

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA MAYA SANUR RESORT & SPA

¹ Luh Kadek Budi Martini, ² Dewa Ayu Giovany Angga Indrya, ³ I Putu Aris Pratama Putra
^{1,2,3} Sekolah Tinggi Bisnis Runata
 Email: jrseruni@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komunikasi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Maya Sanur Resort & Spa. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui berbagai metode, termasuk wawancara langsung, observasi lapangan, serta penyebaran kuesioner berbasis skala Likert. Selain itu, teknik dokumentasi juga digunakan guna memperkuat validitas data yang diperoleh. Hasil analisis menggunakan regresi linear berganda serta uji t menunjukkan bahwa komunikasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,177 serta hasil uji t sebesar 5,234 dengan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu, variabel beban kerja (X2) menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien regresi yang diperoleh adalah -0,266, dengan nilai uji t sebesar -10,686 serta tingkat signifikansi sebesar 0,000. Di sisi lain, motivasi kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,367, dengan uji t sebesar 32,966 dan nilai signifikansi 0,000. Lebih lanjut, secara simultan, komunikasi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 475,586 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi kerja yang baik serta motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara beban kerja yang berlebihan cenderung menurunkan tingkat kepuasan mereka. Oleh karena itu, manajemen Maya Sanur Resort & Spa diharapkan dapat mengoptimalkan komunikasi internal dan strategi peningkatan motivasi kerja, sekaligus mengelola beban kerja secara lebih efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Komunikasi Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workplace communication, workload, and work motivation on employee job satisfaction at Maya Sanur Resort & Spa. Data for this research were collected through various methods, including direct interviews, field observations, and the distribution of Likert-scale-based questionnaires. Additionally, documentation techniques were utilized to enhance the validity of the obtained data. The results of multiple linear regression analysis and t-tests indicate that workplace communication (X1) has a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y). This is evidenced by a regression coefficient value of 0.177 and a t-test result of 5.234, with a significance value of 0.000. Meanwhile, the workload variable (X2) shows a significant negative effect on employee job satisfaction, with a regression coefficient of -0.266, a t-test result of -10.686, and a significance level of 0.000. On the other hand, work motivation (X3) is proven to have a positive and significant influence on employee job satisfaction. The analysis results indicate a regression coefficient of 0.367, a t-test value of 32.966, and a significance level of 0.000. Furthermore, workplace communication, workload, and work motivation simultaneously have a significant impact on employee job satisfaction, as demonstrated by an F-test value of 475.586 with an F-significance level of 0.000. These findings confirm that effective workplace communication and high work motivation can enhance employee job satisfaction, while excessive workload tends to reduce satisfaction levels. Therefore, the management of Maya Sanur Resort & Spa is expected to optimize internal communication and work motivation strategies while managing workload more effectively to create a more conducive work environment and improve employee well-being.

Keywords: Work Communication, Workload, Work Motivation, and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berfokus pada berbagai aspek yang berkaitan dengan manusia dalam lingkungan kerja, termasuk kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen krusial yang perlu diperhatikan, karena memiliki dampak langsung terhadap efektivitas serta kelancaran operasional suatu organisasi. Saat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kepuasan kerja juga mencerminkan adanya rasa nyaman dan kepuasan emosional dalam lingkungan kerja, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi kerja, sistem penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier.

Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang muncul dari hasil usaha individu dalam bekerja, yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal (Sinambela, 2016:303). Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa nyaman, dihargai, dan

termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung memberikan pelayanan terbaik bagi organisasi. Perasaan ini dipengaruhi oleh bagaimana mereka menilai pekerjaan mereka sendiri, hubungan dengan rekan kerja, serta dukungan yang diberikan oleh supervisor atau manajemen. Afandi (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah bentuk efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek dalam dunia kerja. Lebih lanjut, Paramarta (2021) mengidentifikasi lima indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Indikator tersebut meliputi: Pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaji, kesempatan promosi, dan atasan.

Komunikasi dalam suatu perusahaan memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Melalui komunikasi yang efektif, tercipta hubungan timbal balik antara individu dalam perusahaan, baik dalam bentuk penyampaian perintah, pemberian saran, penyampaian pendapat, maupun kritik yang membangun. Komunikasi yang baik memungkinkan setiap karyawan untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih jelas, serta mendorong terciptanya koordinasi yang harmonis di lingkungan kerja. Menurut Simamora (2021), komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan membangun hubungan yang baik. Komunikasi yang efektif tidak hanya sekadar menyampaikan pesan, tetapi juga memastikan bahwa pesan tersebut dipahami dengan benar oleh penerima, sehingga dapat menciptakan keterhubungan yang kuat antarindividu dalam perusahaan. Sementara itu, Afandi (2016) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit yang menjadi bagian dari sebuah organisasi. Artinya, komunikasi dalam perusahaan bukan hanya sekadar bertukar informasi, tetapi juga melibatkan pemahaman dan interpretasi pesan yang dapat memengaruhi cara kerja individu maupun tim dalam organisasi. Ada 3 indikator komunikasi yang dikemukakan oleh Ernika (2016) yaitu pemahaman, hubungan dan tindakan.

Beban kerja adalah aspek yang wajib di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Vanchapo (2020) mengungkapkan bahwa beban kerja adalah banyaknya proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan jangka waktu tertentu. Koesmowidjojo (2017) beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Adapun indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan target yang harus dicapai.

Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam dunia kerja, karena merupakan faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang agar bekerja dengan giat dan penuh semangat guna mencapai hasil yang optimal. Motivasi yang tinggi dalam diri karyawan dapat meningkatkan produktivitas, dedikasi, serta kualitas kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Afandi (2017), motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu sebagai akibat dari inspirasi, semangat, dan tekad untuk melakukan suatu aktivitas dengan penuh keikhlasan, antusiasme, serta kesungguhan, sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih baik dan berkualitas. Dengan kata lain, motivasi tidak hanya muncul dari faktor eksternal, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu itu sendiri. Sementara itu, Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan perangsang keinginan dan penggerak kemauan seseorang dalam bekerja. Setiap individu memiliki motif tertentu yang ingin dicapai, dan berfungsi sebagai faktor pendorong agar seseorang berusaha mencapai tujuan tersebut dengan optimal. Dalam penelitian ini indikator motivasi menggunakan Afandi (2018:29) yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri

Maya Sanur Resort & Spa merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa menginap yang termasuk di dalamnya layanan makanan dan minum. Mengingat Maya Sanur Resort & Spa yang bergerak di bidang jasa pelayanan, maka perusahaan harus mampu melihat kepuasan kerja karyawan ketika melakukan sebuah pelayanan agar operasional berjalan dengan lancar. Maka harus didukung dengan komunikasi serta motivasi agar karyawan tidak merasa terbebani ketika menjalankan suatu pekerjaan, sehingga mampu menumbuhkan kepuasan kerja yang kuat. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maya Sanur Resort & Spa?
2. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maya Sanur Resort & Spa?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maya Sanur Resort & Spa?
4. Bagaimana komunikasi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maya Sanur Resort & Spa?

KAJIAN PUSTAKA

1. Komunikasi Kerja

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang memiliki makna, baik dalam bentuk gagasan, informasi, keyakinan, harapan, maupun arahan. Pesan ini disampaikan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan memengaruhi sikap, pandangan, atau perilaku penerima. Proses komunikasi dapat terjadi secara langsung melalui interaksi tatap muka atau secara tidak langsung melalui berbagai media komunikasi (Afandi, 2016). Menurut Ernika (2016) komunikasi dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut.

a. Pemahaman

Pemahaman akan memberikan informasi terkait permasalahan pekerjaan agar dapat mencapai target yang diinginkan.

b. Hubungan

Hubungan yang baik, kesesuaian dalam membangun hubungan baik dengan atasan maupun sesama karyawan.

c. Tindakan

Tindakan merupakan kegiatan menginformasikan ketidakpuasan dalam melakukan sebuah pekerjaan agar tercapainya keselarasan dalam bekerja.

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena memiliki dampak langsung terhadap kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efisiensi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, sementara beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan dan kurangnya tantangan dalam bekerja (Afandi, 2018). Menurut Koesomowidjojo (2017:33) beban kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut.

a. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

b. Penggunaan Waktu

Waktu kerja sesuai SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

c. Target yang Harus Dicapai

Target kerja oleh perusahaan akan mempengaruhi beban kerja yang diterima karyawan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan internal yang muncul dalam diri seseorang akibat adanya inspirasi, semangat, dan keinginan kuat untuk melakukan suatu aktivitas dengan penuh keikhlasan, antusiasme, dan kesungguhan. Motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih optimal, sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih baik dan berkualitas (Afandi, 2017). Afandi (2018:29) motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator:

- a. Balas jasa adalah sesuatu yang berbentuk barang, jasa, atau uang yang merupakan kompensasi yang diterima oleh pekerja karena pekerjaan mereka untuk perusahaan.
- b. Kondisi kerja, yaitu lingkungan kerja suatu perusahaan di mana karyawan bekerja. Kondisi kerja yang baik harus nyaman bagi pekerja dan memungkinkan mereka melakukan aktivitas mereka dengan baik.
- c. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu dalam organisasi yang dimiliki dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan mereka maupun untuk memudahkan mereka melakukan pekerjaan mereka.
- d. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai dalam bekerja. Tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
- e. Pengakuan dari atasan, pernyataan atasan tentang apakah karyawan telah menerapkan motivasi yang diberikan atau tidak
- f. Pekerjaan itu sendiri, yaitu apakah pekerjaan seorang karyawan memotivasi karyawan lain.

4. Kepuasan Kerja

Perasaan puas terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan oleh usaha sendiri dan didukung oleh faktor eksternal, disebut kepuasan kerja. (Sinambela, 2016:303). Menurut Paramarta (2021) kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator berikut.

a. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana sebuah tugas dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk berkembang, dalam hal ini terdapat kesempatan untuk mendapatkan pengalaman, meningkatkan kemampuan, dan menerima tanggungjawab selama diberikan pekerjaan.

b. Rekan kerja.

Sejauh mana setiap karyawan menjalin hubungan sesama antar karyawan agar mendapat kenyamanan dalam bekerja.

c. Gaji

Uang tidak hanya membantu seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga salah satu alat untuk memberikan rasa kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

d. Kesempatan Promosi

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai bentuk penghargaan. Seseorang yang dipromosikan atas dasar lamanya orang tersebut bekerja akan mendapat kepuasan kerja yang lebih.

e. Atasan

Atasan merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk hubungan antara karyawan dengan atasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Maya sanur Resort & Spa yang berlokasi di Jln. Danau Tamblingan No.89M, Sanur, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan variabel Komunikasi Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Sementara itu, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis regresi linear berganda, korelasi berganda, determinasi, f-tes (uji f) dan t-tes (uji t). Sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampel acak dengan menggunakan rumus slovin dari 60 karyawan yang diambil dari setiap department pada Maya Sanur Resort & Spa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS diperoleh hasil uji regresi linear berganda komunikasi kerja, beban kerja, serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficient ^a | | | | | | |
|--------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 23,665 | 1,290 | | 18,340 | ,000 |
| | X1 | ,177 | ,034 | ,147 | 5,234 | ,000 |
| | X2 | -,266 | ,025 | -,299 | -10,686 | ,000 |
| | X3 | ,367 | ,011 | ,889 | 32,966 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diketahui $a = 23,665$, $b_1 = 0,177$, $b_2 = -0,2660$, dan $b_3 = 0,367$ yang kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi kerja motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa jika komunikasi kerja dan motivasi kerja ditingkatkan sedangkan beban kerja diturunkan maka kepuasan kerja akan meningkat.

2. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan atas hasil pengolahan data, maka hasil uji korelasi berganda R adalah:

Tabel 2
Korelasi Berganda (R)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,981 ^a | ,962 | ,960 | ,76455 |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,981, dimana sesuai dengan kriteria tinggi-rendahnya hubungan Sugiyono (2019:21) maka koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,981, yang berarti korelasinya sangat kuat.

3. Analisis Determinasi

Berdasarkan atas hasil pengolahan data, maka hasil uji analisis determinasi sebagai berikut:

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,981 ^a | ,962 | ,960 | ,76455 |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 3 bahwa nilai Adjusted R Square pada koefisien determinasi variabel komunikasi, beban, dan motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,960, sehingga besarnya koefisien determinasi komunikasi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 96% sedangkan sisanya 4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

4. Uji-T (T-test)

Uji – t untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji-t dalam penelitian ini, disajikan pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4
Hasil Uji – T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 23,665 | 1,290 | | 18,340 | ,000 |
| | X1 | ,177 | ,034 | ,147 | 5,234 | ,000 |
| | X2 | -,266 | ,025 | -,299 | -10,686 | ,000 |
| | X3 | ,367 | ,011 | ,889 | 32,966 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan hasil uji-t sebagai berikut.

a. Pengaruh Komunikasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Komunikasi kerja adalah faktor kunci yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di sebuah organisasi. Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja (X1) sebesar 5,234 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka disimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di Maya Sanur Resort & Spa.

b. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil uji-t, diperoleh -10,686 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Maya Sanur Resort & Spa.

c. Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil uji-t, diperoleh 32,966 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Maya Sanur Resort & Spa.

5. Uji-F (F-test)

Uji-F untuk menguji apakah variabel independen (Komunikasi Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Pengujian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana ketiga variabel independen tersebut berkontribusi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, hasil uji-F disajikan dalam Tabel 5, yang menunjukkan nilai F-hitung dan signifikansi (p-value) dari model regresi yang diuji.

Tabel 5
Hasil Uji – F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 833,999 | 3 | 278,000 | 475,586 | ,000 ^a |
| | Residual | 32,734 | 56 | ,585 | | |
| | Total | 866,733 | 59 | | | |

a. Predictors : (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai F hitung sebesar 475,586 dan nilai sig. F sebesar 0,000 < 0,05, ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan komunikasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Terlihat dari hasil uji-t yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5,234 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa komunikasi kerja yang efektif berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Maya Sanur Resort & Spa. Hasil ini mendukung penelitian oleh Putra dan Adnyani (2019), Gilmer dalam Surajiyo dkk (2020), serta Fachrezi & Khair (2020), yang bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik komunikasi kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dibuktikan melalui hasil uji-t sebesar -10,686 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa beban kerja yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan beban kerja yang lebih ringan cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan Faisal Chuzaeni

(2017) serta Malino dkk. (2020), yang juga menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji-t yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 32,966 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandra (2021), Utami (2016), dan Sompie dkk. (2019), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Komunikasi Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa komunikasi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dilihat dari hasil uji-F sebesar 475,586 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara ketiga variabel independen (komunikasi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Faisal Chuzaeni (2017) dan Malino dkk. (2020) menemukan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kepuasan kerja. Sandra (2021), Utami (2016), dan Sompie dkk. (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan beberapa temuan utama sebagai berikut:

1. Komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja, maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat. Komunikasi yang efektif dapat membantu menyelesaikan tugas dengan lebih baik, mengurangi kesalahpahaman, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.
2. Beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini dapat terjadi karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta menurunkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja karyawan agar tetap proporsional dan sesuai dengan kapasitas masing-masing individu.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Motivasi kerja yang baik dapat berasal dari berbagai faktor, seperti penghargaan atas kinerja, peluang pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Organisasi perlu menerapkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja guna menciptakan kepuasan kerja yang lebih optimal.
4. Secara keseluruhan, komunikasi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Ini berarti bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara komunikasi yang baik, pengelolaan beban kerja yang wajar, serta peningkatan motivasi kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan menyenangkan bagi karyawan.

Saran

1. Pada variabel komunikasi kerja disarankan perusahaan harus menciptakan budaya komunikasi yang terbuka, di mana karyawan merasa nyaman untuk berbicara dan berbagi informasi dengan rekan kerja dan manajemen. Hal ini dapat membantu meningkatkan

kepercayaan dan keakraban di antara karyawan dan memungkinkan masalah yang muncul dapat diatasi dengan cepat.

2. Pada variabel beban kerja yang dapat dilakukan yaitu evaluasi rutin terhadap beban kerja karyawan untuk memastikan bahwa beban kerja tidak melebihi kapasitas karyawan. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui analisis tugas, survei karyawan, atau pengukuran kinerja.
3. Pada motivasi kerja yang dapat dilakukan perusahaan yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi dan memenuhi target kerja. Penghargaan tersebut dapat berupa bonus, insentif, atau pengakuan langsung dari atasan. Hal ini dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dan kepuasan kerja mereka.
4. Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, tingkat kompetensi, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, serta disiplin kerja, maupun faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke satu: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi.(2016). Concept & Indicator Human Resources Management. Yogyakarta:CV BUDI UTAMA
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep Indikator. Zanafa Publishing, Jogjakarta
- Chuzaeni, Faisal. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stress Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Lavalette Malang. Jurnal Manajemen Universitas Negeri Malang.
- Ernika, Desy. (2016).Pengaruh komunikasi organisasi da motivasi terhadap kinerja keyawanpada PT. Innti Tractors Samarinda. Jurnal Ilmu komunikasi. Vol.4 No. 2
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107– 119.
- Koesomowidjojo, S.M. (2017). Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta
- Malino, Dewi Sartika Dg., Radja, Jusuf., dan Sjahrudin, Herman. (2020).
- Putra dan Adnyani. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. E-Jurnal Manajemen. Vol.8, No.4 2019, hal: 2014-2041.
- Simamora, Prietsweny Riris T.(2021). Komunikasi Organisasi. Yayasan Kita Menulis
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.

- Sompie, A., Taroreh , R., & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 7(01), 851-860.
- Surajiyo, dkk. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi Komunikasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.