

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS Perambabulan ditunjukkan (T- statistik 2,668: P -value 0,008). Komunikasi transparan dan dua arah mengurangi ketidakpastian, meningkatkan persepsi keadilan serta kepercayaan, sehingga menjadi penentu utama kepuasan kerja karyawan.
2. Etos kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS Perambabulan dengan (T-statistik 1,688 :P- value 0,092). Meskipun etos kerja tinggi tercermin dari kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen kepuasan kerja lebih dipengaruhi faktor organisasi seperti sistem penghargaan serta keseimbangan beban kerja dan reward, menyebabkan etos kerja kuat tidak otomatis meningkatkan kepuasan kerja.
3. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan KSPPS Perambabulan dengan (T-statistik 2,358 : P-value 0,018). Komunikasi yang jelas, konsisten, dan terbuka mengurangi kesalahan miskomunikasi, memperlancar koordinasi antarunit, serta meningkatkan motivasi melalui umpan balik dan apresiasi. Hal ini memperjelas peran, tugas, serta target, sehingga karyawan lebih produktif dalam pelayanan anggota dan pencapaian pembiayaan. Dengan demikian, komunikasi efektif menjadi penentu utama efektivitas kinerja di KSPPS Perambabulan.
4. Etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan KSPPS Perambabulan (T-statistik 2,412 : P- value 0,016). Karyawan dengan etos kerja tinggi menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen dalam pelayanan anggota, verifikasi simpanan, serta pembiayaan syariah, sehingga kinerja lebih efisien, tepat waktu, dan memuaskan. Sebaliknya, etos kerja rendah menyebabkan keterlambatan, kesalahan administrasi, dan pelayanan suboptimal. Dengan demikian, pengembangan etos kerja menjadi faktor kunci untuk meningkatkan efektivitas kinerja secara keseluruhan di KSPPS Perambabulan.

5. Efektivitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja di KSPPS Perambabulan dengan (T-statistik 2,528 : P- *value* 0,011). Efektivitas kinerja karyawan yang tinggi terlihat dari kelancaran pelayanan, produktivitas kerja, kedisiplinan, serta kemampuan kerja sama dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan yang baik, seperti adanya rasa dihargai, lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang terbuka, serta dorongan intrinsik dalam bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.
6. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di KSPPS Perambabulan dengan (T-statistik 1,682: P- *value* 0,093). Temuan ini menunjukkan kesenjangan antara sikap dan perilaku kerja nyata, di mana rasa nyaman serta apresiasi informal belum cukup mengubahnya menjadi peningkatan kinerja. Di KSPPS Perambabulan, dibutuhkan dukungan sistem kerja, insentif finansial agar kepuasan kerja berfungsi sebagai jembatan efektif. Dengan demikian, komunikasi memengaruhi kinerja lebih langsung tanpa mediasi kepuasan kerja yang kuat.
7. Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di KSPPS Perambabulan dengan (T-statistik 1,182 : P- *value* 0,237). Etos kerja tinggi gagal dimediasi kepuasan kerja akibat kesenjangan antara upaya karyawan dan dukungan organisasi yang terbatas dalam hal *reward financial*. Meskipun etos kerja kuat, kepuasan kerja tidak optimal sehingga tidak memperkuat hubungan ke kinerja. Diperlukan kebijakan organisasi yang lebih adil dan sistematis untuk menjembatani hubungan tersebut.

B. Saran

1. KSPPS Perambabulan Cirebon

Berdasarkan hasil penelitian, Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi dan etos kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, KSPPS Perambabulan Cirebon perlu mempertahankan sekaligus meningkatkan kualitas komunikasi internal melalui penyampaian informasi yang jelas, terbuka, serta adanya umpan balik dua arah. Komunikasi yang efektif tidak

hanya mampu meningkatkan kinerja, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, penguatan etos kerja juga perlu terus dilakukan melalui pembinaan, pelatihan, serta penanaman nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja. Namun demikian, karena etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka organisasi perlu mendukungnya dengan kebijakan lain seperti sistem penghargaan yang adil serta keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi, agar karyawan tetap merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja sendiri terbukti berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja, sehingga KSPPS Perambabulan Cirebon perlu memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor yang dapat meningkatkannya, seperti pemberian apresiasi, dukungan organisasi, dan kondisi kerja yang kondusif. Meskipun kepuasan kerja tidak terbukti mampu memediasi hubungan antara komunikasi dan etos kerja terhadap efektivitas kinerja, variabel ini tetap memiliki peran penting sebagai faktor langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Karyawan dan Masyarakat

Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan komunikasi serta mempertahankan etos kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Komunikasi yang efektif dan sikap kerja yang disiplin akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas kinerja. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu membangun suasana kerja yang positif serta saling mendukung agar tercipta kepuasan kerja yang lebih baik.

Bagi masyarakat, diharapkan dapat memanfaatkan layanan KSPPS Perambabulan Cirebon sebagai lembaga keuangan syariah yang profesional, aman, dan berlandaskan prinsip-prinsip syariah.

3. Akademisi dan Penelitian Selanjutnya.

Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya dengan mengembangkan variabel lain yang diduga memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja maupun efektivitas kinerja, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta motivasi kerja.

Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat memperluas jumlah sampel, menggunakan metode analisis yang berbeda, atau memilih lokasi penelitian lain agar hasil yang diperoleh lebih luas dan komprehensif. Hal ini khususnya penting untuk menguji kembali peran variabel intervening kepuasan kerja yang pada penelitian ini belum terbukti mampu memediasi secara signifikan.

4. Pemerintah dan Regulator

Diharapkan pemerintah dan lembaga terkait, seperti Otoritas Jasa Keuangan, dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah, terutama dalam aspek komunikasi organisasi, etos kerja, dan pengelolaan kepuasan kerja. Selain itu, diperlukan dukungan berupa kebijakan serta pelatihan yang berkelanjutan bagi koperasi syariah agar dapat meningkatkan profesionalisme karyawan dan efektivitas kinerja organisasi secara menyeluruh.

