

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI, EKSPEKTASI KESEJAHTERAAN  
KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA  
CV. RESTU IBU SUKOHARJO**

**Riky Yulis Setiawan, MG Sukamdiani, Ngaisah**  
**STIE Wijaya Mulya Surakarta**  
*Email: ngaisahbu@gmail.com*

**Abstrak**

Organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, sehingga akan meningkatkan performa yang nantinya mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan Motivasi Kerja, Komunikasi, Ekspektasi Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan variabel yang mana paling dominan antara Motivasi Kerja, Komunikasi, Ekspektasi Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Restu Ibu Sukoharjo. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Restu Ibu Sukoharjo. Teknik sampling yang digunakan total sampling dengan jumlah sampel 60 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian regresi (uji F) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (nilai F sebesar  $100,513 > F_{tabel} 2,769$ ) hasil pengujian signifikansi (uji t) masing-masing variabel independen (Motivasi Kerja, Komunikasi, Ekspektasi Kesejahteraan Karyawan) terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa ketiga variabel independent berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan dari ketiga variabel tersebut yang berpengaruh paling besar adalah variabel komunikasi sebesar 0,441, hasil pengujian  $R^2$  (R Square) diperoleh hasil bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan atau memprediksi sikap kepuasan kerja sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Komunikasi, Ekspektasi Kesejahteraan Karyawan, Kepuasan Kerja.

## **1. PENDAHULUAN**

Organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, sehingga akan meningkatkan performa yang nantinya mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila mereka merasa puas dengan apa yang mereka harapkan. Menurut Nasution (2012) kepuasan kerja merupakan situasi terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan seperti kebutuhan terhadap pekerjaan, tingkat supervisi, hubungan antar karyawan, kesempatan untuk berkarier serta kenaikan pangkat dan upah yang sesuai.

Permasalahan dalam pengelolaan manajemen SDM dapat terjadi di organisasi apa saja, baik itu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun manufaktur. Berkembang pesatnya suatu perusahaan dikarenakan adanya dukungan dan dorongan dari sumber daya manusianya. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal maka suatu perusahaan akan

dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang disebut sebagai karyawan merupakan salah satu asset perusahaan yang berharga. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang bertanggung jawab dan jujur atas pekerjaannya sendiri karena perusahaan juga akan memperhatikan kepuasan kerja dan perilaku karyawan untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat ataupun sebaliknya.

Kepuasan kerja pada karyawan biasanya ditandai dengan menurunnya perputaran ataupun *turnover* karyawan. Komunikasi di dalam suatu perusahaan sangat diperlukan dalam melaksanakan dan menjalankan suatu perintah yang diberikan. Awal dari segala pelaksanaan dimulai dengan adanya komunikasi. Komunikasi yang sehat di dalam perusahaan akan dapat membuat tujuan perusahaan mudah tercapai.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seseorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan semakin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan memenuhi kebutuhan tersebut.

Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Antonio dan Sutanto (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal.

Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi (Bemana *et al.*, 2013). Menurut Arsyad (2011:323), suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan disebut motivasi. Berdasarkan wawancara awal yang telah dilakukan, terdapat indikasi yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan karena motivasi kerja yang rendah.

CV. Restu Ibu Sukoharjo merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang konveksi pakaian. Perusahaan ini memproduksi berbagai macam jenis pakaian untuk diperjualbelikan. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat menimbulkan efek negatif bagi perusahaan dan karyawan tersebut, sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi dan karyawan cenderung merasa terbebani serta hasil kerjanya yang tidak optimal. Hal ini jarang diperhatikan oleh perusahaan dan menjadi suatu masalah di perusahaan salah satunya di CV. Restu Ibu Sukoharjo.

Faktor lain yang diduga memiliki pengaruh kepuasan kerja karyawan pada CV. Restu Ibu Sukoharjo adalah komunikasi. Komunikasi sebagai sarana dalam penyampaian maupun pembagian tugas dalam organisasi merupakan solusi terhadap menurunnya kepuasan kerja karena dengan komunikasi kita dapat mempelajari perilaku seseorang (Madlock, 2013). Brahmasari (2012) dalam penelitiannya menyatakan komunikasi sebagai suatu pertukaran informasi. Ali dan Haider (2012) interaksi yang baik antar anggota akan menghasilkan komunikasi efektif. Disamping indikasi rendahnya komunikasi, juga terdapat permasalahan lain yaitu komunikasi yang kurang efektif. Didukung hasil wawancara dengan beberapa karyawan, menyatakan bahwa adanya komunikasi yang kurang efektif antar rekan kerja, jika salah satu karyawan melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerja lainnya dan hasilnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atasan maka karyawan tersebut akan saling menyalahkan. Permasalahan tersebut akan mengakibatkan adanya konflik yang

berkepanjangan antar sesama karyawan yang timbul akibat komunikasi yang tidak dapat berjalan dengan efektif.

Komunikasi antar karyawan juga harus dibina dan menjadi bagian penting dalam perusahaan. Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik akan menyebabkan karyawan ataupun antar karyawan dengan pimpinan mengalami kebuntuan dalam mengatasi persoalan di perusahaan. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain. Jika ide-ide yang tidak terserap atau tidak diterima akan mendatangkan ketidakpuasan seseorang dalam bekerja (Saputra dan Turnp, 2018).

Armanu dan Mandayanti (2015) dalam studinya menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang dialami karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan, begitupun sebaliknya. Hal ini membuat individu dapat dengan baik melakukan penyesuaian diri dan mampu menerapkan kemampuan teknikal atau manajemennya untuk keberhasilan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **1. Kepuasan Kerja**

Karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, bila yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan dengan tujuan yang ia tentukan. Rivai (2015: 249) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya, dan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, hubungan sosial individu diluar kerja.

Anoraga (2013: 82) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Wijono (2010: 97) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Mathis (2014: 98) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi kerja seseorang, ketidakpuasan akan muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Robbins (2012: 36) mengatakan bahwa kepuasan merupakan pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung.

Wirawan (2013: 698) membagi kepuasan menjadi dua yaitu kepuasan kerja afektif dan kepuasan kerja kognitif. Kepuasan kerja afektif adalah kepuasan kerja mengenai semua aspek dari pekerjaan seperti gaji, kondisi kerja jaminan kesehatan dan jaminan pensiun, sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan kerja yang hanya mengenai sejumlah aspek dari pekerjaan, tetapi tidak menyukai aspek lain dari pekerjaannya seperti gaji yang tinggi tetapi harus sering meninggalkan keluaraganya. Menurut Locke (dalam Munandar 2018: 350) kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari pekerjaan seseorang dalam pencapaian pekerjaan itu sendiri, pemberian nilai itu sendiri dari adanya pemenuhan-pemenuhan dasar seseorang.

Robbins (2012: 36) mengemukakan aspek-aspek kepuasan kerja antara lain: 1) Pekerjaan yang memberikan tantangan, 2) Penghargaan yang layak, 3) Kondisi kerja yang menunjang, dan 4) Rekan kerja yang mendukung. Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Waluyo (2019: 181) meliputi: 1) Ciri-ciri interistik pekerjaan, 2) Gaji, penghasilan,

imbangan yang dirasa adil, 3) Hubungan pimpinan dan bawahan, dan 4) Rekan-rekan sejawat yang menunjang.

Colquit, dkk (dalam Wibowo, 2013: 132) mengemukakan aspek-aspek kepuasan kerja sebagai indikator kepuasan kerja, sebagai berikut: 1) *Pay satisfaction* (Imbalan yang sesuai), mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan, 2) *Promotion satisfaction* (kesempatan promosi), mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan, 3) *Supervision satisfaction* (penyeliaan), mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan, dan komunikator yang baik, dan bukannya bersifat malas, mengganggu dan menjaga jarak, 4) *Co worker satisfaction* (rekan kerja yang mendukung), mencerminkan perasaan pekerja tentang teman kerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik.

Berdasarkan aspek-aspek beberapa tokoh, dapat disimpulkan bahwa aspek aspek kepuasan kerja adalah aspek pekerjaan itu sendiri, aspek imbalan, aspek kesempatan promosi, aspek pengawasan, dan aspek rekan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaan yang dilakukannya. Indikator dari kepuasan kerja menurut Robbins (2006: 110) dan indikator ini sudah terlebih dahulu dilakukan pada penelitian Alam and Jamilha (2009), sebagai berikut: 1) Sikap terhadap kerja, yaitu kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaannya, 2) Persepsi terhadap bayaran, faktor bayaran berkaitan dengan persepsi responden tentang kepuasan atas jumlah besaran nominal yang diterima, 3) Persepsi terhadap kenaikan jabatan, persepsi ini berkaitan dengan kepuasan atas peningkatan jabatan atas prestasi kerja, 4) Persepsi terhadap adanya pengawasan, persepsi ini berkaitan dengan persepsi responden dengan pimpinan, mengenai perlakuan atasan terhadap pegawainya, dan 5) Persepsi terhadap rekan kerja, ini berkaitan dengan persepsi adanya interaksi pegawai, mengenai dukungan rekan kerja terhadap pekerjaan tersebut.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manullang, 2013:150).

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2017:99), Motivasi adalah suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batas-batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Antoni (2016:24) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintregasi kepada tujuan yang diinginkan. Orang biasanya bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan.

Dari pengertian ini, jelaslah bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan karyawan yakin bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, maka kepentingan- kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Gouzaly (dalam Prabu, 2015) mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu : lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu: tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

Teori motivasi menurut seorang psikolog bernama Herzberg yaitu motivasi dua faktor. Dinamakan teori dua faktor karena memang Herzberg mengemukakan perlunya memperhatikan dua faktor sebagai bentuk motivasi yang akan diberikan kepada seorang individu. Faktor-faktor tersebut yaitu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan (*hygiene/maintenance*) dan faktor-faktor penyebab kepuasan (*motivator*).

Menurut Marwansyah dan Mukaram (2016: 157), dikutip dalam Ahmad, et al (2015), Faktor hygiene tidak berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, tetapi faktor hygiene berhubungan langsung dengan timbulnya ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, factor-faktor hygiene tidak dapat digunakan sebagai alat motivasi, tetapi merupakan alat untuk menciptakan kondisi yang mencegah timbulnya ketidakpuasan. Sedangkan faktor motivator adalah faktor-faktor yang terutama berhubungan langsung dengan isi pekerjaan (*job content*) atau faktor-faktor intinsik, faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain; 1) Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya yang dirasakan dan diberikan pada tenaga kerja, 2) Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya, 3) Pencapaian (*achievement*), besar kecilnya tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi, 4) Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya, dan 5) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), besar kecilnya tantangan bagi tenaga kerja dari pekerjaannya.

Motivasi adalah pemberian semangat serta dorongan untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mendapatkan segala sesuatu yang diinginkan. Indikator dari motivasi menurut Herzberg dalam Robbins (2013: 205) dan indikator ini sudah terlebih dahulu dilakukan pada penelitian Wirawan dan Sudharma (2015) adalah sebagai berikut: 1) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang tanggapan pegawai terhadap penghargaan berupa apresiasi yang diperoleh dari prestasi yang telah dilakukan, 2) Kebutuhan aktualisasi diri. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang anggapan pegawai terhadap kesempatan mengembangkan potensi diri, 3) Tanggung jawab merupakan sikap tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diduduki. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang tanggapan pegawai terhadap tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kedudukan mereka, dan 4) Peraturan yang fleksibel adalah tentang fleksibilitas peraturan yang diterapkan oleh instansi. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang tanggapan pegawai terhadap fleksibilitas peraturan yang diterapkan dalam instansi.

### 3. Komunikasi

Menurut Sopiah (2008:141), “Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Ada empat fungsi komunikasi yang dikemukakan oleh Sopiah (2008: 142), yaitu: a) Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota. Fungsi ini berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas kewajiban karyawan itu di dalam perusahaan, b) Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan, misalnya manajer menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana

karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, c) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi. Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja karyawan menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok ini merupakan mekanisme fundamental di mana masing-masing anggota dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka, d) Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan di mana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

Komunikasi adalah pengiriman atau penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Indikator-indikator dari komunikasi menurut Endang (2014: 121) dan indikator ini sudah terlebih dahulu dilakukan pada penelitian Paripurna (2013) diukur dari persepsi responden terhadap hal-hal sebagai berikut: a) Penyampaian informasi yang dilakukan pimpinan kepada para pegawai mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan, b) Penyampaian informasi dari para pegawai terhadap pimpinan tentang pengambilan keputusan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan, c) Diskusi yang terjadi antar pegawai mengenai masalah dialami dalam bekerja, dan d) Penyampaian informasi mengenai pekerjaan yang terjadi di luar jam kerja.

#### 4. Ekspektasi Kesejahteraan Karyawan

Harapan merupakan istilah yang telah banyak dideskripsikan oleh para ahli dalam psikologi. Averill mendeskripsikan harapan sebagai emosi yang diarahkan oleh kognisi dan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan. Harapan merupakan ekspektasi yang berinteraksi dengan pengharapan untuk mewujudkan kemungkinan dan berpengaruh pada tujuan yang dicapai (Lopez, 2015: 487).

Menurut Vroom dalam Robbins dan Coutler (2014:123) yang dialihbahasakan oleh Bob Sabran dan Wibi Hardani teori ekspektasi mencakup tiga hubungan, yaitu: a) Ekspektasi, atau tautan usaha-kinerja, adalah probabilitas yang dirasakan oleh individu bahwa mengerahkan sejumlah usaha akan menghasilkan tingkatan kinerja tertentu, b) Instrumentalitas, atau tautan kinerja-imbalan, adalah tingkat dimana individu percaya bahwa memberikan kinerja pada tingkat tertentu adalah alat yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dan c) Valensi, atau daya tarik imbalan, adalah pentingnya individu menempatkan hasil atau imbalan potensial yang dapat dicapai dari suatu pekerjaan. Valensi mempertimbangkan baik tujuan maupun kebutuhan individu.

Teori harapan atau *Expectancy Theory of Motivation* yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964 memiliki tiga asumsi yaitu: a) Harapan hasil (*outcome expectancy*), harapan hasil memiliki artian bahwa hasil akan dapat dicapai dengan adanya perlakuan tertentu dari seseorang yang mengharapakan hasil tersebut, b) Valensi (*valence*), Valensi memiliki artian bahwa terdapat nilai yang akan orang berikan kepada hasil yang diharapkan karena setiap hasil atau capaian itu memiliki nilai bagi individu, c) Harapan usaha (*effort expectancy*), harapan usaha memiliki artian bahwa terdapat usaha dari seseorang dalam pencapaian suatu hasil tertentu, karena setiap capaian itu berkaitan dengan seberapa sulit mencapainya.

Vroom dalam Hubeis (2013) menyatakan bahwa individu termotivasi untuk melakukan hal tertentu guna pencapaian tujuan apabila meyakini bahwa tindakan tersebut akan mencapai tujuan tersebut. Teori harapan didasarkan pada: a) Harapan (*Expectancy*) merupakan kesempatan yang ada akan kejadian karena suatu tindakan atau penilaian bahwa upaya yang dilakukan akan berdampak pada kinerja yang diharapkan, b) Nilai (*Valence*) adalah dampak yang ditimbulkan dari perilaku itu memiliki nilai tertentu bagi individu yang bersangkutan, atau dapat dikatakan bahwa nilai adalah hasil dari keinginan seseorang yang dikaitkan dengan individu dengan hasil yang diharapkan, dan c)

Pertautan (*Instrumentality*) merupakan persepsi yang timbul dari individu mengenai hasil pada tingkat pertama ekspektansi merupakan sesuatu yang ada dalam diri individu karena adanya keinginan untuk pencapaiannya yang akan berdampak pada penghargaan.

### 5. Rumusan Hipotesis

Pengertian hipotesis adalah suatu jawaban sementara yang dianggap kebenarannya (Arikunto, 2012: 56). Benar dan tidaknya tergantung dari penyajian hasil-hasil analisis yang akan dilakukan melalui kaidah yang lazim dengan landasan teori yang mendukung, sedangkan analisis jawaban penelitian disesuaikan dengan yang biasa dilakukan dalam penelitian yang sejenis.

Mengacu pada kerangka berpikir tersebut diatas maka dalam penelitian ini dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara Motivasi Kerja, Komunikasi, Ekspektasi Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Restu Ibu Sukoharjo.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara Motivasi Kerja, Komunikasi, Ekspektasi Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Restu Ibu Sukoharjo.
- H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja lebih dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja dibandingkan Komunikasi, dan Ekspektasi Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Restu Ibu Sukoharjo.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 1) Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengembangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *cross-sectional* karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain dan penelitian dilakukan pada waktu bersamaan.

#### 2) Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat CV. Restu Ibu Sukoharjo dengan alamat Dusun Donowarh, Desa Bulakan, Kecamatan Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57551. Waktu penelitian dimulai bulan Desember 2021 – April 2022.

#### 3) Populasi, dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 117). Sedangkan yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Restu Ibu Sukoharjo yang berjumlah 60.

Menurut Sugiyono (2017: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Arikunto (2017: 131) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Maka menurut pendapat diatas dapat dipahami bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan menjadi obyek penelitian.

Menurut Suharsimi Arikunto (2017: 117) bahwa: “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sampel diambil secara total sampling (Arikunto, 2017: 125). Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan CV. Restu Ibu Sukoharjo, sehingga jumlah sampel saya ambil semuanya yaitu 60.

Teknik pengambilan sampel adalah total sampling yaitu pengambilan sampel sama dengan jumlah populasinya (Arikunto, 2017: 123). Sampel diharapkan mampu mencerminkan populasinya.

4) Definisi Operasional Variabel yang Digunakan

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini disajikan seperti dibawah ini.

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaan yang dilakukannya di CV Restu Ibu Sukoharjo. Indikator kepuasan kerja dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Sikap terhadap kerja, 2) Persepsi terhadap bayaran, 3) Persepsi terhadap kenaikan jabatan, 4) Persepsi terhadap adanya pengawasan, dan 5) Persepsi terhadap rekan kerja (Robbins (2013: 110))

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah pemberian semangat serta dorongan untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mendapatkan segala sesuatu yang diinginkan oleh karyawan CV. Restu Ibu Sukoharjo. Indikator motivasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, 2) Kebutuhan aktualisasi diri, 3) Tanggung-jawab, dan 4) Peraturan yang fleksibel (Robbins (2013: 205), Wirawan dan Sudharma (2015)).

c. Komunikasi

Komunikasi adalah pengiriman atau penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami oleh pegawai CV. Restu Ibu Sukoharjo. Indikator komunikasi dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Penyampaian informasi mengenai pekerjaan, 2) Penyampaian informasi tentang pengambilan keputusan, 3) Diskusi yang terjadi antar pegawai, dan 4) Penyampaian informasi di luar jam kerja (Endang (2014: 121), Paripurna (2013))

d. Ekspektasi kesejahteraan karyawan

Ekspektasi kesejahteraan karyawan merupakan ekspektasi yang berinteraksi dengan pengharapan untuk mewujudkan kesejahteraan yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis karyawan berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi yang positif. Indikator ekspektasi kesejahteraan karyawan dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Orientasi pemenuhan kebutuhan, 2) Kebanggaan pemenuhan kebutuhan, dan 3) Tingkat ketidakpuasan atas pemenuhan kebutuhan. (Wright, et, al, 2014).

5) Tehnik Pengumpulan Data

Data adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan pada lokasi penelitian (Sugiyono, 2017: 119). Data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: a) Data primer, dalam penelitian ini data primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden dengan melakukan penyebaran kuisisioner yang diberikan kepada karyawan CV. Restu Ibu Sukoharjo, dan b) Data sekunder, dalam penelitian ini data pendukung yang diperoleh dari sumber lain yaitu berbagai literatur berupa artikel dan literatur tentang produk alat pendidikan, buku, jurnal-jurnal, artikel ataupun data dari website yang berpengaruh dengan materi kajian yaitu: motivasi kerja, komunikasi, ekspektasi kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan dari CV. Restu Ibu Sukoharjo adalah: a) Metode Angket, penelitian ini tentang pengaruh motivasi kerja, komunikasi, ekspektasi kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Restu Ibu Sukoharjo, oleh karena itu metode yang akan digunakan dalam pengambilan data ialah berupa kuisisioner atau angket. Menurut Sugiyono (2017: 192) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, b) Studi Kepustakaan adalah pengumpulan data dengan tujuan untuk mengetahui berbagai pengetahuan atau teori-teori yang berpengaruh dengan permasalahan yang ada pada penelitian, diantaranya berasal dari buku, majalah, jurnal,

maupun berbagi literatur yang relevan dengan penelitian ini, c) Observasi merupakan kegiatan observasi ini peneliti melakukan pengamatan secara langsung di CV. Restu Ibu Sukoharjo sebagai penyedia alat pendidikan.

6) Teknik Analisa Data

Analisa data terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan reliabilitas angket, sedangkan analisis data digunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen (motivasi kerja, komunikasi, dan ekspektasi kesejahteraan karyawan) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja), digunakan rumus: (Sujarweni, 2017: 175).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan kerja
- a : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : koefisien regresi masing-masing variabel
- $X_1$  : motivasi kerja
- $X_2$  : komunikasi
- $X_3$  : ekspektasi kesejahteraan karyawan
- e : *residual* atau *error* (merupakan selisih antara nilai duga (*predicted value*) dengan nilai pengamatan sebenarnya apabila data yang digunakan adalah data sampel)

Uji hipotesis penelitian ini meliputi: 1) Uji t test ini digunakan untuk menguji nilai pengaruh variabel independen terhadap dependen secara *parsial* (individual), 2) Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh secara bersama antara motivasi kerja, komunikasi, dan ekspektasi kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja, dan c) Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ), analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen (motivasi kerja, komunikasi, dan ekspektasi kesejahteraan karyawan) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). (Arikunto, 2017: 25).

**4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

1) Gambaran Umum Responden

Gambaran karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, jabatan/golongan dan lama kerja karyawan CV. Restu Ibu Sukoharjo (n=60)

Kategori	Frekuensi	(%)
<u>Jenis Kelamin</u>		
Laki-laki	41	68,3
Perempuan	19	31,7
<u>Umur</u>		
< 20 tahun	52	86,7
20 – 24 tahun	2	3,3
25 – 29 tahun	3	5,0
30 – 34 tahun	3	5,0
<u>Pendidikan</u>		
SMA	28	46,7
Diploma	17	28,3
S1	13	21,7
S2	2	3,3

<u>Jabatan</u>		
Karyawan	53	88,3
Administrasi	4	6,7
Manajer	3	5,0
<u>Lama kerja :</u>		
< 2 tahun	36	60,0
2 – 3,9 tahun	14	23,3
> 4 tahun	10	16,7

Sumber: data primer diolah (2022)

Karakteristik Karyawan CV. Restu Ibu Sukoharjo yang paling dominan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang (68,3%), umur kisaran < 20 tahun sebanyak 52 orang (86,7%), pendidikan SMA sebanyak 28 orang (46,7%), jabatan karyawan sebanyak 53 orang (88,3%) dan lama kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 36 orang (60,0%).

## 2) Hasil Penelitian

### a. Uji Validitas dan reliabilitas Data

Pengujian validitas menggunakan uji *Pearson Correlation*, butir pernyataan dinyatakan valid jika pada tingkat signifikansi 5% dengan nilai probabilitas < 0,05 (Ghozali, 2005). Hasil perhitungan uji validitas penelitian sebagai berikut:

Tabel 2  
Uji Validitas Semua Variabel penelitian

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel} = 0,320$ ( $\alpha = 5\%, dk = 40 - 2$ )	Keputusan
<b>Kepuasan Kerja</b>			
Kp.1	0,402	> 0,320	Valid
Kp.2	0,417	> 0,320	Valid
Kp.3	0,630	> 0,320	Valid
Kp.4	0,468	> 0,320	Valid
Kp.5	0,659	> 0,320	Valid
Kp.6	0,723	> 0,320	Valid
<b>Motivasi Kerja</b>			
Mk 7	0,681	> 0,320	Valid
Mk.8	0,483	> 0,320	Valid
Mk.9	0,479	> 0,320	Valid
Mk.10	0,689	> 0,320	Valid
Mk.11	0,490	> 0,320	Valid
Mk. 12	0,377	> 0,320	Valid
<b>Komunikasi</b>			
Ko.13	0,519	> 0,320	Valid
Ko.14	0,710	> 0,320	Valid
Ko.15	0,676	> 0,320	Valid
Ko.16	0,674	> 0,320	Valid
Ko.17	0,439	> 0,320	Valid
Ko.18	0,594	> 0,320	Valid
<b>Ekspektasi kesejahteraan karyawan</b>			
Ek.19	0,384	> 0,320	Valid
Ek.20	0,651	> 0,320	Valid
Ek.21	0,369	> 0,320	Valid
Ek.22	0,422	> 0,320	Valid

Ek.23	0,333	> 0,320	Valid
Ek.24	0,404	> 0,320	Valid

Sumber : Data Kuantitatif yang diolah tahun 2022.

Tingkat validitas dengan memperhatikan nilai *corrected item-total correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai  $r_{hitung}$ ) dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ , hasil penelitian menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Menurut Nunnally (Ghozali, 2005) bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, sebaliknya apabila *Cronbach Alpha* ≤ 0,60 maka tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini reliabel, yang menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
All variabel (Motivasi kerja (X <sub>1</sub> ), Komunikasi (X <sub>2</sub> ), Ekspektasi kesejahteraan karyawan (X <sub>3</sub> ), dan Kepuasan Kerja (Y))	0.742	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, tahun 2022.

Berdasarkan tabel tersebut, dimana dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha > 0,60 (Riwidikdo, 2012: 45). Hasil perhitungan reliabilitas dengan nilai 0,742 > 0,60 dinyatakan bahwa semua variabel (Motivasi kerja(X<sub>1</sub>), Komunikasi (X<sub>2</sub>), Ekspektasi kesejahteraan karyawan (X<sub>3</sub>), dan Kepuasan Kerja (Y)) adalah reliabel.

b. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Dari uji spss, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,463 + 0,130 X_1 + 0,441X_2 + 0,406X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda diatas memberikan keterangan sebagai berikut:

Tabel 4  
Hasil uji regresi linear berganda

Model	Variabel	B
1	(Constant)	0,463
	Motivasi Kerja	0,130
	Komunikasi	0,441
	Ekspektasi kesejahteraan karyawan	0,406

Sumber : Hasil olah data, tahun 2022

a = 0,463, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Ekspektasi kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Apabila variabel independen bernilai konstan maka nilai Y akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstan yaitu 0,463

$b_1 = 0,130$ , dari hasil tersebut menunjukkan pengaruh positif yaitu apabila Motivasi kerja semakin tinggi maka Kepuasan Kerja naik, dan sebaliknya jika Motivasi kerja semakin rendah maka Kepuasan Kerja juga akan menurun. Apabila variabel yang lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,130 setiap satu satuan X1.

$b_2 = 0,441$ , dari hasil tersebut menunjukkan pengaruh positif yaitu apabila Komunikasi semakin tinggi maka Kepuasan Kerja naik atau menaik, dan sebaliknya jika Komunikasi semakin rendah maka Kepuasan Kerja juga menurun. Apabila variabel yang lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,441 setiap satu satuan X2

$b_3 = 0,406$ , dari hasil tersebut menunjukkan pengaruh positif yaitu apabila Ekspektasi kesejahteraan karyawan semakin tinggi maka Kepuasan Kerja semakin naik, dan sebaliknya jika Ekspektasi kesejahteraan karyawan semakin rendah maka Kepuasan Kerja akan menurun. Apabila variabel yang lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,406 setiap satu satuan X3.

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Berikut tabel perhitungan uji t.

Tabel 5  
Hasil Uji t

Hipotesis	t <sub>Hitung</sub>	t <sub>Tabel</sub>	Sig.	Std	Ket.
H1	2,149	1,673	0,030	< 0,05	Diterima
H2	4,083	1,673	0,000	< 0,05	Diterima
H3	3,409	1,673	0,001	< 0,05	Diterima

Sumber: Hasil olah data, tahun 2022.

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis diatas, dapat dijelaskan masing-masing hipotesis sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis 1 (terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja) dapat dijelaskan melalui tanda parameter  $b_1$  dalam persamaan regresi pada penelitian ini adalah positif, yaitu (+0,130) dan uji t dengan nilai sig (0,030) < sig 5% (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Saputra, dan Adnyani, (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memiliki arti semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, sehingga performa yang baik dalam kerja akan tercapai dan selanjutnya dapat pula mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan

bekerja secara maksimal. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi. Suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan disebut motivasi (Saputra, dan Adnyani, 2019)..

- b. Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis 2 (terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja) dapat dijelaskan melalui tanda parameter  $b_2$  dalam persamaan regresi pada penelitian ini adalah positif, yaitu (+0,441) dan uji t dengan nilai  $\text{sig} (0,000) < \text{sig} 5\% (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 pada penelitian ini dapat diterima.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Restu Ibu Sukoharjo. Artinya semakin efektif komunikasi yang dilakukan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra (2019) mengatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Wirawan, I.D, dan Sudarma, I.N, (2015) juga menemukan bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi di dalam suatu perusahaan sangat diperlukan dalam melaksanakan dan menjalankan suatu perintah yang diberikan. Awal dari segala pelaksanaan dimulai dengan adanya komunikasi. Komunikasi yang sehat di dalam perusahaan akan dapat membuat tujuan perusahaan mudah tercapai. Karyawan akan memberikan *feedback* yang baik terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas juga akan betah bekerja dalam perusahaan tersebut. Komunikasi di dalam suatu perusahaan sangat diperlukan dalam melaksanakan dan menjalankan suatu perintah yang diberikan. Komunikasi yang sehat di dalam perusahaan akan dapat membuat tujuan perusahaan mudah tercapai. Dengan adanya komunikasi yang terjalin baik, maka karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tidak akan mudah melakukan kesalahan dalam pekerjaan. (Ina Namora, S, dkk, 2019).

- c. Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis 3 dapat dijelaskan melalui tanda parameter  $b_3$  dalam persamaan regresi pada penelitian ini adalah positif, yaitu (+ 0,406) dan uji t dengan nilai  $\text{sig} (0,001) < \text{sig} 5\% (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Ekspektasi kesejahteraan karyawan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 pada penelitian ini dapat diterima.

Karyawan CV. Restu Ibu Sukoharjo merasa senang bekerja di perusahaan ini karena sistem gaji dan jumlah gaji yang dianggap adil serta sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan CV. Restu Ibu Sukoharjo juga senang karena merasa diperhatikan oleh pimpinan dan sesama karyawan lewat aktivitas-aktivitas non formal seperti dalam bentuk *sharing*, tidak tentang pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga terkait masalah-masalah pribadi yang dialami sehingga dapat saling memberi solusi. Hal-hal ini menciptakan kesan nyaman bagi para karyawan dalam bekerja di CV. Restu Ibu Sukoharjo.

Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu seperti dalam penelitian Isgor dan Haspolat (2016) yang menyatakan adanya hubungan antara kesejahteraan dengan kepuasan kerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian dari Tabanza, R.Z, dkk, (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara ekspektasi kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa

pekerjaan yang dilakukannya menjadi suatu beban yang harus dikerjakan. Keadaan terbebani mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang mengalami kepuasan kerja akan merasa pekerjaan yang dilakukannya merupakan suatu aktivitas yang menyenangkan dan akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

d. Hasil pengujian dengan uji F

Hasil uji F ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6  
Hasil Uji F

Model	F hitung	F table	Sig	Std	Keterangan
1	100,513	2,769	0,000	< 0,05	Ho ditolak

Sumber: Hasil olah data, tahun 2022.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  dengan  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $100,513 > 2,769$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti terdapat pengaruh signifikan Motivasi kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan Ekspektasi kesejahteraan karyawan ( $X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,715 tersebut menunjukkan arti bahwa determinasi variabel Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Ekspektasi kesejahteraan karyawan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja pada CV. Restu Ibu Sukoharjo adalah sebesar 71,5%. Nilai sebesar ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan untuk menjelaskan *Kepuasan Kerja* dengan data *cross section* sangat baik, karena mencapai 71,5%. Sisanya sebesar 28,5% dijelaskan oleh variabel lain.

e. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model digunakan untuk mengetahui antara variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan uji F. Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F ditunjukkan pada tabel:

Tabel 7  
Hasil Uji F

Model	F hitung	F table	Sig	Std	Keterangan
1	100,513	2,769	0,000	< 0,05	Ho ditolak

Sumber: Hasil olah data, tahun 2022.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  dengan  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $100,513 > 2,769$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima, artinya Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Ekspektasi kesejahteraan karyawan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Restu Ibu Sukoharjo.

f. Analisis Beta ( $\beta$ )

Analisis beta ( $\beta$ ) digunakan untuk mengetahui variabel independen paling dominan yang berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Pada penelitian ini variabel independen diperoleh nilai-nilai: motivasi kerja (0,130), komunikasi (0,441) dan ekspektasi kesejahteraan karyawan (0,406) sehingga dari

ke-3 variabel tersebut yang paling berpengaruh adalah variabel komunikasi sebesar 0,441.

Komunikasi karyawan merupakan sikap umum pegawai terhadap semua yang ada di sekitarnya dalam memberikan dan menerima informasi. Komunikasi juga merupakan rumusan berbagai kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan serta memahami sejauh mana kemampuannya, penerima pesan menyampaikan tanggapan melalui media tertentu kepada orang yang menyampaikan pesan tersebut kepadanya. Sehingga dengan komunikasi yang baik di dalam organisasi maka diharapkan akan menjadi pedoman dalam memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi (Wirawan, I.D, dan Sudarma, I.N, 2015).

Orebiyi (2011) menyatakan kepuasan kerja didapatkan dari komunikasi yang merupakan pertukaran informasi yang didalamnya terdapat dampak yang signifikan pada hasil pekerjaan psikologis karyawan.

g. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil koefisien determinan ( $R^2$ ) disajikan seperti dibawah ini sebagai berikut.

Tabel 8  
Koefisien Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>	Keterangan
1	0,715	Variabel independen berpengaruh terhadap dependen sebesar 28,5%

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,715 tersebut menunjukkan arti bahwa determinasi variabel Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Ekspektasi kesejahteraan karyawan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja pada CV. Restu Ibu Sukoharjo adalah sebesar 71,5%. Nilai sebesar ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan untuk menjelaskan Kepuasan Kerja dengan data *cross section* sangat baik, karena mencapai 71,5%. Sisanya sebesar 28,5% dijelaskan oleh variabel lain.

**5. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN PENELITIAN**

**1) Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: a) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis 1a dapat diterima, b) Komunikasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis 1b dapat diterima, c) Ekspektasi kesejahteraan karyawan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis 1c dapat diterima, d) Motivasi kerja, komunikasi dan Ekspektasi kesejahteraan karyawan berpengaruh secara simultan, signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis 2 dapat diterima, e) Variabel komunikasi merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibanding motivasi kerja, dan ekspektasi kesejahteraan karyawan, sehingga hipotesis 3 tidak diterima, f) Determinasi variabel Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Ekspektasi kesejahteraan karyawan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja pada CV. Restu Ibu Sukoharjo adalah sebesar 0,715%. Nilai sebesar ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan untuk menjelaskan Kepuasan Kerja dengan data *cross section* sangat baik, karena mencapai 71,5%. Sisanya sebesar 28,5% dijelaskan oleh variabel lain.

## 2) Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan adalah wujud ketidaksempurnaan manusia. Hal ini juga terjadi pada peneliti, dimana peneliti menyadari dalam membuat pertanyaan/ pernyataan yang mudah untuk dipahami responden ternyata tidak mudah sehingga dengan berbagai upaya bagaimana agar indikator-indikator yang terdapat dalam teori dapat diinterpretasikan melalui pertanyaan-pernyataan sehingga dapat dipahami oleh responden. Hasil interpretasi ini didasarkan atas teori-teori yang mendeduksikan dengan responden yang terbatas. Keterbatasan dalam penelitian ini, Dalam hal ini ekspektasi kesejahteraan diperoleh dari hasil jawaban responden atau sangat bersifat subyektif. Untuk memperkecil subyektifitas ukuran ekspektasi kesejahteraan dapat diukur dengan kondisi riil yang berasal dari catatan gaji, tunjangan, dan jaminan kesehatan pada karyawan oleh CV. Restu Ibu Sukoharjo. Selain itu juga terbatasnya waktu, tenaga dan pikiran serta sebagian responden ada yang enggan mengisi kuesioner dan adanya kuisisioner yang tidak kembali di lapangan.

## 3) Saran / Rekomendasi

Penelitian selanjutnya diharapkan agar memperluas dan memperdalam penelitiannya dengan menambah variabel independen lain yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga nilai koefisien determinasinya dapat lebih bervariasi secara signifikan, pada penelitian ini sudah cukup baik sekitar 0,715 dari hasil keseluruhan model. Penelitian berikutnya hendaknya mengambil objek penelitian yang lebih luas, dengan penelitian terkait Kepuasan Kerja yang lebih banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Saputra, dan Relly Rotua Turnip, (2018), Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) P3B Sumbagut. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 29 No.2 Januari 2018.
- Ali, Akbar dan Jahanzaib Haider. (2012). Impact of Internal Organizational Communications on Employee Job Satisfaction in Pakistani Banks. *Journal of Business and Management Studies*, 1 (X): 038-044.
- Anoraga, (2013), Manajemen Bisnis, Semarang: Rineka Cipta.
- Antonio, N. E dan Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior di CV Supratex. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 2, No. 1, hal. 656-664
- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian Satu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armanu, F.R dan Mandayanti. 2012. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai (Studi pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, ISSN :1693-5241, Vol.10, No. 1, hal. 152-160.
- Arsyad, Azhar. (2011). *Media Pembelajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Bemana, Simin, Hamideh Moradi., Mohsen Ghasemi., Sayed Mehdi Taghavi and Amir Hosain Ghayoor. (2013). The Relationship among Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*, Vol. 22, No. 2, hal. 233-238.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Paniel Siregar. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. 7, No. 1, hal. 238-249.
- Diatmika, Paripurna. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerjaa Karyawan. *E-Journal Universitas Udayana*, 2(5): 581-593.

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hubeis, Aida Vitayla. 2013. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- I Dewa Gede Kresna Wirawan, dan I Nyoman Sudharma, (2015), Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.10, 2015: 3037 - 3062 ISSN: 2302-8912.
- Ina Namora, Putri Siregar, Nana Taslim, Caroline Wijaya, Benny, Rahmat Mirzal Butar Butar, (2019). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket), *Wahana Inovasi*, Vol. 8 No.1, Jan-Juni 2019.
- Made Pradnya Paramita Saputra, dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, (2019), Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2019: 6961 – 6989.
- Madlock, Paul E. (2013). The Link Between Leadership Style, Communicator Competence, and Employee Satisfaction. *Journal of Business Communication*, Vol. 45, No. 1, hal. 61-78.
- Manullang, M, (2014), *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Marwansyah dan Mukaram. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2014). *Manajemem Sumber Daya Manusia* Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2015). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press. Jakarta.
- Orebiyi, A. O. (2013). The Influence of Interpersonal Communication on Secondary School Teachers' Job Satisfaction and Commitment in Kogi State, Nigeria. *Journal of Communication and Culture: International Perspective*, 2 (1): 109-117.
- Quilim, Nilam A., Rita Taroreh dan Olivia Nelwan. (2016). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment dan Job Enlargement terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.4, No.1, Hal. 1356-1368.
- Reifly Zan Tabansa, Bernhard Tewal, & Lucky O. H. Dotulong, (2019). The Influence Of Job Empowerment And Psychological Well Being On Employee Job Satisfaction At PT. PLN (Persero) South Manado District. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. (7) 1, Januari 2019.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P, (2013), *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, edisi kelima, Jakarta; Erlangga
- Robbins, S.P., dan Coutler. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ryff, C.D. & Keyes, L.M. (1995). The structur of psychological well-being revisit. *Journal of Personality and Socil Psychology*. 69(4), 719-727
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. (2017). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sopiah, (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- STIE Wjaya Mulya, (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Surakarta: STIE Wjaya Mulya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan B&D*. Bandung : Alfabeta,CV
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru.

- Susilawati, Endang. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buton*. Thesis Tidak Diterbitkan. Makasar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group
- Waluyo, M. (2019). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan, (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Wright, Lauren K. 2017. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Jakarta: PT. Indeks Indonesia.