja adalah 0,529 (positif),  $t$  hitung (6,719) >  $t$  tabel (2,019) dengan signifikansi  $0,000 < (0,05$ , maka hal ini berarti etika kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading (hipotesis terbukti). Penelitian dari Bhastary (2020) dan Lalatirromah & Nugraheni (2014) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan dengan demikian dapat dikatakan bahwa etika kerja yang dilakukan perusahaan dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian dari Hairunnisa (2020) dan Ritonga (2020) juga menyebutkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Archandar (2010) yang menunjukkan bahwa etika kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian dari Komari & Djafar (2013) juga mengatakan bahwa etika kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien regresi keterlibatan kerja adalah 0,391 (positif),  $t$  hitung (2,647) >  $t$  tabel (2,019) dengan signifikansi  $0,011 < (0,05$ , maka hal ini berarti keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading (hipotesis terbukti). Hasil penelitian dari Affandi (2017), Yakup (2017), Ibrahim, *et al* (2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Tawas,dkk (2018), Ariana & Riana (2016) dan Nuraeni (2015) juga menyebutkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang berarti apabila karyawan selalu dilibatkan dan merasakan keterlibatan pada setiap pekerjaan yang ditugaskan maka mampu meningkatkan rasa kepuasan dari karyawan pada perusahaan.

**Tabel 4. Hasil Uji-T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.138	3.097		1.659	.105
Komunikasi Interpersonal	.255	.098	.234	2.610	.013
Etika Kerja	.529	.079	.580	6.719	.000
Keterlibatan Kerja	.391	.148	.239	2.647	.011

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) yang dijelaskan pada Tabel 5 dapat menunjukkan bahwa nilai F-hitung (54,911) > F-tabel (2,83) dengan nilai Sig (0,000) < (0,05). maka itu berarti

bahwa komunikasi interpersonal, etika kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading. Jadi dengan demikian variabel komunikasi interpersonal, etika kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja teruji kebenarannya (hipotesis terbukti). Hal ini sejalan dengan penelitian dari dari Setyoningrum & Diphojoyo (2020) dan Effendi, et al (2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh dengan arah positif antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Bhastary (2020) dan Lalatirromah & Nugraheni (2014) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan dengan demikian dapat dikatakan bahwa etika kerja yang dilakukan perusahaan dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan pada perusahaan tersebut. Kemudian hasil penelitian dari Affandi (2017), Yakup (2017), Ibrahim, *et al* (2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 5. Hasil Uji-F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3095.355	2	1547.678	53.859	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1752.879	61	28.736		
	Total	4848.234	63			

Sumber : Data diolah (2022)

### Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari analisis dapat disimpulkan bahwa: (1) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading. (2) Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading. (3) Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading. (4) Komunikasi interpersonal, etika kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading. Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu, (1) menumbuhkan sikap ramah, sopan santun, dan menjaga tingkah laku yang baik dihadapan nasabah ataupun orang lain yang berkunjung ke LPD Desa Adat Sading, (2) seluruh karyawan LPD Desa Adat Sading mampu memberikan sumbangan pemikiran yang mampu mendukung proses kerja agar lebih cepat terselesaikan terutama jika terjadi kendala/masalah, (3) mampu mengembangkan kemampuan berorganisasi salah satunya dengan ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan, sehingga kemampuan bersosialisasi, komunikasi dengan banyak orang dan

mampu menumbuhkan hubungan baik antar karyawan lainnya serta dengan hubungan dengan pimpinan, dan (4) kepada pimpinan LPD Desa Adat Sading diharapkan mampu memberikan dukungan baik moral maupun financial yang mampu mendukung proses kerja karyawan LPD Desa Adat Sading lebih tinggi lagi. Karena dengan adanya dukungan merupakan motivasi bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

### Daftar Pustaka

- Affandi, G. (2017). *Pengaruh rotasi pekerjaan, tekanan peran, keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt bali ide*. 132.
- Arianto, N. (2012). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dan Etika kerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Smp Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan*. April.
- Atmojo, A. P. (2018). Pengaruh Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pada Pt. Bima Palma Nugraha Di Kutai Timur. *Ejournal Administrasi Bisnis Issn 2355-5408*, 6(1), 242–256.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- DeVito, terj, Agus Maulana (2011). *Komunikasi Antarmanusia*. Pamulung Karisma Publishing Group 2011 Hal. 260-264.
- Faisal, A., & Istiyah. (2016.). Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal M-Progress*, 59–77.
- Gering, Supriadi. 1998. *Etika Birokrasi, Bahan Pendidikan Dan Latihan Prajabatan Golongan Iii*. Jakarta: Lan-Ri.
- Hairunnisa. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. 20-35.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Iii. Yogyakarta: Stie Ykpn.
- Heidjirachman, Ranupanjojo Dan Suad Husnan, 1999. *Manajemen Personalial*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka Mana 4439, Ut.
- Kartini, Kartono, 2000, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Komari, N., & Djafar, F. (2013). Work Ethics , Work Satisfaction And Organizational Commitment At The Sharia Bank , Indonesia. *International Business Research; Issn 1913-9004 E-Issn 1913-9012 Published By Canadian Center Of Science And Education Work*, 6(12), 107–117. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n12p107>
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado.
- Martoyo, S. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03).
- Mahayasa, I. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71-86.

- 
- Moenir, As., 2001, *Kepemimpinan Kerja Peranan Teknik Dan Keberhasilannya*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Putra J. Raviyanto, Dkk, 1991, *Dasar-Dasar Produktivitas*. Modul Universitas Terbuka 1-9 Adni 4536. Jakarta: Karunika.
- Rahma, S., Suhandana, G. A., & Suarni, N. K. (2013). *Dan Etika kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. 4(4).
- Setyoningrum, D. P., & Diphojoyo, G. U. (2020). *Pengaruh Komunikasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pelayanan Publik Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bnp2tki)*. 4(1), 38–52.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Yakup, Y. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*.