

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KAFE OMBLEK CABANG BSD SEKTOR 1.1

Alifiya Qotrun Nada¹, Feb Amni Hayati, S.Pi., M.M.²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: a.qotrunnada14@gmail.com¹, dosen01657@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This research aims to determine: (1) the partial influence of communication on employee job satisfaction, (2) the partial influence of motivation on employee job satisfaction, (3) the simultaneous influence of communication and motivation on employee job satisfaction.

Methods. This research uses quantitative methods with the research object being the Omblek Cafe, BSD branch, sector 1.1. The research sample used was 60 employees of Omblek Cafe, BSD sector 1.1 branch. determined through saturated sampling techniques. The data used is primary data using data collection techniques through observation, questionnaires and literature study. Data analysis techniques are carried out through research instrument testing, classical assumption testing, linear regression testing, coefficient testing, as well as partial and simultaneous hypothesis testing.

Findings. The research results showed that there was a partially significant influence between communication on employee job satisfaction at the Omblek Cafe, BSD Branch, Sector 1.1. with a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(11.811 > 2.002)$. Motivation was stated to have a partially significant effect on employee job satisfaction at the Omblek Cafe, BSD Branch, Sector 1.1. with a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(12.053 > 2.002)$. The results of simultaneous hypothesis research showed that there was a significant simultaneous influence between communication and motivation on employee job satisfaction at the Omblek Cafe, BSD Sector 1.1 Branch with a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(120.404 > 3.159)$. The coefficient of determination simultaneously had an effect of 80.9% while the remaining 19.1% was influenced by other factors that were not researched.

Implication. The results of simultaneous hypothesis research showed that there was a significant simultaneous influence between communication and motivation on employee job satisfaction at the Omblek Cafe, BSD Sector 1.1 Branch with a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(120.404 > 3.159)$. The coefficient of determination simultaneously had an effect of 80.9% while the remaining 19.1% was influenced by other factors that were not researched.

Keywords. Communication; Motivation; Job Satisfaction; Kafe Omblek, BSD branch sector 1.1.

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) pengaruh secara simultan antara komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metode. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan objek penelitian yaitu Kafe Omblek cabang BSD sektor 1.1. Sampel penelitian yang digunakan berjumlah 60 karyawan Kafe Omblek cabang BSD sektor 1.1. yang ditentukan melalui teknik penarikan sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang dilakukan melalui pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien, serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

Hasil. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kafe Omblek Cabang BSD Sektor 1.1. dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,811 > 2,002)$. Motivasi dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kafe Omblek Cabang BSD Sektor 1.1. dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,053 > 2,002)$. Hasil penelitian hipotesis secara simultan didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kafe Omblek Cabang BSD Sektor 1.1 dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(120,404 > 3,159)$. Koefisien determinasi secara simultan berpengaruh sebesar 80,9% sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Implikasi. Hasil penelitian hipotesis secara simultan didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kafe Omblek Cabang BSD Sektor 1.1 dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(120,404 > 3,159)$. Koefisien determinasi secara simultan berpengaruh sebesar 80,9% sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Kata Kunci. Komunikasi; Motivasi; Kepuasan Kerja; Kafe Omblek cabang BSD sektor 1.1.

1. Pendahuluan

Semua organisasi termasuk perusahaan berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal, salah satu persyaratan penting untuk mewujudkan harapan ini adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Harapan ini akan terwujud jika organisasi atau lembaga memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang bermutu. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah dirancang atau ditentukan sebelumnya. Sumber daya manusia hendaknya dikelola secara efektif untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan atau visi misi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi adalah faktor-faktor berkaitan dengan sumber daya manusia. Dengan stabilnya komunikasi dan motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia, jika sumber daya manusia merasa puas dengan pekerjaannya maka akan berdampak positif pada perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang yang merasa puas akan pekerjaan yang ia lakukan akan memiliki kinerja yang baik, begitu pula seseorang yang tidak merasa puas akan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang buruk, sering melanggar SOP, terlambat datang, dan lain sebagainya yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu sifat yang menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang. Hal ini justru terjadi fenomena di Kafe Omblek Cabang BSD Sektor 1.1 yaitu kurangnya komunikasi dan motivasi dari atasan kepada bawahan, sehingga para karyawan cenderung terlihat tidak senang atau lalai saat sedang menjalankan tanggung jawabnya karena tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan.

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pencapaian, pengakuan, insentif, atau tujuan pribadi. Pada penelitian ini kurangnya fasilitas yang disediakan, seringnya kesalahpahaman antar karyawan, kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya. Seharusnya atasan lebih memperhatikan hal-hal tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan jika kepuasan karyawan ini meningkat tentu tujuan perusahaan akan tercapai.

Selanjutnya komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, atau perasaan antara individu atau kelompok. Komunikasi yang jelas dan efektif dapat membantu mengurangi kebingungan, meningkatkan pemahaman, dan memperkuat hubungan antar karyawan. Jika komunikasi berjalan dengan baik karyawan akan merasa didengar dan dipahami cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka sehingga mendapatkan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Tetapi hal ini justru tidak diterapkan di Kafe Omblek Cabang BSD Sektor 1.1 karena kurangnya komunikasi dua arah yang mengakibatkan karyawan kesulitan memahami informasi dengan benar. Seharusnya atasan lebih baik memberikan komunikasi secara aktif kepada bawahannya agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan di Kafe Omblek Cabang BSD Sektor 1.1

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Sutrisno (2018:74), mendefinisikan “Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Sedangkan menurut Larasati (2018:43) “Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.”

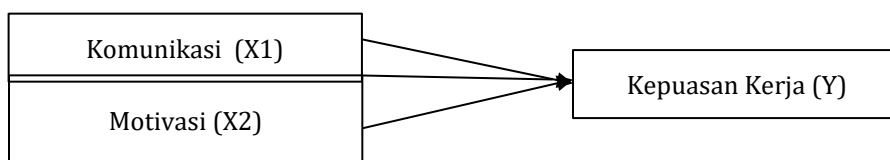
Motivasi (X2)

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2019:143) “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus.” Sedangkan menurut Robbins & Judge (2018:94) “Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”.

Komunikasi (X1)

Menurut Hardjana dalam (Sunarsi, 2019:36), “Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan”. Kemudian Menurut Marniati (2020:171) Komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara individu atau kelompok melalui simbol-simbol yang dimengerti oleh kedua belah pihak”.

Berikut adalah gambaran kerangka berpikir :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

- Ha1 : Diduga terdapat pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kafe Omblek BSD Cabang Sektor 1.1.
- Ha2 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kafe Omblek BSD Cabang Sektor 1.1.
- Ha3 : Diduga terdapat pengaruh Komunikasi dan Motivasi secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kafe Omblek BSD Cabang Sektor 1.1.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif adapun menurut Sugiyono (2019:13), mendefinisikan “suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis”. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan di Kafe Omblek BSD Cabang Sektor 1.1. teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer (Teknik observasi dan kuesioner) dan data sekunder (perpustakaan dan jurnal).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Perusahaan telah melakukan penempatan kerja sesuai skill yang dimiliki oleh karyawan	0,698	0,254	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
2	Perusahaan telah melakukan penempatan kerja sesuai domisili sehingga meningkatkan kepuasan kerja	0,661	0,254	Valid
3	Perusahaan telah memberikan upah/gaji yang sesuai dengan pekerjaannya	0,816	0,254	Valid
4	Perusahaan sudah melakukan kenaikan upah/gaji kepada karyawan	0,726	0,254	Valid
5	Adanya promosi atau kenaikan jabatan dapat membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja	0,793	0,254	Valid
6	Promosi atau kenaikan jabatan diberikan kepada semua karyawan	0,697	0,254	Valid
7	Pimpinan melakukan pengawasan secara langsung kepada karyawannya	0,752	0,254	Valid
8	Pimpinan memberikan tindakan tegas apabila karyawan melanggar sop Perusahaan	0,582	0,254	Valid
9	Rekan kerja yang bersikap suportif berdampak positif terhadap kepuasan kerja	0,805	0,254	Valid
10	Rekan kerja yang saling memahami dapat meningkatkan kepuasan kerja	0,772	0,254	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Perusahaan memberikan libur atau cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0,805	0,254	Valid
2	Perusahaan menyediakan tempat istirahat atau tempat ibadah yang nyaman	0,820	0,254	Valid
3	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan yang berupa jaminan kesehatan	0,846	0,254	Valid
4	Adanya perhatian perusahaan terhadap hari raya yang berupa thr	0,784	0,254	Valid
5	Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan (gathering)	0,769	0,254	Valid
6	Adanya hubungan baik interpersonal kerja dengan atasan	0,798	0,254	Valid
7	Perusahaan telah menerapkan pemberian bonus kepada karyawan	0,921	0,254	Valid
8	Perusahaan telah menerapkan pemberian penghargaan kepada karyawan atas kerja kerasnya	0,846	0,254	Valid
9	Perusahaan/atasan kerja memberikan pujian kepada karyawan atas pencapaiannya	0,858	0,254	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreativitas dalam melaksanakan pekerjaannya	0,609	0,254	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pimpinan memberikan informasi mengenai apa yang saya kerjakan dengan jelas	0,812	0,254	Valid
2	Rekan kerja bisa berkomunikasi dengan efektif dan efisien	0,835	0,254	Valid
3	Rekan kerja yang saling berbincang mengenai masalah yang terjadi dapat mempererat komunikasi	0,879	0,254	Valid
4	Pimpinan yang ikut berbincang mengenai permasalahan yang terjadi dapat membantu komunikasi yang lebih baik	0,715	0,254	Valid
5	Pimpinan cenderung mengabaikan saran dan masukan dari karyawan berpengaruh pada sikap karyawan	0,735	0,254	Valid
6	Rekan kerja yang bersikap kurang ramah terhadap lingkungan sekitar berpengaruh terhadap komunikasi	0,633	0,254	Valid
7	Karyawan yang bersikap ramah dapat menjalin hubungan baik antar rekan kerja	0,853	0,254	Valid
8	Karyawan saling bersosialisasi dalam menyelesaikan masalah	0,789	0,254	Valid
9	Karyawan memberikan yang terbaik saat melakukan pekerjaannya	0,766	0,254	Valid
10	Karyawan selalu mengadakan koordinasi sebelum melakukan pekerjaan di divisi masing-masing	0,769	0,254	Valid

Sumber: Hasil output SPSS (2024).

Berdasarkan data tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, karena dari semua item-item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,254 sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standard Cronbach Alpha	Keputusan
1	Kepuasan Kerja (Y)	0,895	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Y)	0,899	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,886	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,893	0,60	Reliabel
5	Kepuasan Kerja (Y)	0,888	0,60	Reliabel
6	Kepuasan Kerja (Y)	0,896	0,60	Reliabel
7	Kepuasan Kerja (Y)	0,891	0,60	Reliabel
8	Kepuasan Kerja (Y)	0,901	0,60	Reliabel
9	Kepuasan Kerja (Y)	0,887	0,60	Reliabel
10	Kepuasan Kerja (Y)	0,889	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standard Cronbach Alpha	Keputusan
1	Motivasi (X2)	0,931	0,60	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,931	0,60	Reliabel
3	Motivasi (X2)	0,929	0,60	Reliabel
4	Motivasi (X2)	0,934	0,60	Reliabel
5	Motivasi (X2)	0,933	0,60	Reliabel
6	Motivasi (X2)	0,931	0,60	Reliabel
7	Motivasi (X2)	0,924	0,60	Reliabel
8	Motivasi (X2)	0,929	0,60	Reliabel
9	Motivasi (X2)	0,929	0,60	Reliabel
10	Motivasi (X2)	0,941	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X1)

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standard Cronbach Alpha	Keputusan
1	Komunikasi (X1)	0,916	0,60	Reliabel
2	Komunikasi (X1)	0,915	0,60	Reliabel
3	Komunikasi (X1)	0,911	0,60	Reliabel
4	Komunikasi (X1)	0,924	0,60	Reliabel
5	Komunikasi (X1)	0,921	0,60	Reliabel
6	Komunikasi (X1)	0,928	0,60	Reliabel
7	Komunikasi (X1)	0,914	0,60	Reliabel
8	Komunikasi (X1)	0,918	0,60	Reliabel
9	Komunikasi (X1)	0,919	0,60	Reliabel
10	Komunikasi (X1)	0,919	0,60	Reliabel

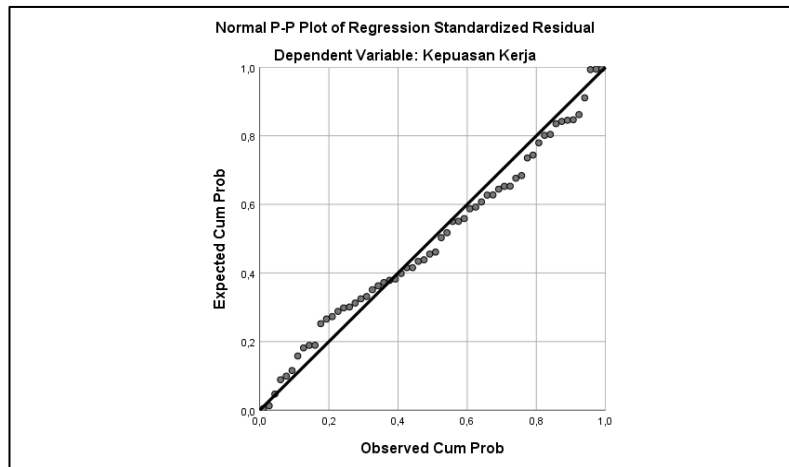
Sumber: Hasil output SPSS (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian.



Sumber: Hasil output SPSS (2024).

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Komunikasi (X1)	0,426	2,346
Motivasi (X2)	0,426	2,346

Sumber: Hasil output SPSS (2024).

Berdasarkan hasil pengujian Multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai Tolerance variabel komunikasi sebesar 0,426 dan motivasi 0,426, Dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel komunikasi sebesar 2,346 serta motivasi sebesar 2,346 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi Multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,899 ^a	0,809	0,802	3,144	2,276

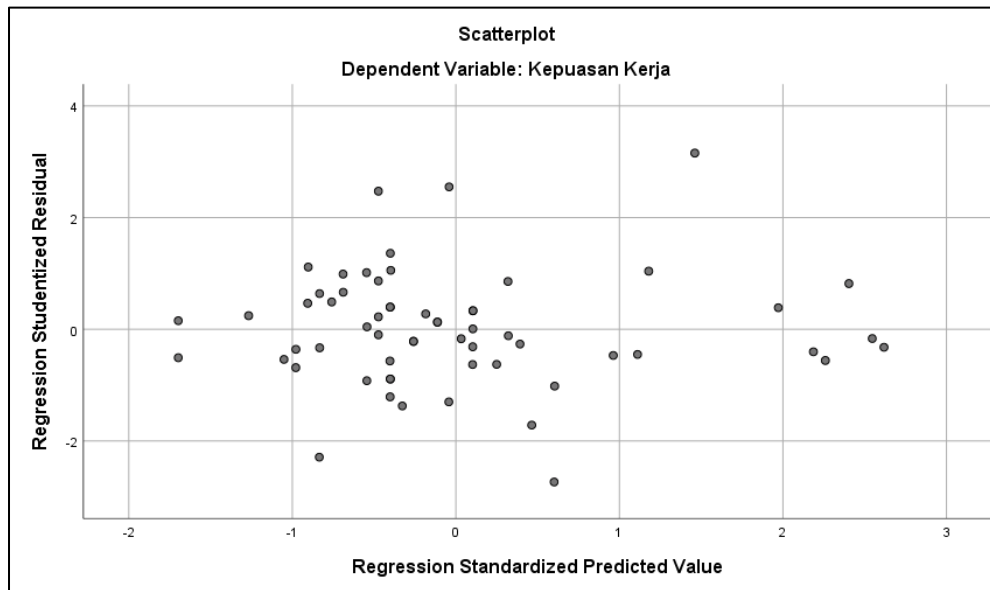
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil output SPSS (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 di atas, model regresi ini tanpa kesimpulan, hal ini

dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,276 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil output SPSS (2024).

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan Heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,267	1,964		1,664	,102
	Motivasi	0,454	0,082	0,490	5,519	0,000
	Komunikasi	0,459	0,087	0,469	5,289	0,000

Sumber: Hasil output SPSS (2024).

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,267 + 0,454X_1 + 0,459X_2$ dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,267 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 3,267 *point*.

- b. Nilai Komunikasi (X1) 0,459 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X2), maka setiap perubahan 1-unit Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,459 *point*.
- c. Nilai Motivasi (X2) 0,454 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi (X1), maka setiap perubahan 1-unit pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,454 *point*.

Koefisien Korelasi Secara Simultan

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,899 ^a	0,809	0,802	3,14359	0,809	120,404	2	57	0,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

Sumber: Hasil output SPSS (2024).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien Korelasi* sebesar 0,899 artinya variabel komunikasi dan motivasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,899 ^a	0,809	0,802	3,14359

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi

Sumber: Hasil output SPSS (2024).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,809 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 80,9% sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Uji t Secara Parsial

Tabel 10. Hasil Uji t Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,712	2,390		1,972	0,053
	Komunikasi	0,822	0,070	0,840	11,811	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil output SPSS (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,811 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho \text{ value} < \text{Sig } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kafe Omblek Cabang BSD Sektor 1.1.

Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,790	2,013		4,367	0,000
	Motivasi	0,784	0,065	0,845	12,053	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil output SPSS (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,053 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho \text{ value} < \text{Sig } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kafe Omblek Cabang BSD Sektor 1.1.

Uji F Secara Simultan

Tabel 12. Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2379,699	2	1189,850	120,404	0,000 ^b
	Residual	563,284	57	9,882		
	Total	2942,983	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

Sumber: Hasil output SPSS (2024).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($120,404 > 3,159$), hal ini juga diperkuat dengan $\rho \text{ value} < \text{Sig } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kafe Omblek cabang BSD sektor 1.1.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,899 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,809 atau sebesar 80,9% sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,811 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kafe Omblek Cabang BSD Sektor 1.1.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,840 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,715 atau sebesar 71,5% sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,053 > 2,002)$. Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kafe Omblek Cabang BSD Sektor 1.1.

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,267 + 0,454X_1 + 0,459X_2$. Nilai koefisien atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,899 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,809 atau 80,9% sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(120,404 > 3,159)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kafe Omblek Cabang BSD Sektor 1.1.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi penelitian ini terdiri dari tiga faktor yaitu: komunikasi, motivasi, dan kepuasan Kerja. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Adanya keterbatasan penelitian menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sebenarnya.

6. Saran

1. Berdasarkan hasil kuesioner komunikasi bahwa skor yang paling lemah terlihat dari responden variabel komunikasi indikator karyawan saling bersosialisasi dalam menyelesaikan masalah yang dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,13. Disarankan Kafe Omblek Cabang BSD Sektor 1.1 untuk lebih baik lagi memperhatikan bagaimana cara bersosialisasi karyawannya dalam menyelesaikan masalah.
2. Berdasarkan hasil kuesioner motivasi bahwa skor yang paling lemah terlihat dari responden variabel motivasi indikator adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan yang berupa jaminan Kesehatan yang Dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 2,60. Disarankan Kafe Omblek Cabang BSD Sektor 1.1 dengan lebih baik lagi untuk memberikan jaminan Kesehatan untuk para karyawan agar meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawannya.
3. Berdasarkan hasil kuesioner kepuasan kerja karyawan skor yang paling lemah terlihat dari responden variabel kepuasan kerja karyawan indikator promosi atau kenaikan jabatan diberikan kepada semua karyawan Dimana hanya mencapai rata-rata score 2,70. Disarankan Kafe Omblek Cabang BSD Sektor 1.1 agar lebih baik lagi perusahaan memberikan kesempatan kepada semua pegawai atau karyawan untuk kenaikan jabatan ataupun promosi.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1 ed.). Pradina Pustaka.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Center for Academic Publishing Service.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. UNPAM Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Indartono, S. (2021). *Pengantar Manajemen: Character Inside*. Yukaprint.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Refika Aditama.
- Marniati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Ubudiyah Indonesia.
- Rivai, V., & Jauvani, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2016). *Management* (13 ed.). Pearson India.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai SPSS Versi 25*. PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Soedarso, S. W. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Manggu Media.
- Sudjana, N. (2017). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1 ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Barupress.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Unpam Press. www.unpam.ac.id
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajawali Pers.
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.