

Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Haedar¹ Nurmalia² Anghrina Ananta Sudirman³

haedar@umpalopo.ac.id, nurmalan366@gmail.com, angrinaanantarina@gmail.com

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palopo

Article Info

Article history:

Received 16.06.2024
Revised 04.07.2024
Accepted 10.07.2024

ABSTRAK

Masalah manajemen sumber daya manusia dapat terjadi di organisasi mana pun, seperti sektor jasa atau industri manufaktur. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan terdapat beberapa permasalahan mengenai kepuasan kerja akibat kurangnya kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT Bua Karya Utama. **Tujuan penelitian** ini adalah menganalisis pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bua Karya Utama. **Metode** yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dan desain studi kasus, penelitian ini menemukan bahwa motivasi dan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik cenderung puas dengan pekerjaannya. Selain itu, komunikasi yang efektif, terbuka, dan jujur di tempat kerja juga dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. **Hasil** penelitian ini adalah menegaskan pentingnya motivasi dan komunikasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Bua Karya Utama merekomendasikan untuk memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang memotivasi seperti peluang pengembangan karir dan remunerasi, serta memperkuat praktik komunikasi yang efektif seperti pertemuan rutin dan umpan balik yang membangun. **Implikasi** dari penelitian ini adalah memberikan rekomendasi bagi para karyawan PT Bua Karya Utama dalam meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja dan meningkatkan jenjang karir karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja



Corresponding Author:

Nurmala
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palopo
Email: nurmalan366@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan bertalenta guna meningkatkan kinerja dan pada akhirnya mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya, Orang dengan kepuasan kerja rendah mempunyai perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan. Jika karyawan puas dengan harapannya, mereka akan bekerja dengan baik Menurut Nasution (2009), kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana kebutuhan seperti tuntutan pekerjaan, tingkat pengawasan, hubungan antar karyawan, kesempatan karir, promosi dan gaji yang memadai terpenuhi (Dyanto & Sitorus, 2022). Ketidakpuasan karyawan dalam suatu perusahaan berdampak negatif terhadap perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perilaku malas karyawan dapat menimbulkan permasalahan bagi perusahaan berupa tingginya ketidakhadiran, keterlambatan, dan pelanggaran disiplin lainnya sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan Menurut Hasibuan (2014), kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional perasaan senang dan mencintai pekerjaan seseorang Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja Anda Kepuasan kerja dinilai penting karena dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi ketidakhadiran dan turnover (Mangkunegara, 2017). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Menurut Rivai dan Mulyadi (2012), motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai suatu hal tertentu sesuai dengan tujuannya, Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan melakukan yang terbaik, sehingga pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Sutrisno, 2016). Selain motivasi, komunikasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Menurut Purwanto (2011), komunikasi adalah proses penyampaian informasi dan gagasan dari satu pihak ke pihak lain Komunikasi yang efektif dalam bekerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kerjasama tim, membantu meminimalkan kesalahpahaman, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Wibowo, 2014).

Masalah manajemen sumber daya manusia dapat terjadi di organisasi mana pun, seperti sektor jasa atau industri manufaktur. Permasalahan dalam motivasi kerja karyawan secara intrinsik adalah perlunya pengakuan atas kinerja. masalah yang seringkali dihadapi adalah adanya faktor sikap dan perilaku karyawan yang tidak dapat dikendalikan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia (Hidayati & Saputra, 2018). Jika seorang karyawan tidak menerima pengakuan ini, itu dapat mempengaruhi keberhasilan mereka dalam mencapai target dan membuat mereka melupakan tanggung jawab mereka sebagai karyawan (Arcaya Maniko Tama, 2022). Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk kepemimpinan, insentif, pelatihan dan pendidikan, absensi, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja (Hidayat dkk., 2018). Dengan adanya motivasi, komunikasi dan disiplin kerja yang baik sehingga tercipta

adanya rasa puas atau kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh kepada prestasi kerja karyawan tersebut (Saputra & Rotua Turnip, 2018). Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan terdapat beberapa permasalahan mengenai kepuasan kerja akibat kurangnya kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT Bua Karya Utama dapat dikenali dari perilaku karyawan yang malas dan kurang semangat dalam bekerja Perusahaan memberikan toleransi terhadap keterlambatan waktu mulai selama 10 menit yaitu pukul 08.00 WITA, namun ada pula karyawan yang datang sekitar pukul 08.30 WITA.

Karyawan tidak dapat memutuskan komunikasi dengan kolega, atasan, dan bawahan dalam pekerjaannya. Komunikasi yang baik dapat dijadikan senjata nyata untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi memungkinkan pegawai bertukar pendapat tentang pekerjaannya dengan atasannya, komunikasi juga memungkinkan karyawan untuk bekerja secara kolaboratif. Komunikasi adalah penyampaian makna kepada orang lain atau sekadar memahami makna hingga penerima informasi yang dituju memahami makna yang disampaikan (Rivaldo et al., 2021). Pada beberapa penelitian sebelumnya belum mengungkapkan pengaruh motivasi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga peneliti merasa penelitian ini memiliki kebaruan pada kepuasan kerja yang disebabkan oleh intensitas komunikasi secara vertikal dan pemberian motivasi kepada karyawan pada PT BUA Karya Utama. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi, terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris mengenai hubungan antara variabel motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja untuk penelitian selanjutnya di masa yang akan datang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada PT. Bua Karya Utama menjelaskan cara meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan di perusahaan Anda. Penelitian ini berkontribusi untuk perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia oleh perusahaan dengan meningkatkan komunikasi dan motivasi bagi karyawan sebagai pengakuan dan kepuasan kerja bagi karyawan. Selain itu, penelitian ini berkontribusi sebagai tambahan pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh pemahaman terkait dengan fenomena yang terjadi dalam masyarakat sehingga untuk memahami pokok bahasan akan lebih mudah apabila menggunakan penelitian kualitatif dan pemahaman mendalam tentang pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bua Karya Utama dan (Moleong, 2017, Ardiansyah & Prasetyo, 2023). Desain studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi fenomena dalam konteks kehidupan nyata secara mendalam, yaitu dalam konteks lingkungan kerja PT Bua Karya Utama (Yin, 2018). Populasi Dalam penelitian kualitatif, populasi mengacu pada keseluruhan kelompok individu yang populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT Bua Karya Utama. Sampel Dalam penelitian kualitatif, sampel dipilih secara purposif atau dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Peneliti memilih sampel yang dianggap paling representatif dan dapat memberikan informasi yang kaya terkait masalah penelitian. Dalam penelitian ini, sampel dapat terdiri dari :

1. Pegawai yang telah bekerja di PT Bua Karya Utama minimal dua tahun dan mempunyai pengalaman yang cukup untuk menilai motivasi internal, komunikasi dan kepuasan kerja.
2. Perwakilan dari berbagai departemen dan divisi perusahaan untuk mendapatkan pandangan yang lebih luas.

3. Pegawai pada level pekerjaan yang berbeda seperti pegawai, supervisor, dan manajer untuk melihat apakah terdapat perbedaan persepsi terhadap motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja berdasarkan level pekerjaan atau tidak.
4. Informan kunci seperti manajer SDM atau manajer yang terlibat dalam pengelolaan dan pengembangan karyawan, untuk mendapatkan pemahaman lebih dalam tentang motivasi dan praktik komunikasi perusahaan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi terstruktur, observasi, dan studi dokumen. Wawancara semi terstruktur dilakukan terhadap partisipan untuk memperoleh informasi rinci mengenai persepsi mereka terhadap motivasi internal, komunikasi, dan kepuasan kerja. Observasi dilakukan di lingkungan kerja untuk mengamati interaksi dan perilaku karyawan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Prosedur yang dilakukan pada penelitian ini adalah

1. Pengumpulan data akan dilakukan secara bertahap, dimulai dengan wawancara mendalam dan observasi.
2. Data dari wawancara dan observasi akan dicatat, dianalisis, dan dikodekan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja.
3. Analisis tematis akan dilakukan untuk mengintegrasikan temuan dari berbagai sumber data dan membangun pemahaman yang holistik tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Pengolahan dan Analisis Data Data kualitatif akan dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematis. Prosedur analisis akan melibatkan identifikasi, pengkodean, dan interpretasi tema-tema yang muncul dari data wawancara, observasi, dan dokumen. Riset dokumen mencakup peninjauan dokumen perusahaan yang relevan, seperti kebijakan perusahaan, laporan kinerja, dan dokumen relevan lainnya. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan studi dokumen dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif seperti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles et al, 2014)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini berfokus pada bagaimana motivasi dan komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Bua Karya Utama. Motivasi dalam konteks ini merujuk pada faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi secara optimal. Sedangkan komunikasi mencakup aliran informasi, hubungan interpersonal, dan cara perusahaan menyampaikan tujuan dan harapan kepada karyawan. Partisipan penelitian terdiri dari karyawan dari berbagai tingkatan dan departemen di PT Bua Karya Utama. Pemilihan dilakukan secara purposif untuk memastikan representasi yang seimbang dari perspektif internal. Berikut ini merupakan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan PT Bua Karya utama.

Berikut ini merupakan hasil observasi penelitian pada karyawan PT Bua Karya utama.

1. Dinamika Tim

Observasi menunjukkan bahwa tim-tim yang memiliki komunikasi terbuka cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kolaborasi yang aktif dan diskusi yang terbuka menjadi norma di antara departemen-departemen yang berhasil.

2. Penerapan Kebijakan Motivasi

Pengamatan juga mengungkapkan bahwa kebijakan-kebijakan perusahaan yang mendukung pengakuan prestasi dan pengembangan karir diaplikasikan secara konsisten. Contohnya, program penghargaan bulanan untuk karyawan berprestasi telah memotivasi banyak individu untuk berusaha lebih baik.

3. Dampak Komunikasi dalam Pengambilan Keputusan

Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan tampaknya mempengaruhi bagaimana keputusan strategis diimplementasikan. Pemberian informasi yang jelas dan tepat waktu memungkinkan karyawan untuk merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan perusahaan.

Berikut ini merupakan hasil wawancara penelitian pada karyawan PT Bua Karya utama.

1. Motivasi Intrinsik

Banyak karyawan menyatakan bahwa mereka merasa termotivasi oleh pencapaian pribadi dan pengakuan atas prestasi kerja mereka. Misalnya, seorang karyawan senior menyatakan, *"Saya merasa termotivasi ketika proyek-proyek yang saya pimpin berhasil dan diakui oleh manajemen sebagai kontribusi yang signifikan bagi perusahaan."*

2. Motivasi Ekstrinsik

Beberapa karyawan juga mengungkapkan bahwa imbalan finansial dan insentif lainnya memainkan peran penting dalam menjaga motivasi mereka. Seorang karyawan administrasi mengatakan, *"Bonus tahunan dan tunjangan kesehatan memberi saya dorongan tambahan untuk bekerja dengan lebih keras."*

3. Komunikasi dan Kepuasan

Kualitas komunikasi dari manajemen terhadap karyawan dinilai penting oleh sebagian besar responden. Seorang manajer departemen mencatat, *"Kami berusaha untuk terbuka dan transparan dalam menyampaikan informasi strategis kepada tim. Ini membantu membangun kepercayaan dan meningkatkan keterlibatan tim dalam mencapai tujuan bersama."*

4. Hubungan Antarpribadi

Komunikasi yang baik antara rekan kerja juga dipandang sebagai faktor yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Seorang staf operasional menyatakan, *"Saya merasa nyaman berinteraksi dengan tim saya. Kami bisa saling mendukung dan bekerja sama dengan baik."*

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kemudian dilakukan analisis data terhadap hasil temuan selama proses pengumpulan data. Berikut ini merupakan tema – tema yang muncul pada proses analisis data.

1. Motivasi

- Motivasi Intrinsik, banyak karyawan menyebutkan bahwa motivasi mereka datang dari pengakuan atas prestasi mereka, kesempatan untuk berkembang, dan rasa pencapaian dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa terdorong ketika perusahaan memberikan apresiasi terhadap kontribusi mereka, baik berupa penghargaan formal maupun feedback positif dari atasan.
- Motivasi Ekstrinsik, beberapa karyawan juga mengungkapkan bahwa faktor eksternal seperti imbalan finansial, tunjangan, dan bonus kinerja juga berkontribusi signifikan terhadap tingkat motivasi mereka.

2. Komunikasi

- Keterbukaan dan Transparansi, karyawan menyatakan bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka dari manajemen tentang tujuan perusahaan, arah strategis, dan kebijakan-kebijakan perusahaan sangat penting bagi mereka. Komunikasi ini membuat mereka merasa termotivasi dan terlibat dalam mencapai tujuan bersama.
- Kualitas Komunikasi Antarpribadi, karyawan menganggap komunikasi antara rekan kerja dan dengan atasan mereka berpengaruh besar terhadap kesejahteraan psikologis mereka di tempat kerja. Hubungan yang baik dan komunikasi yang efektif membangun rasa kepercayaan dan kenyamanan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

3. Kepuasan Kerja

- Konteks Pekerjaan, faktor-faktor seperti kejelasan tugas, dukungan dari manajemen, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang diidentifikasi sebagai penentu utama kepuasan kerja. Karyawan yang merasa tugas mereka didefinisikan dengan baik dan mereka mendapatkan dukungan yang memadai cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.
- Pengaruh Motivasi dan Komunikasi, dari hasil analisis, terlihat bahwa motivasi dan komunikasi memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung, dihargai, dan memiliki akses yang baik terhadap informasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bua Karya Utama. Karyawan yang merasa didukung, dihargai, dan memiliki akses yang baik terhadap informasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan strategi motivasi dan komunikasi internal untuk mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain juga menemukan bahwa motivasi organisasi dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan jasa di luwu. Pada PT Bua Karya Utama, motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hal ini sejalan dengan penelitian Supriyadi & Guno (2020) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan cara kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, sehingga mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi (Munandar, 2014). Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bua Karya Utama, hal ini sejalan dengan penelitian Suwardi dan Utomo (2011) yang menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung merasa puas dengan pekerjaannya karena mereka merasa bahwa pekerjaannya memenuhi kebutuhan dan harapannya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bua Karya Utama ini sesuai dengan penelitian Purwanti (2018) bahwa komunikasi yang efektif meningkatkan kepuasan kerja karyawan Komunikasi yang baik di tempat kerja membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan lebih jelas dan memungkinkan pertukaran informasi dan ide yang konstruktif.

4. KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bua Karya Utama. Motivasi dan komunikasi yang efektif merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung merasa puas dengan pekerjaannya dan lebih produktif. Selain itu, komunikasi yang baik juga terbukti memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Widyastuti & Palupiningdyah, 2015). Komunikasi yang terbuka dan jelas dapat mencegah kesalahpahaman, meningkatkan kolaborasi tim, dan membuat karyawan merasa dihargai dan dilibatkan. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar PT Bua Karya Utama memberikan perhatian khusus pada faktor motivasi seperti peluang pengembangan karir, remunerasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, perusahaan juga harus meningkatkan praktik komunikasi efektif mereka, termasuk pertemuan rutin, umpan balik konstruktif, dan berbagi informasi secara terbuka dengan memperhatikan motivasi dan komunikasi. PT Bua Karya Utama dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap produktivitas, retensi karyawan, dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Motivasi mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung merasa puas dengan pekerjaannya karena mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dan bekerja dengan baik. Komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mengurangi kesalahpahaman, dan membuat karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Bagi PT Bua Karya Utama, penting untuk mempertimbangkan faktor motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, kesempatan pengembangan, dan kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, PT Bua Karya Utama menjaga komunikasi vertikal (antara atasan dan bawahan) dan komunikasi horizontal (antar karyawan) untuk menjamin kelancaran arus informasi dan meminimalkan konflik dan kesalahpahaman. Studi ini memiliki batasan pada keterbatasan dalam generalisasi hasil karena fokus pada satu perusahaan dan situasi yang unik. Potensi bias subjektivitas dari pengumpulan dan analisis data kualitatif, keterbatasan waktu dan sumber daya untuk melakukan pengumpulan data secara menyeluruh, dengan mempertimbangkan desain studi kasus ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang dinamika motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja di PT Bua Karya Utama. Penelitian ini memberikan implikasi untuk perbaikan lingkungan kerja dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, perusahaan dapat berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memastikan bahwa kebutuhan psikologis karyawan terpenuhi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bungin, B. (2011). Penelitian kualitatif: Komunikasi, ekonomi, kebijakan publik, dan ilmu sosial lainnya (2nd ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 92-101.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komunikasi bisnis. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prabu, A. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.). Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi penelitian kualitatif (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi industri dan organisasi. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 12-25.
- Purwanto, D. (2011). Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 1.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods (6th ed.). Sage Publications.
- Arcaya Maniko Tama. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 52–62. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v1i4.606>
- Ardiansyah, L. Y., & Prasetyo, R. (2023). Faktor Penerapan Fintech Untuk Perkembangan dan Eksistensi Koperasi di Kabupaten Lombok Tengah. *Income : Digital Business Journal*, 1(2), 115–122. <https://doi.org/10.30812/income.v1i2.3231>
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3832>
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7(2), 162. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>
- Saputra, A., & Rotua Turnip, R. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B SUMBAGUT. <https://doi.org/10.31227/osf.io/8zq7m>