

**HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN KETERLIBATAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN HOTEL GRAN PURI MANADO***RELATIONSHIP OF COMMUNICATION AND JOB INVOLVEMENT WITH JOB SATISFACTION  
OF EMPLOYEES OF MANADO GRAN PURI HOTEL*

Oleh:

**Marcellino Eldi Lolowang<sup>1</sup>****Bernhard Tewel<sup>2</sup>****Victor P. K. Lengkong<sup>3</sup>**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[1marcellinololowang@gmail.com](mailto:marcellinololowang@gmail.com)[2bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewel@unsrat.ac.id)[3vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting terhadap prestasi seorang karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan bekerja secara maksimal yang akhirnya akan berdampak baik bagi perusahaan. Hotel Gran Puri Manado merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri jasa hospitality di Kota Manado. Untuk menjaga keberlanjutan bisnis, perusahaan memerlukan karyawan yang dapat bekerja maksimal dan diimbangi dengan adanya kepuasan kerja karyawan. Beberapa faktor yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja adalah komunikasi dan keterlibatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan komunikasi dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Hotel Gran Puri Manado. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis chi-square. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Gran Puri Manado yang berjumlah 72 orang dengan teknik sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja, dan tidak terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** komunikasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja

**Abstract:** Job satisfaction is an important factor in the performance of an employee. Employees who feel satisfied at work will work optimally which will ultimately have a good impact on the company. Manado Gran Puri Hotel is one of the companies engaged in the hospitality service industry in the city of Manado. To maintain business sustainability, companies need employees who can work optimally and are balanced with employee job satisfaction. Several factors related to the level of job satisfaction are communication and job involvement. This study aims to determine how the relationship between communication and job involvement with job satisfaction of employees of Manado Gran Puri Hotel. The analytical technique used in this study is the chi-square analysis technique. The population in this study were all employees of the Manado Gran Puri Hotel, amounting to 72 people with saturated sampling technique. The results of this study found that there is a relationship between communication and job satisfaction, and there is no relationship between job involvement and job satisfaction.

**Keywords:** communication, job involvement, job satisfaction

## Latar Belakang

Perkembangan dunia yang semakin kompetitif menyebabkan perubahan yang luar biasa dalam dunia bisnis, dan salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi dan salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal (Kembau, Sendow, dan Tawas, 2018).

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting terhadap prestasi kerja karyawan, ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan (Makutika, Adolfini, dan Uhing, 2018).

Komunikasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut penelitian dari Bahagia dan Afni (2021) komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi dalam perusahaan yang baik bisa meningkatkan kinerja dari perusahaan. Kegagalan dalam organisasi banyak disebabkan oleh karena adanya kesalahan dalam pengiriman ataupun penerimaan pesan antar atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja sehingga karyawan tidak merasa puas dengan hasil pekerjaannya sendiri karena tidak didukung dengan komunikasi yang baik dari atasan maupun rekan kerja.

Keterlibatan kerja dari karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari sebuah perusahaan. Menurut penelitian dari Seprianto (2021) semakin bagus keterlibatan karyawan akan mengakibatkan tingginya kepuasan kerja. Karyawan yang berpartisipasi aktif, dan menganggap prestasinya penting untuk harga dirinya bisa meningkatkan kinerja dari perusahaan, karena dengan adanya keterlibatan kerja, maka karyawan merasa bertanggung jawab akan pekerjaannya dan karyawan merasa puas akan pekerjaan yang dilakukannya karena dirinya menganggap bahwa dirinya penting dan diperlukan dalam pekerjaan.

Pada penelitian-penelitian sebelumnya yang serupa dengan judul penelitian, terdapat beberapa kesenjangan penelitian seperti pada penelitian Nellitawati dan Yurmanita (2019) yang menemukan hasil bahwa komunikasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian Maya, dkk (2021) menemukan hasil bahwa komunikasi tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Begitu juga pada penelitian Gopinath dan Kalpana (2020) yang menemukan hasil bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian Sulistyorini, Sudarmi, dan Jati, (2017) menemukan hasil bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perkembangan pariwisata saat ini semakin pesat, pariwisata saat ini sudah menjadi aset penting setiap Negara, hal ini juga berdampak pada Indonesia salah satunya adalah jasa perhotelan dan akomodasi lainnya (Muthia dan Surenda, 2021). Hotel Gran Puri Manado adalah bidang usaha yang bergerak di bidang jasa *hospitality*. *Hospitality* adalah segala macam industri yang memiliki kegiatan yang berhubungan dengan pelayanan, keramah-tamahan, dan hiburan bagi para tamu. Perhotelan sangat erat kaitannya dengan kualitas pelayanan dari sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan agar Hotel Gran Puri Manado bisa lebih maju. Berdasarkan hasil wawancara dengan HR Manager Hotel Gran Puri Manado masih ada karyawan yang kurang puas dengan pekerjaan mereka seperti tidak mendapatkan promosi jabatan meski sudah bertahun-tahun bekerja di Hotel Gran Puri Manado padahal promosi jabatan diadakan setiap tahun. Ada juga karyawan yang mengeluh karena atasannya yang sering membuat keputusan yang tiba-tiba tanpa dibicarakan dulu dengan bawahan. Keputusan yang tiba-tiba dari atasan merupakan hal yang bertolak belakang dengan keterlibatan kerja dimana karyawan diberikan kesempatan untuk berpendapat agar karyawan tersebut merasa penting di pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan HR Hotel Gran Puri Manado setiap pagi diadakan pertemuan antara manajer departemen dan setelah itu *briefing* atau pengarahan di setiap departemen untuk diberitahu kepada anggota departemen apa yang harus dikerjakan pada hari itu tetapi masih ada karyawan yang mengeluhkan karena sering ada atasan yang tidak mengkomunikasikan dahulu dengan bawahan atas keputusannya sehingga karyawan tidak merasa diperlukan dalam pekerjaan. Hotel Gran Puri Manado juga pernah mendapat keluhan dari tamu hotel yang disebabkan karena adanya miskomunikasi atau kesalahan dalam pengiriman atau penerimaan informasi antara karyawan, miskomunikasi antar rekan kerja yang menyebabkan kinerja tidak baik, dan juga karyawan yang mengeluh karena kinerja dari rekan kerja yang tidak maksimal. Ini merupakan efek dari komunikasi yang tidak benar yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dari karyawan karena tidak didukung dengan komunikasi yang baik.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa hasil penelitian yang berbeda tersebut mendorong peneliti untuk meneliti lebih dalam terkait hubungan antara komunikasi dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya karyawan Hotel Gran Puri Manado.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan komunikasi dengan kepuasan kerja dan untuk mengetahui hubungan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Hotel Gran puri manado.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Syafri dan Alwi (2014:10) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif. Adapun menurut Marnis & Priyono (2008:6-7) manajemen sumber daya manusia memiliki lima fungsi yaitu perencanaan untuk kebutuhan SDM, *staffing* sesuai kebutuhan organisasi, penilaian kinerja, perbaikan kualitas kerja dan lingkungan kerja, dan pencapaian efektifitas hubungan kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Robbins dan Judge (2013:74) mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan positif dari seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari evaluasi karakteristiknya. Indikator kepuasan kerja pada penelitian ini adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi/pengawasan, dan rekan kerja.

### **Komunikasi**

Tewel, dkk (2017:170) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi, ide, data, perasaan ataupun pikiran antar dua orang atau lebih. Indikator komunikasi pada penelitian ini adalah komunikasi pimpinan kepada karyawan, komunikasi karyawan kepada pimpinan, dan komunikasi karyawan kepada karyawan.

### **Keterlibatan Kerja**

Robbins dan Judge (2013:74) mendefinisikan keterlibatan kerja adalah seorang karyawan yang mengukur dan mengidentifikasi secara psikologis pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang mereka rasakan penting untuk harga diri. Indikator keterlibatan kerja pada penelitian ini adalah peduli terhadap pekerjaan, menguasai pekerjaan, dan merasa penting.

### **Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian Ibrahim, Tewel, dan Taroreh (2021) yang berjudul Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Keterlibatan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi Pada Dosen Wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat), bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict*, Keterlibatan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan hasil diantaranya, keterlibatan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian Wuarlima, Kojo, dan Sendow (2019) yang berjudul Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan hasil diantaranya keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Gran Puri Hotel Manado.

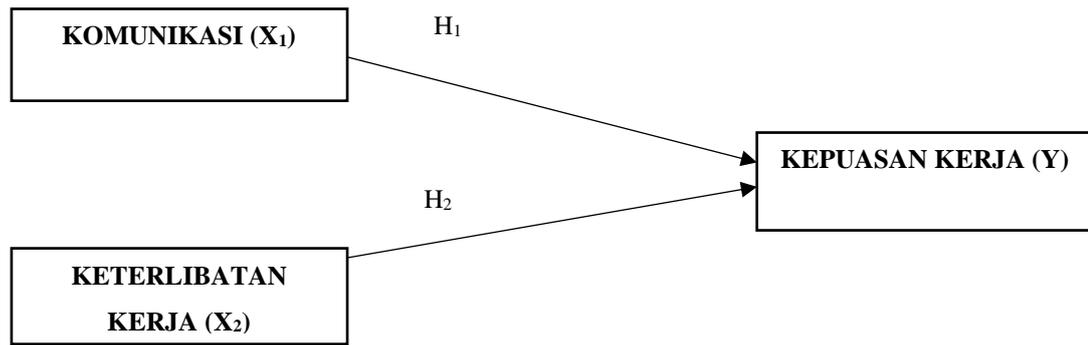
Pada penelitian Seidy, Adolfini, dan Roring (2018) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado, bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari komunikasi dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Hasil penelitian menunjukkan hasil diantaranya komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado.

### **Hipotesis dan Model Penelitian**

Hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 = Terdapat hubungan antara komunikasi dan kepuasan kerja.

H2 = Terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Data Olahan, 2022.

**METODE PENELITIAN**

**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai cara untuk mendapatkan data. Sugiyono (2015:14) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian dilaksanakan di Hotel Gran Puri Manado Jl. Piere Tendean, Boulevard, Kec. Sario, Sulawesi Utara. Waktu penelitian dilaksanakan adalah 6 bulan. Alasan peneliti memilih Hotel Gran Puri Manado karena perhotelan terkenal dengan pelayanan dari sumber daya manusia yang dimiliki.

**Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Gran Puri Manado yang berjumlah 72 orang. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

**Sumber Data**

Sumber data yang pada penelitian ini terbagi atas data primer dan data sekunder. Data primer dari penelitian ini didapat dari seluruh karyawan Hotel Gran Puri Manado melalui kuisioner yang dibagikan dan wawancara dengan pihak HR Hotel Gran Puri Manado. Data sekunder dari penelitian ini didapat dari penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian.

**Definisi dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	Kategori
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Cara setiap karyawan yang bekerja di suatu organisasi bertukar informasi mengenai segala hal yang terjadi di perusahaan, baik berpengaruh pada kegiatan operasional ataupun kegiatan sosial perusahaan. (Tewel dkk, 2017:170)	1. Pimpinan kepada karyawan 2. Karyawan kepada pimpinan 3. Karyawan kepada karyawan	Skala Guttman 1 = Tidak 2 = Ya	1. Baik: jumlah skor > rata-rata data 2. Tidak baik: jumlah skor < rata-rata data

Keterlibatan Kerja (X <sub>2</sub> )	Ukuran derajat seseorang dakan memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri. (Robbins dan Judge, 2013:74)	1. Peduli terhadap pekerjaan 2. Menguasai pekerjaan 3. Merasa penting	Skala Guttman 1 = Tidak 2 = Ya	1. Baik: jumlah skor rata-rata data 2. Tidak baik: jumlah skor < rata-rata data
Kepuasan kerja (Y)	Tingkat kepuasan dari para karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dalam menyelesaikan semua pekerjaannya. (Robbins & Judge, 2013:74)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi/Pe ngawasan 5. Rekan kerja	Skala Guttman 1 = Tidak 2 = Ya	1. Baik: jumlah skor > rata-rata data 2. Tidak baik: jumlah skor < rata-rata data

Sumber: Kajian Teoritik, 2022.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji Validitas merupakan merupakan pengujian derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya pada terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2015:263).

#### Uji Raliabilitas

Reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability* yang dari asal kata *rely* yang artinya percaya dan *reliable* yang artinya dapat dipercaya. Reliabilitas berkenan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2015:364). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha adalah > 0.60.

#### Uji Chi-Square

*Chi-square* atau biasa disebut juga Kai kuadrat adalah salah satu teknik analisis non parametrik yang dilakukan untuk menguji hubungan dua variabel. Menurut Karmini (2020:7) uji statistik non parametrik tidak perlu berasumsi normal. Penelitian ini menggunakan uji Chi-Square untuk mengetahui hubungan antara variabel (komunikasi dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja) dengan nilai  $\alpha = 0,1$ , atau tingkat kepercayaan 90%.

Interpretasi hasil ditunjukkan jika:

- Signifikansi > 0,1 artinya tidak ada hubungan
- Signifikansi < 0,1 artinya ada hubungan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Deskripsi Responden

Tabel 1. Komposisi Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Jumlah	Presentase
1.	< 20 tahun	6	8,3%
2.	20 s/d 40 tahun	54	75%
3.	41 s/d 50 tahun	9	12,5% %
4.	> 50 tahun	3	4,2%
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022.

Tabel 1 menunjukkan bahwa yang paling banyak menjadi responden adalah responden dengan umur 21 s/d 40 tahun yang berjumlah 54 orang dengan nilai presentase 75%. Adapun reponden yang paling sedikit adalah responden dengan umur >51 tahun yang berjumlah 3 orang dengan nilai presentase 4,2%.

**Tabel 2. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	46	63,9%
2.	Perempuan	26	36,1%
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022.

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 46 orang dengan presentase 63,9%, dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 26 orang dengan presentase 36,1%.

**Tabel 3. Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SMA/SMK sederajat	45	62,5%
2.	Diploma III	9	12,5%
3.	S1	18	25,0%
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022.

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat dengan jumlah 45 orang dengan presentase 62,5%. Adapun responden yang paling sedikit adalah responden dengan pendidikan terakhir Diploma III sebanyak 9 orang dengan nilai presentase 12,5%

**Tabel 4. Komposisi Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

No.	Status Perkawinan	Jumlah	Presentase
1.	Belum menikah	23	31,9%
2.	Menikah	48	66,7%
3.	Pernah menikah (Janda/Duda)	1	1,4%
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022.

Tabel 4 menunjukkan bahwa reponden yang paling banyak adalah yang sudah menikah yaitu sebanyak 48 orang dengan presentase 66,7%, dan yang paling sedikit adalah responden yang pernah menikah (janda/duda) yaitu sebanyak 1 orang dengan presentase 1,4%.

**Tabel 5. Komposisi Responden Berdasarkan Status Karyawan**

No.	Status Karyawan	Jumlah	Presentase
1.	Tetap	39	54,2%
2.	Kontrak	11	15,3%
3.	Pekerja Harian	22	30,6%
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022.

Tabel 5 menunjukkan responden yang paling banyak mengisi adalah karyawan tetap sebanyak 39 orang dengan presentase 54,2% dan yang paling sedikit adalah karyawan kontrak sebanyak 11 orang dengan presentase 15,3%.

**Tabel 6. Komposisi Responden Berdasarkan Gaji**

No.	Gaji	Jumlah	Presentase
1.	Rp2.500.000 - Rp5.000.000	48	66,7%
2.	Rp.5.100.000 - Rp7.500.000	12	16,7%
3.	Rp7.600.000 - Rp10.000.000	7	9,7%
4.	> Rp10.000.000	5	6,9%
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022.

Tabel 6 menunjukkan responden dengan gaji Rp2.500.000 – Rp5.000.000 adalah yang terbanyak berjumlah 48 orang dengan presentase 66,7%, dan yang paling sedikit adalah responden dengan gaji > Rp10.000.000 sebanyak 5 orang dengan presentase 6,9%.

**Tabel 7. Komposisi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja**

No.	Pengalaman Kerja	Jumlah	Presentase
1.	< 2 tahun	7	9,7%
2.	2 – 4 tahun	31	43,1%
3.	5 – 6 tahun	23	31,9%
4.	7 – 8 tahun	5	6,9%
5.	9 – 10 tahun	2	2,8%
6.	> 10 tahun	4	5,6%
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022.

Tabel 7 menunjukkan responden yang paling banyak adalah responden dengan pengalaman kerja 2 – 4 tahun sebanyak 31 orang dengan presentase 43,1%, dan yang paling sedikit adalah responden dengan pengalaman kerja 9 – 10 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 2,8%.

### Deskripsi Variabel

**Tabel 8 Kategori Variabel Kepuasan Kerja**

No.	Kategori	Jumlah	Presentase
1.	Baik	38	52,8%
2.	Tidak Baik	34	47,2%
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari tabel 8 menunjukkan sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja yang baik sebanyak 52,8% dan yang tidak baik sebanyak 47,2%

**Tabel 9 Kategori Variabel Komunikasi**

No.	Kategori	Jumlah	Presentase
1.	Baik	59	81,9%
2.	Tidak Baik	13	18,1%
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari tabel 9 menunjukkan sebagian besar responden memiliki komunikasi yang baik sebanyak 81,9% dan yang tidak baik sebanyak 18,1%

**Tabel 10 Kategori Variabel Keterlibatan Kerja**

No.	Kategori	Jumlah	Presentase
1.	Baik	59	81,9%
2.	Tidak Baik	13	18,1%
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari tabel 10 menunjukkan sebagian besar responden memiliki komunikasi yang baik sebanyak 81,9% dan yang tidak baik sebanyak 18,1%

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 11. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Status	Cronbach's Alpha	Status
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Pimpinan kepada karyawan	0,583	0,232	Valid	0,862	Reliabel
	Karyawan kepada karyawan	0,605	0,232	Valid		
	Karyawan kepada karyawan	0,559	0,232	Valid		

Keterlibatan Kerja (X <sub>2</sub> )	Peduli terhadap pekerjaan	0,707	0,232	Valid	0,885	Reliabel
	Menguasai pekerjaan	0,684	0,232	Valid		
	Merasa penting	0,568	0,232	Valid		
	Pekerjaan itu sendiri	0,546	0,232	Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan itu sendiri	0,546	0,232		0,739	Reliabel
	Gaji	0,474	0,232	Valid		
	Promosi	0,365	0,232	Valid		
	Supervisi/Pengawasan	0,375	0,232	Valid		
	Rekan kerja	0,345	0,232	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 11, dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk setiap indikator > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

### Uji Chi-Square

**Tabel 12. Uji Chi-Square Komunikasi dan Kepuasan Kerja**

Komunikasi	Kepuasan Kerja				Total	Asymp. Sig. (2-sided)
	Baik		Tidak Baik			
	N	Presentase	N	Presentase		
Baik	34	89,5%	25	73,5%	59	0,079
Tidak Baik	4	10,5%	9	26,5%	13	
Total	38	100%	34	100%	72	

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang memiliki kepuasan kerja baik, sebagian besar memiliki komunikasi yang baik yakni sebanyak 34 responden (89,5%) dan yang memiliki komunikasi tidak baik berjumlah 4 responden (10,5%). Sementara itu, dari 34 responden yang memiliki kepuasan kerja tidak baik, sebagian besar responden memiliki komunikasi yang baik yakni sebanyak 25 responden (73,5%) dan dengan komunikasi yang tidak baik berjumlah 9 responden (26,5%). Hasil uji *Chi Square* menunjukkan *Asymptotic Significance* (2-sided) sebesar 0,079.

**Tabel 13. Uji Chi-Square Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja**

Keterlibatan Kerja	Kepuasan Kerja				Total	Asymp. Sig. (2-sided)
	Baik		Tidak Baik			
	N	Presentase	N	Presentase		
Baik	33	86,8%	28	82,4%	61	0,597
Tidak Baik	5	13,2%	6	17,6%	11	
Total	38	100%	34	100%	72	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang memiliki kepuasan kerja baik, sebagian besar memiliki komunikasi yang baik yakni sebanyak 33 responden (86,8%) dan yang memiliki komunikasi tidak baik berjumlah 5 responden (13,2%). Sementara itu, dari 34 responden yang memiliki kepuasan kerja tidak baik, sebagian besar responden memiliki komunikasi yang baik yakni sebanyak 28 responden (82,4%) dan dengan komunikasi yang tidak baik berjumlah 6 responden (17,6%). Hasil uji *Chi Square* menunjukkan *Asymptotic Significance* (2-sided) sebesar 0,597

### Pembahasan

#### Hubungan antara Komunikasi dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji Chi-Square, pada tabel 12, dapat dijelaskan bahwa *Asymptotic Significance* (2-sided) sebesar  $0,079 < 0,1$  dengan tingkat kepercayaan 90%, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja. Artinya semakin baik komunikasi antara pimpinan dan karyawan Hotel Gran Puri Manado, maupun komunikasi antara sesama karyawan Hotel Gran Puri Manado, maka akan semakin puas karyawan Hotel Gran Puri Manado dalam bekerja. Sebaliknya, jika komunikasi antara pimpinan dan karyawan maupun komunikasi antara sesama karyawan Hotel Gran Puri Manado tidak baik, berarti ada

hubungannya dengan ketidakpuasan karyawan Hotel Gran Puri Manado dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Asnawi (2020).

### Hubungan antara Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji Chi-Square, pada tabel 13, dapat dijelaskan bahwa Asymptotic Significance (2-sided) sebesar  $0,597 > 0,1$  dengan tingkat kepercayaan 90%, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin karyawan Hotel Gran Puri Manado peduli terhadap pekerjaannya, menguasai dengan baik pekerjaannya, dan merasa penting dalam pekerjaan tidak berarti ada kepuasan dari karyawan Hotel Gran Puri Manado dalam menjalani pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Gopinath (2020).

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penulis memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya yang akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan Hotel Gran Puri Manado memiliki kepuasan kerja yang baik yaitu sebesar 52,8%.
2. Sebagian besar karyawan Hotel Gran Puri Manado memiliki komunikasi yang baik yaitu sebesar 81,9%.
3. Sebagian besar karyawan Hotel Gran Puri Manado memiliki keterlibatan kerja yang baik yaitu sebesar 84,7%.
4. Terdapat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan Hotel Gran Puri Manado.
5. Tidak terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Hotel Gran Puri Manado.

### Saran

1. Pihak Hotel Gran Puri Manado harus lebih memperhatikan dan meningkatkan komunikasi karyawan agar karyawan merasa lebih puas saat bekerja dan bisa meningkatkan kinerja dari Hotel Gran Puri Manado.
2. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya sebatas hubungan komunikasi dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Standar Kerja, Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan." 14(2):240–57. doi: <https://doi.org/10.46576/wdw.v14i2.624>. Diakses tanggal 8 September 2022.
- Bahagia, Rahmad, dan Nur Fadillah Afni. 2021. "Effect of Work Environment and Communication on Employee Satisfaction in PT. Razza Prima Trafo Medan." *Journal of International Conference ...* 4(2):455–64. doi: <https://doi.org/10.32535/jicp.v4i2.1278>. Diakses tanggal 8 September 2022.
- Gopinath, R. 2020. "Influence of Job Satisfaction and Job Involvement of Academicians with Special Reference to Tamil Nadu Universities." *International Journal of Psychosocial Rehabilitation* 24(03):2020. doi: [http://14.139.186.108/jspui/bitstream/123456789/31804/1/9\\_Article\\_Psycho%20Social.pdf](http://14.139.186.108/jspui/bitstream/123456789/31804/1/9_Article_Psycho%20Social.pdf). Diakses tanggal 8 September 2022.
- Gopinath, R., dan R. Kalpana. 2020. "Relationship of Job Involvement With Job Satisfaction." *Adalya Journal* 9(7):306–15. doi: [10.37896/aj9.7/029](https://doi.org/10.37896/aj9.7/029). Diakses tanggal 8 September 2022.
- Ibrahim, Meylani, Bernhard Tewel, dan Rita N. Taroreh. 2021. "Pengaruh Work-Family Conflict Dan Keterlibatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat)." 9(1):1134–45. doi: <https://doi.org/10.35974/emba.v9i1.325857>. Diakses tanggal 8 September 2022.
- Karmini. 2020. *Statistika Non Parametrik*. 1st ed. Samarinda: Mulawarman University PRESS.
- Kembau, Jefan Basten, Greis M. Sendow, dan Hendra N. Tawas. 2018. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang

Kota Manado.” *Jurnal EMBA* 6(4):3428–37. doi: 10.35794/emba.v6i4.21449. Diakses tanggal 8 September 2022.

- Makutika, Delisius Habri Putra, Adolfina, dan Yantje Uhing. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Tahuna.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6(4):3473–82. doi: 10.35794/emba.v6i4.21656. Diakses tanggal 8 September 2022.
- Marnis dan Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Maya, Fitra, Nellitawati, Ahmad Sabandi, dan Nelfia Adi. 2021. “Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Padang.” *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 2(2):156–61. doi: 10.24036/jeal.v2i2. Diakses tanggal 8 September 2022.
- Muthia, Mia, dan Rian Surenda. 2021. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Padang.” *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan* 2(2). doi: <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v2i1.24372>. Diakses tanggal 8 September 2022.
- Nellitawat dan Yektri Yurmanita. 2019. “Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan.” *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 5(1):35. doi: 10.29210/120192329. Diakses tanggal 8 September 2022.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. 15th ed. edited by S. Yagan, S. Holle, and A. Bradbury. Pearson.
- Seidy, Makarawung, Adolfina, dan Ferdy Roring. 2018. “Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6(4):3458–67. doi: 10.35794/emba.v6i4.21612. Diakses tanggal 8 September 2022.
- Seprianto, Obi. 2021. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai.” *Jurnal Unsrat* 2(3):245–49. doi: 10.52300/jmso.v2i1.2795. Diakses tanggal 8 September 2022.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini, Eri, Sudarmi, dan Eling Purwanto Jati. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.” *Faculty of Economics and Business Universitas Jenderal Soedirman* 24(1):1–7. doi: 10.20884/1.performance.2017.24.1.311. Diakses tanggal 8 September 2022.
- Syafri, Wirman, dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Bandung: IPDN PRESS.
- Tewel, Bernhard, Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo, and Hendra N. Tawas. 2017. *PERILAKU ORGANISASI*. 1st ed. CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Wuarlima, F., C. Kojo, G. M. Sendow, Pengaruh Keseimbangan, Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan, Pengembangan Karir, Terhadap Kepuasan, Kerja Karyawan, Pada Gran, Jurusan Manajemen, and Fakultas Ekonomi. 2019. “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(4):5368–77. doi: 10.35794/emba.v7i4.26240. Diakses tanggal 8 September 2022.