

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT TOKOHERO BALI NUSA DI DENPASAR**

**Putu Clarissa Divyanthi Remuna<sup>1</sup>, I Nyoman Mustika<sup>2</sup>, Sapta Rini Widyawati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>clarissadivyanthi01@gmail.com

### **Abstrak**

Persaingan dunia otomotif itu sangatlah rumit dan kompleks setiap pabrikan otomotif mulai menciptakan produk-produk unggulan mereka baik itu dari segi kenyamanan, ketahanan, keamanan dan teknologi. Untuk meningkatkan daya saing, perusahaan harus terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh seluruh organisasi atau lembaga sebab sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tokohero Bali Nusa di Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, komunikasi dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tokohero Bali Nusa di Denpasar. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 50 karyawan pada PT Tokohero Bali Nusa di Denpasar. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, komunikasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tokohero Bali Nusa di Denpasar.

**Kata kunci: Motivasi Kerja, Komunikasi, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.**

### **Abstract**

*Competition in the automotive world is very complicated and complex, every automotive manufacturer has started to create their superior products, both in terms of comfort, durability, safety and technology. To improve competitiveness, companies must continue to improve the quality of existing human resources. Human resources are an important asset owned by all organizations or institutions because human resources have a very important role and greatly determine the success of the organization in achieving its goals, so as to increase the efficiency, effectiveness and productivity of the organization's work as a whole. This study aims to determine the effect of work motivation, communication and morale on employee job satisfaction at PT Tokohero Bali Nusa in Denpasar. The object of research in this study is work motivation, communication and work enthusiasm on employee job satisfaction at PT Tokohero Bali Nusa in Denpasar. The total population in this study were 50 employees at PT Tokohero Bali Nusa in Denpasar. Data collection was carried out through observation, interviews and questionnaires. Based on the results of the analysis, this study shows that work motivation, communication and morale have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Tokohero Bali Nusa in Denpasar.*

**Keywords: Work Motivation, Communication, Morale, Employee Job Satisfaction.**

## PENDAHULUAN

Ridho dan Susanti (2019) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Harahap dan Khair (2019) salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengintegrasian yang mencakup motivasi kerja dan kepuasan kerja. Rasyid dan Tanjung (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi (Triastuti, 2019).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Raysid dan Tanjung (2018) motivasi kerja adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Rasyid dan Tanjung (2020). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang menentukan kepuasan kerja karyawan selain motivasi kerja adalah komunikasi. Menurut Herizal dan Nur (2019) komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan dan pikiran dari satu orang kepada orang lain. Penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ulfa dan Surenda (2018). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin kuat.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja. Menurut Amali, dkk (2022) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Penelitian mengenai pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan

oleh Amali, dkk (2022) bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa orang karyawan di perusahaan ini ditemukan fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja yaitu kondisi kerja. Kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendukung karyawan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Kurang nyamannya kondisi kerja yang diberikan oleh perusahaan mengakibatkan motivasi kerja karyawan berkurang. Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa orang karyawan di perusahaan ini ditemukan fenomena yang berkaitan dengan komunikasi yaitu pengaruh pada sikap. Seringkali terjadi perubahan sikap saat berkomunikasi yang menjadikan komunikasi tidak efektif antara karyawan satu dengan lainnya. Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa orang karyawan di perusahaan ini ditemukan fenomena yang berkaitan dengan semangat kerja yaitu kurangnya kesempatan untuk mendapat kemajuan. Kurangnya dorongan untuk mengembangkan diri dan kariernya menyebabkan semangat karyawan dalam bekerja berkurang.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tokohero Bali Nusa di Denpasar”. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tokohero Bali Nusa di Denpasar?
- 2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tokohero Bali Nusa di Denpasar?
- 3) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tokohero Bali Nusa di Denpasar?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut Herzberg dalam (Gibson dkk, 1997) ada dua kondisi yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik,

keadaanpekerjaan (*job context*), yang menghasilkan ketidakpuasan di kalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan. Kedua, berupa serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan (*job context*) yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

## Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seorang karyawan agar mau bekerjasama secara efektif untuk menciptakan kepuasan (Rahayu dan Aprianti, 2020).

Adapun beberapa indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Prestasi kerja
- 5) Pengakuan dari atasan
- 6) Pekerjaan itu sendiri

## Komunikasi

Pamungkas, dkk (2022) menyatakan jika komunikasi diperusahaan terjadi secara efektif, akan dapat mendorong terciptanya prestasi yang baik, serta kepuasan dalam bekerja akan terus meningkat. Hasil penelitian. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi menurut Anarago dalam Busro (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang makin baik
- 5) Tindakan

## Semangat Kerja

Menurut Amali,dkk (2022) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Adapun Indikator semangat kerja terdiri dari 5 (lima) indikator sebagai berikut:

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaannya
- 2) Kesempatan untuk maju
- 3) Kondisi kerja
- 4) Kepemimpinan

## 5) Kompensasi

### Kepuasan Kerja Karyawan

Suatu imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota (Sriatun, dkk. 2018).

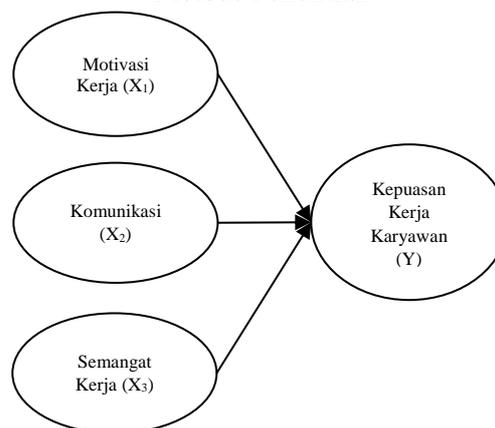
Menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawas
- 5) Rekan kerja

## KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1  
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

### Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

- H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H<sub>2</sub>: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H<sub>3</sub>: Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PT Tokohero Bali Nusa di Denpasar. Obyek

penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, komunikasi dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tokohero Bali Nusa di Denpasar. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan pada PT Tokohero Bali Nusa di Denpasar. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100.

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Analisis Deskriptif
- 2) Uji Instrumen
  - a) Uji Validitas
  - b) Uji Reliabilitas
- 3) Uji Asumsi Klasik
  - a) Uji Normalitas
  - b) Uji Multikolinearitas
  - c) Uji Heterokedastisitas
- 4) Analisis Regresi Linear Berganda
- 5) Analisis Korelasi Berganda
- 6) Analisis Detereminasi
- 7) Uji T

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen**

**Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila koefisien korelasi sama dengan 0,30 atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrumen ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**  
**Penelitian**

Instrumen	Pearson Correlation	R – Tabel (0,30)	Ket.
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )			
X1.1	0,948	0,30	Valid
X1.2	0,974		Valid
X1.3	0,971		Valid
X1.4	0,981		Valid
Komunikasi (X <sub>2</sub> )			
X2.1	0,946	0,30	Valid
X2.2	0,938		Valid
X2.3	0,940		Valid
X2.4	0,941		Valid
X2.5	0,942		Valid
Semangat Kerja (X <sub>3</sub> )			
X3.1	0,945	0,30	Valid
X3.2	0,933		Valid
X3.3	0,940		Valid
X3.4	0,887		Valid
X3.5	0,935		Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,925	0,30	Valid
Y.2	0,906		Valid
Y.3	0,884		Valid
Y.4	0,935		Valid

Sumber: Lampiran 3 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada semua indikator pertanyaan dari variabel iklim organisasi, kompetensi, beban kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari *R Product Moment* yaitu sebesar 0,30.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner akan dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**  
**Penelitian**

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	4	0,978	0,60	Reliabel
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	5	0,967		Reliabel
Semangat Kerja (X <sub>3</sub> )	5	0,959		Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	4	0,928		Reliabel

Sumber: Lampiran 4 (Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas instrument didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha*nya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel 3 berikut.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	4	0,978	0,60	Reliabel
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	5	0,967		Reliabel
Semangat Kerja (X <sub>3</sub> )	5	0,959		Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	4	0,928		Reliabel

Sumber: Lampiran 4 (Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji SPSS dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0.246	4.068
Komunikasi	0.202	4.959
Semangat Kerja	0.289	3.461

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Gejala**  
**Heteroskedastisitas**

Variabel Bebas	Signifikansi
Motivasi Kerja	0.248
Komunikasi	0.510
Semangat Kerja	0.469

Sumber : Lampiran 5 (Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji SPSS dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

**Analisis Inferensial**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara iklim organisasi, kompetensi dan beban

kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.215	.628		-.342	.734
	Motivasi Kerja	.392	.075	.423	5.199	.000
	Komunikasi	.217	.069	.282	3.141	.003
	Semangat Kerja	.286	.067	.318	4.242	.000

Sumber: Lampiran 6 (Data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0,215 + 0,392 X_1 + 0,217 X_2 + 0,286 X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta a sebesar -0,215, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Semangat Kerja ( $X_3$ ) atau nilainya konstan (0), maka besarnya Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah tetap sebesar -0,215.
- Konstanta b1 sebesar 0,392, memiliki arti apabila Komunikasi ( $X_2$ ) dan Semangat Kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan atau nilainya tetap (0), maka meningkatnya Motivasi Kerja ( $X_1$ ) akan diikuti oleh meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- Konstanta b2 sebesar 0,217, memiliki arti apabila Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Semangat Kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Komunikasi ( $X_2$ ) akan diikuti oleh meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- Konstanta b3 sebesar 0,286, memiliki arti apabila Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Semangat Kerja ( $X_3$ ) akan diikuti oleh

meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

**Koefesian Determinasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/ sumbangan antara motivasi kerja, komunikasi, dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Hasil analisis determinasi disajikan pada Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 <sup>a</sup>	.925	.920	.98607

Sumber: Lampiran 6 (Data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,920. Ini berarti besarnya kontribusi antara motivasi kerja, komunikasi, dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 92% sedangkan sisanya 8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Uji t-test**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan semangat kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Terlihat pada Tabel 8:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.215	.628		-.342	.734
	Motivasi Kerja	.392	.075	.423	5.199	.000
	Komunikasi	.217	.069	.282	3.141	.003
	Semangat Kerja	.286	.067	.318	4.242	.000

Sumber: Lampiran 7 (Data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)  
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *unstandardized coefficients* beta 0,423, dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal

tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

- b) Pengaruh Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)  
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *unstandardized coefficients* beta 0,282, dan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.
- c) Pengaruh Semangat Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)  
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *unstandardized coefficients* beta 0,318, dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *unstandardized coefficients* beta 0,423, dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Seorang karyawan tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Untuk itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para

karyawan. Semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan sehingga menghasilkan kepuasan dalam berkerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Rasyid dan Tanjung (2018), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Rihdo dan Susanti (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. penelitian oleh Amali, dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *unstandardized coefficients* beta 0,282, dan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Di dalam suatu perusahaan komunikasi merupakan salah satu kebutuhan dan aktivitas dasar karyawan. Hal ini dapat dipahami, sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, seperti timbulnya konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian dan kerjasama sehingga timbul kepuasan dalam bekerja berkerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ulfa dan Surenda (2018), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Pamungkas, dkk (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Marpaung, dkk (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **3) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *unstandardized coefficients* beta 0,318, dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Dampak dari adanya semangat kerja karena terpenuhinya semua harapan karyawan, maka akan timbul kepuasan kerja seperti merasa puas terhadap kompensasi, puas terhadap jenis kerja masing-masing, puas terhadap keadilan dan kebersamaan karyawan, bergairah karena ada rasa senang terhadap rekan kerja dan kondisi kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Nasrullah dan Rahayu (2018), yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Amali, dkk (2022) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tokohero Bali Nusa Denpasar, ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Tokohero Bali Nusa Denpasar juga akan meningkat.
- 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tokohero Bali Nusa Denpasar, ini berarti semakin baik komunikasi maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Tokohero Bali Nusa Denpasar juga akan meningkat.
- 3) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tokohero Bali Nusa Denpasar, ini berarti semakin meningkat semangat kerja maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Tokohero Bali Nusa Denpasar juga akan meningkat.

### **Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan uraian simpulan tersebut di atas, keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel motivasi kerja, komunikasi, dan semangat kerja berkontribusi sebesar 92% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Tokohero Bali Nusa Denpasar.
- 2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

### **Saran**

Berdasarkan uraian kesimpulan dan keterbatasan tersebut di atas maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Motivasi Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Kondisi kerja yang baik dan nyaman mendukung karyawan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik”. Maka kepada pimpinan PT. Tokohero Bali Nusa Denpasar disarankan kedepannya untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan lebih memberikan perhatian kepada bawahan melalui peningkatan sarana yang tersedia untuk bekerja, menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, serta memberikan solusi atas masalah karyawan dilapangan,
- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Komunikasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Komunikasi efektif jika saat berkomunikasi terjadi perubahan sikap dengan lawan bicara”. Maka kepada pimpinan PT. Tokohero Bali Nusa Denpasar kedepannya diharapkan untuk dapat lebih memperhatikan cara berkomunikasi yang baik dan benar antara bawahan sehingga terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan. Selain itu

pimpinan juga dapat membangun komunikasi dengan menjadi teladan bagi bawahan, serta menyediakan waktu dan diri untuk mendampingi bawahan dalam berkomunikasi.

- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Komunikasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan kariernya, akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja menyelesaikan tugasnya”. Maka kepada pimpinan PT. Tokohero Bali Nusa Denpasar kedepannya diharapkan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dengan mengembangkan potensi diri melalui adanya program – program pelatihan, memberikan kebebasan karyawan untuk berinovasi, serta menerima ide – ide mereka untuk kemajuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amali, A. Z., Mansur, M., & Khalikussabir, K. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Aemangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi Covid 19 Di Mall Dinoyo Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(09).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Marpaung, F. K., Simamora, K., Hutauruk, G. S., & Sitompul, K. D. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 8(1), 97-107.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Nur, H. M. (2019). Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 9(3), 43-51.
- Pamungkas, A., Indrianti, I. H., & Basri, A. I. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. *JURNAL CAFETARIA*, 3(1), 44-54.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119-129.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184-189.
- Rasyid, Mhd. Andi, and Hasrudy Tanjung. (2020). “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampai Medan”. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3 no. 1, h. 62.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Seidy, M., Adolfina dan Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Knator Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi*,

- Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Sriatun, A., Elina, M., & Sodirin, S. (2018). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 2(03), 17-24.
- Ulfa, M. M., & Surenda, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Inna Padang. *JURNAL KAJIAN PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, 2(1), 13-18.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. (2021). Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. (2022). Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Dan pemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.
- Widyawati, S. R. (2019). Ebook-Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI*, 1-1.
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).