

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indra (2019) mengemukakan dalam persaingan bisnis saat ini yang semakin kompetitif, dimana para pesaing-pesaing bisnis mulai menampilkan keunggulan-keunggulan kompetitif mereka baik itu dari segi kualitas pelayan, produk, finansial, teknologi dan karyawan. Dan juga seperti layaknya persaingan bisnis dalam dunia otomotif seperti dalam halnya di negara Indonesia ini. Persaingan dunia otomotif itu sangatlah rumit dan kompleks hampir setiap pabrikan otomotif mulai menciptakan produk-produk unggulan mereka baik itu dari segi kenyamanan, ketahanan, keamanan dan teknologi yang dimiliki oleh produk-produk dari perusahaan otomotif itu sendiri. Untuk meningkatkan daya saing, perusahaan harus terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Ridho dan Susanti (2019) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh seluruh organisasi atau lembaga yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dan memerlukan pengelolaan yang aktif dan bijaksana, 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 (Amali, dkk. 2022). Kelangsungan hidup

suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan yang berdasarkan kekuatan modal, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, dengan lingkungan kerja yang baik dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh atasan terhadap bawahan, menciptakan kepuasan kerja karyawan yang dapat dilakukan diantaranya melalui kepemimpinan yang diterima oleh semua karyawan (Amali, dkk. 2022). Karyawan yang mendapat motivasi akan mendapatkan kepuasan kerjanya untuk bekerja mencapai tujuan organisasi (Amali, dkk. 2022).

Ridho dan Susanti (2019) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan dalam menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Harahap dan Khair (2019) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Harahap dan Khair (2019) salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengintegrasian yang mencakup motivasi kerja dan kepuasan kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi (Sriatun, dkk. 2018).

Rasyid dan Tanjung (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Nasrullah dan Rahayu (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan. Suatu imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota (Sriatun dan Elina, 2018). Ridho dan Susanti (2019) menyatakan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional berupa pandangan kesenangan atau tidak bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

PT Tokohero Bali Nusa yang terletak di Coktroaminoto St No.1, Ubung, Denpasar Utara. PT Tokohero Bali melayani pengantian ban dan oli, retail ke konsumen langsung dan distribusi ke penjual. Jumlah karyawan pada PT Tokohero Bali Nusa 50 orang. Fenomena yang didapat dari variabel kepuasan kerja yaitu rekan kerja. Rekan kerja yang tidak menyenangkan akan membuat para karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya sehingga mengakibatkan turn over pada PT Tokohero Bali Nusa.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Tokohero Bali Nusa diketahui kepuasan kerja karyawan PT. Tokohero Bali Nusa mengalami penurunan hal itu diperkuat dengan data turnover karyawan PT.

Tokohero Bali Nusa yang mengalami peningkatan dari tahun 2019 sampai tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Turnover PT. Tokohero Bali Nusa di Denpasar
Tahun 2019 s/d 2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2019	53	7	6	52	1,90%
2020	52	2	1	51	1,94%
2021	51	2	1	50	1,98%

Sumber: PT. Tokohero Bali Nusa (2022)

Dari data turnover yang didapat pada Tabel 1.1 dapat dihitung persentase tingkat turnover karyawan pada PT. Tokohero Bali Nusa dengan menggunakan rumusan LTO (*Labour Turnover*). Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover yakni sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{Karyawan Keluar} - \text{Karyawan Diterima}) \times 100\%}{\frac{1}{2} (\text{Karyawan Awal} + \text{Karyawan Akhir})}$$

Dilihat dari nilai turnover rate dapat disimpulkan bahwa tingkat turnover karyawan di PT. Tokohero Bali Nusa yaitu rendah. Jika tingkat turnover tahunan suatu perusahaan dikategorikan sedang ketika mencapai atau melebihi 10%. Sedangkan dari hasil persen turnover rate saat ini kurang dari 5% yang dapat dinyatakan tingkat turnovernya rendah.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Raysid dan Tanjung (2018) motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Amali, dkk (2022) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerja secara efektif untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi merupakan proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian pekerjaan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Ridho dan Susanti, 2019). Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seorang karyawan agar mau bekerjasama secara efektif untuk menciptakan kepuasan (Rahayu, 2020). Menurut pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melaksanakan dan mencapai tujuan yang telah dibuat.

Hasil observasi dan wawancara peneliti, fenomena yang berkaitan pada motivasi kerja yaitu kondisi kerja. Kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendukung karyawan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Kurang baik kondisi kerja yang diberikan oleh perusahaan mengakibatkan motivasi kerja karyawan berkurang. Contohnya seperti kurang nyaman dan bersihnya fasilitas seperti tempat para karyawan beristirahat. Hal itu menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pada karyawan PT Tokohero Bali Nusa.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Rasyid dan Tanjung (2020) bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi

terhadap kepuasan kerja pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2.276 \geq 2.055$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Rihdo dan Susanti (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena memiliki nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 8,079 dengan nilai signifikan 0,000. Hasil penelitian yang dilakukan Amali, dkk (2022) bahwa motivasi yang diuji menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0.05$, dari hasil tersebut maka motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Rahayu dan Aprianti (2020) bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Ridho dan Susanti (2019) bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Hazmanan (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai $sig. 0,514$ lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 diterima. Dengan demikian variabel motivasi kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini disebabkan responden atau karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara terlihat bahwa motivasi kerja yang

dominan berasal dari dalam diri karyawan sedangkan kepuasan kerja lebih didominasi faktor dari orang lain atau lingkungan kerja.

Selain motivasi kerja, hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komunikasi. Menurut Herizal dan Nur (2019) komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan dan pikiran dari satu orang kepada orang lain. Seidy, dkk (2018) menyatakan komunikasi sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tulisan maupun dengan alat 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. Komunikasi merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara lisan maupun tak langsung melalui media (Herizal dan Nur, 2019). Menurut pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang baik dapat memberikan suatu kepuasan kerja serta dorongan sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Fenomena yang didapat dari komunikasi adalah kurang baiknya pengaruh pada sikap. Contohnya seperti sering kali tidak terjadinya perubahan pada sikap saat berkomunikasi yang menjadikan komunikasi tidak efektif antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal itu menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pada karyawan PT Tokohero Bali Nusa.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Ulfa dan Surenda (2018) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat nilai koefisien regresi sebesar 0,747 dengan taraf sig $0.000 > 0,05$ artinya variabel komunikasi mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan Pamungkas, dkk (2022) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Berdasarkan koefisien regresi yang didapat sebesar 0.289 bernilai positif serta sig 0.002 lebih rendah dari 0.05. Hasil penelitian yang dilakukan Seidy, dkk (2018) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Marpaung, dkk (2019) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Mutifa. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Anandita, dkk (2021) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum.

Selain motivasi dan komunikasi, semangat kerja juga menjadi salah satu hal yang berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan. Menurut Amali, dkk (2022) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Semangat kerja adalah orang yang melakukan pekerjaan secara lebih semangat sehingga pekerjaan diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Sriatun, dkk. 2018). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta disiplin (Sriatun, dkk. 2018). Menurut Amali, dkk (2022) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga cepat selesai dan lebih baik.

Menurut pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja yang baik dapat memberikan suatu kepuasan kerja serta memberikan semangat sehingga pekerjaan diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Fenomena yang didapat dari semangat kerja adalah kurang baiknya kesempatan untuk mendapat kemajuan. Contohnya seperti kurangnya dorongan untuk mengembangkan diri dan kariernya menyebabkan semangat karyawan pada PT Tokohero Bali Nusa dalam bekerja berkurang.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Amali, dkk (2022) bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Mall Diniyo City Malang. Hal ini dibuktikan hasil uji dengan nilai signifikan $0,001 < 0.05$. Hasil penelitian yang dilakukan Nasrullah dan Rahayu (2018) bahwa semangat kerja masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.86 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41- 4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Sidik, dkk (2018) semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe. Hasil penelitian yang dilakukan Sriatun, dkk (2018) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian umum sekda lampung selatan sebesar 93,4%. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah (2018) menunjukkan bahwa semangat kerja masuk ke dalam kriteria tinggi dan berpengaruh secara signifikan terhadap

kepuasan kerja, dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.86. Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wardani (2017) menyatakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi 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?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tokohero Bali Nusa di Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tokohero Bali Nusa di Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tokohero Bali Nusa di Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara akademis penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh motivasi, komunikasi dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian lanjutan dengan topik dan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

a) Bagi peneliti

Sebagai Refrensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen PT Tokohero Bali Nusa dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja, komunikasi dan semangat kerja sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai.

c) Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada sub bab landasan teori ini, peneliti akan menguraikan teori- teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

2.1.1 Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Herzberg yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang disebut teori dua faktor, membagi situasi yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua faktor yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas terhadap pekerjaannya (*dissatisfiers - satisfiers*).

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

Faktor-faktor yang membuat orang tidak pas (*dissatisfiers*) atau juga faktor iklim baik (*hygiene factor*) yang tercakup dalam kondisi pertama meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervisi, mutu hubungan antar pribadi di antara rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Sedangkan faktor dari rangkaian pemuas atau motivator ini meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang.

Model teori Herzberg pada dasarnya mengasumsikan bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep berdimensi satu. Penelitiannya menyimpulkan bahwa diperlukan dua kontinum untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat. Apabila kepuasan kerja tinggi ditempatkan di satu ujung kontinum, maka ujung kontinum yang lain adalah rendahnya kepuasan kerja. (Gibson dkk. 1997).

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yang apabila faktor tersebut tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak lagi puas. Sedangkan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan adalah berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, seperti: administrasi, pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Apabila faktor ketidakpuasan ini dirasakan kurang atau tidak diberikan maka karyawan akan merasa tidak puas.

2.1.2 Motivasi Kerja

1) Pengertian motivasi kerja

Menurut Raysid dan Tanjung (2018) motivasi kerja adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Amali, dkk (2022) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerja secara efektif untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian pekerjaan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Ridho dan Susanti, 2019). 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).

Menurut pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melaksanakan dan mencapai tujuan yang telah dibuat.

2) Tujuan motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2019) terdapat beberapa tujuan motivasi kerja sebagai berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
- b) Meningkatkan moral dan keputusan kerja pegawai.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan.

- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- f) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kesejahteraan pegawai.

3) Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain:

a) Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

b) Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

c) Pengakuan dan prestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

d) Kemampuan belajar

Pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih

sering memperoleh sukses sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

4) Karakteristik motivasi kerja

Menurut Priansa (2018) terdapat tiga macam karakteristik dasar dari motivasi kerja yang berkenaan dengan pegawai, yaitu:

a) Usaha

Merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

b) Ketekunan

Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang diberikan.

c) Arah

Karakteristik ini mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam perilaku bekerjanya.

5) Indikator motivasi kerja

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu:

a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja

didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempatin dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

e) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi bagi pegawai lainnya.

2.1.3 Komunikasi

1) Pengertian komunikasi

Menurut Herizal dan Nur (2019) komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan dan pikiran dari satu orang kepada orang lain. Seidy, dkk (2018) menyatakan komunikasi sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tulisan maupun dengan alat 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. Komunikasi merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara lisan maupun tak langsung melalui media (Herizal dan Nur, 2019).

Menurut pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang baik dapat memberikan suatu kepuasan kerja serta dorongan sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan.

2) Indikator komunikasi

Menurut Sutardji (2016) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

a) Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks

dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d) Hubungan yang makin baik

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

3) Unsur-unsur komunikasi

Menurut Prof. H.Hafied (2014) unsur-unsur komunikasi yaitu :

a) Sumber

Merupakan pihak yang berinisiatif atau mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi.

b) Pesan

Sesuatu yang disampaikan pengirim kepada penerima.

c) Penerima

Orang yang menerima pesan dari sumber.

4) Bentuk-bentuk komunikasi

Prasetyo (2019) Bentuk-bentuk komunikasi diantaranya :

a) Komunikasi intrapribadi (*Intrapersonal communication*)

Komunikasi intrapribadi adalah komunikasi dengan diri sendiri, baik disadari atau tidak. Contohnya berpikir, Komunikasi ini merupakan landasan komunikasi antarpribadi dan komunikasi dalam konteks-konteks lainnya, meskipun dalam disiplin ilmu komunikasi tidak dibahas secara rinci dan tuntas. Dengan kata lain, komunikasi intrapribadi ini dalam komunikasi dua orang, tiga-orang, dan seterusnya, karena sebelum berkomunikasi dengan orang lain kita biasanya berkomunikasi dengan diri sendiri (mempersepsi dan memastikan makna pesan orang lain), hanya saja caranya sering tidak disadari. Keberhasilan komunikasi kita dengan orang lain bergantung pada keefektifan komunikasi kita dengan diri sendiri.

b) Komunikasi antarpribadi (*Interpersonal communication*)

Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antar orang - orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Sebagai komunikasi yang paling lengkap

dan paling sempurna, komunikasi antarpribadi berperan hingga kapanpun, selama manusia masih mempunyai emosi.

c) Komunikasi kelompok (Group communication)

Kelompok adalah sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama, yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama, mengenal satu sama lainnya, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut. Kelompok ini misalnya adalah keluarga, tetangga, kawan-kawan terdekat, kelompok diskusi, kelompok pemecah masalah, atau suatu komite yang tengah berapat untuk mengambil suatu keputusan. Dengan demikian, komunikasi kelompok biasanya merujuk pada komunikasi yang dilakukan kelompok kecil tersebut.

5) Proses komunikasi

Menurut Prasetyo (2019) proses-proses komunikasi yaitu:

a) Proses komunikasi secara primer.

Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (symbol) sebagai media. Lambang sebagai media primer dalam proses komunikasi adalah pesan verbal (bahasa), dan pesan nonverbal.

b) Proses komunikasi secara sekunder.

Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampain pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama. Seorang komunikator menggunakan

media kedua dalam melancarkan komunikasinya karena komunikasi sebagai sasarannya berada ditempat yang relatif jauh ataupun jumlahnya banyak. Surat, telepon, teleks, surat kabar, majalah, radio, televisi, film, dan banyak lagi adalah media kedua yang sering digunakan dalam komunikasi.

2.1.4 Semangat Kerja

1) Pengertian semangat kerja

Menurut Amali,dkk (2022) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Semangat kerja adalah orang yang melakukan pekerjaan secara lebih semangat sehingga pekerjaan diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Sriatun, dkk. 2018). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta disiplin (Sriatun, dkk. 2018).

Menurut pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja yang baik dapat memberikan suatu kepuasan kerja serta memberikan semangat sehingga pekerjaan diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik.

2) Indikator semangat kerja

Menurut Anarago dalam Busro (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

a) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seseorang yang berminat dalam mengerjakan pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.

b) Kesempatan untuk mendapat kemajuan

Jika perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri dan kariernya, maka hal itu akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja menyelesaikan tugasnya.

c) Kondisi kerja

Suasana lingkungan kerja yang harmonis akan menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

d) Kepemimpinan

Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat dan semangat kerja karyawan.

e) Kompensasi

Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya.

3) Aspek-aspek semangat kerja

Menurut Manullang dalam Busro (2018) aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

a) Disiplin tinggi

Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat, maka ia akan memiliki kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

b) Kualitas untuk bertahan

Orang yang memiliki kemauan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja.

c) Kekuatan untuk melawan frustrasi

Seberat dan sesusah apapun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi.

4) Faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja karyawan

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

a) Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sahlibur dan pemberhentian kerja.

b) Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

c) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d) Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Dan harus dapat di terapkan di perusahaan.

5) Cara meningkatkan semangat kerja

Menurut Nitisimito (2014) cara-cara tersebut antara lain:

a) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga para karyawan dapat tarjamin keuangannya dalam bekerja.

b) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c) Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

d) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidakpastian dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan bisa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1) Pengertian kepuasan kerja

Rasyid dan Tanjung (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.. Nasrullah dan Rahayu (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan. Suatu imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota (Sriatun, dkk. 2018). Ridho dan Susanti (2019) menyatakan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut pengertian diatas, dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional berupa pandangan kesenangan atau tidak bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

2) **Indikator kepuasan kerja**

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

a) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja

d) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2014) yaitu sebagai berikut:

a) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e) Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

4) Cara meningkatkan kepuasan kerja

Menurut Riggio (2012) peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Melakukan perubahan struktur kerja

Misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*).

b) Melakukan perubahan struktur pembayaran

Perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah Gainsharing atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).

c) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel

Dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung

jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan.

5) Korelasi kepuasan kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

a) Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

b) Pelibatan kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

c) Organizational citizenship behavior

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Rasyid dan Tanjung (2020) dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2.276 \geq 2.055$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja.
- 2) Ridho dan Susanti (2019) dengan judul pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasa kerja karyawan karena memiliki nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 8,079 dengan nilai signifikan 0,000.
- 3) Amali, dkk. (2022) dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan semangat kerja selama pandemi covid 19 di Mall Dinoyo Malang. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi yang diuji

menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dari hasil tersebut maka motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 4) Rahayu dan Aprianti (2020) dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 5) Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Khair (2019) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja menyatakan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai $\text{sig}.0,514$ lebih besar dari nilai signifikan $0,05$. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 diterima. Dengan demikian variabel motivasi kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini disebabkan responden atau karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara terlihat bahwa motivasi kerja yang dominan berasal dari dalam diri karyawan sedangkan kepuasan kerja lebih didominasi faktor dari orang lain atau lingkungan kerja.

2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Ulfa dan Surenda (2018) dengan judul pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Inna Padang. Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat nilai koefisien regresi sebesar 0,747 dengan taraf sig $0.000 > 0,05$ artinya variabel komunikasi mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

- 2) Pamungkas, dkk. (2022) dengan judul pengaruh beban kerja, kompensasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Natyral Nusantara (NASA) Yogyakarta. Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Berdasarkan koefisien regresi yang didapat sebesar 0.289 bernilai positif serta sig 0.002 lebih rendah dari 0.05.
- 3) Seidy, dkk. (2018) dengan judul pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 4) Marpaung, dkk. (2019) dengan judul pengaruh pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Mukti Farma. Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Mutifa.
- 5) Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Anandita, dkk. (2021) dengan judul pengaruh iklim organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbulla Bahrul Ulum menyatakan bahwa komunikasi tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum.

2.2.3 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Amali, dkk (2022) dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan semangat kerja selama pandemi covid 19 di Mall Dinoyo Malang. Hasil penelitian menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Mall Diniyo City Malang. Hal ini dibuktikan hasil uji dengan nilai signifikan $0,001 < 0.05$.
- 2) Nasrullah dan Rahayu (2018) dengan judul pengaruh budaya organisasi, semangat kerja dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja pada STMIK Bina Bangsa Kendari. Hasil penelitian menyatakan bahwa semangat kerja masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.86 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41- 4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Sidik, dkk (2018) dengan judul pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe. Hasil penelitian menyatakan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe.
- 4) Sriatun, dkk (2018) dengan judul pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah

Kabupaten Lampung Selatan. Hasil penelitian menyatakan menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian umum sekda lampung selatan sebesar 93,4%.

- 5) Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wardani (2017) dengan judul pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal menyatakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal.