

PENGARUH KOMUNIKASI DI TEMPAT KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN DUKUNGAN SOSIAL DI TEMPAT KERJA TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Dea Pratiwi¹, Nur Alisa Fitri², Viona Naura Ariani³, Keke Shabrina Nurmalitasari⁴
dea.123020087@ugj.ac.id¹, nur.123020026@ugj.ac.id², viona.123020112@ugj.ac.id³,
keke.shabrina.nurmalitasari@ugj.ac.id⁴

Universitas Swadaya Gunung Jati

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dampak komunikasi Generasi Z (Gen Z) di tempat kerja, kompensasi finansial, dan dukungan sosial di tempat kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Metodologi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik survei, yang melibatkan sebar kuesioner melalui online dengan 55 responden yang bekerja di perusahaan pabrik sepatu di Cirebon dan merupakan anggota Gen Z. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS dan analisis regresi berganda. Menurut penelitian, komunikasi, kompensasi finansial, dan dukungan sosial semua memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kinerja yang terkait dengan pekerjaan. R Squared sebesar 0,814 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat menjelaskan 81,4% variasi dalam kinerja kerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, kompensasi yang efektif, dan lingkungan sosial yang sehat semua memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi Di Tempat Kerja, Kompensasi Finansial, Dukungan Sosial Ditempat Kerja, Gen Z.

Abstract

The purpose of this research is to determine the impact of Generation Z (Gen Z) communication in the workplace, financial compensation, and social support at work on employee job satisfaction levels. This methodology uses a quantitative approach with survey techniques, involving the distribution of an online questionnaire to 55 respondents who work in a shoe manufacturing company in Cirebon and are members of Gen Z. Data analysis uses SPSS software and multiple regression analysis. According to the research, communication, financial compensation, and social support all have a significant impact on job-related performance levels. The R Squared value of 0.814 indicates that these three variables can explain 81.4% of the variation in employee work performance. The research findings demonstrate that effective communication, adequate compensation, and a healthy social environment all play a crucial role in enhancing employee work performance.

Keywords: Workplace Communication, Financial Compensation, Social Support In The Workplace, Gen Z.

PENDAHULUAN

Dalam mengevaluasi tingkat kepuasan kerja seseorang, terdapat berbagai aspek perlu diketahui, salah satunya adalah karakteristik dari pekerjaan itu sendiri. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat apabila individu memiliki kebebasan dalam membuat keputusan, menjalani pekerjaan yang beragam, memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, serta memperoleh umpan balik atas kinerjanya. Selain itu, program orientasi yang tersusun dengan baik dan mampu membantu individu agar diterima secara positif oleh lingkungan kerja dan organisasi juga turut mendukung tingginya kepuasan kerja (Wijiharta et al., 2021)

Menurut (Robbins & Judge, 2011) mengemukakan tingkat kepuasan kerja individu dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang dilakukan serta berbagai faktor dalam

lingkungan kerja, seperti pola kepemimpinan, kondisi fisik tempat kerja, sistem pemberian kompensasi, interaksi sosial antar rekan kerja, dan kesempatan untuk mengembangkan karier. Lingkungan kerja yang konstruktif dan aman sering kali bermanfaat dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan. Faktor ini juga memainkan peran penting dalam mendorong motivasi dan kesejahteraan di tempat kerja.

Selain itu, (Martoyo, n.d. 2000) mengatakan kepuasan kerja dalam bentuk dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang menjelaskan bagaimana individu merasa tentang pekerjaannya. Rasa puas akan muncul jika ada keseimbangan antara kemampuan, keterbatasan, dan harapan individu dengan pekerjaan yang dilakukan. Secara umum, kepuasan kerja bersifat subjektif karena setiap individu mengevaluasi pekerjaannya berdasarkan perbandingan antara hasil kerjanya dan standar atau harapan yang dimiliki. Karena itu, setiap individu memiliki seperangkat karakteristik unik yang menentukan seberapa baik pekerjaan yang disebutkan di atas dapat memberikan kepuasan.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi, komunikasi, dan interaksi sosial di tempat kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini sering ditandai dengan perilaku seperti sering melamun, kurang bersemangat, mudah bosan dan lelah, emosi yang tidak terkendali, sering tidak masuk kerja, serta melakukan aktivitas yang tidak berkaitan dengan tugasnya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat *turnover* dan absensi karena individu yang merasa puas terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi Di Tempat Kerja

(Siagian 2003, n.d.) menyatakan bahwa komunikasi di lingkungan kerja harus dapat dimengerti oleh semua pihak, sehingga komunikasi tidak hanya sebatas menyampaikan informasi, tetapi juga memastikan maknanya dipahami dengan baik. Komunikasi menjadi elemen yang sangat penting dalam keberlangsungan organisasi, baik dari sisi proses administrasi dan manajemen maupun dalam hal partisipasi seluruh anggota organisasi. Selain itu menurut Mulyana (2002) Semakin berkembang suatu organisasi, semakin besar pula jumlah tugas yang harus dibereskan. Salah satu upaya mengatasi banyaknya beban tugas seiring dengan pertumbuhan organisasi adalah melalui komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan secara internal, khususnya dalam menyelesaikan tugas-tugas administrasi agar tercapai efisiensi kerja.

Menurut Fachrezi dan Khair (2020), komunikasi terjadi tidak hanya antara rekan kerja tetapi juga di antara mereka. Dipercaya bahwa komunikasi yang efektif antara rekan kerja dapat menciptakan hubungan harmonis di dalam lingkungan perusahaan, yang akibatnya memiliki dampak signifikan pada kinerja kerja karyawan. Hal ini juga dinyatakan oleh Hamali (2016), yang menyatakan bahwa jika komunikasi dalam suatu organisasi berjalan dengan baik, karyawan akan lebih mudah menjalankan tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan mereka. Sebaliknya, Sari (2019) menegaskan bahwa komunikasi yang efektif juga dapat memberikan efek positif pada karyawan, terutama dengan menyampaikan motivasi dan mendorong lingkungan yang mendukung pertumbuhan di antara rekan kerja.

Dapat dinyatakan bahwa komunikasi adalah proses mentransfer informasi atau

ide dari individu atau kelompok ke organisasi lain dengan tujuan menciptakan pemahaman yang jelas dan mengoptimalkan kerjasama atau tanggung jawab.

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah setiap bentuk upah yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka di tempat manapun, baik itu berupa uang tunai atau manfaat lainnya. Kompensasi ini dapat mencakup gaji, upah, bonus, insentif, dan berbagai manfaat lainnya termasuk manfaat kesehatan, manfaat liburan, tunjangan makanan, dan tunjangan makanan (Hariandja, 2014). Sehubungan dengan hal ini, Bangun (2012) menjelaskan bahwa kompensasi finansial adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

Sementara itu, Syuhadhak (2014) mengatakan kompensasi finansial secara langsung ialah mencakup pembayaran berupa upah, gaji, bonus, dan komisi, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung, yang sering disebut sebagai *benefits*, mencakup seluruh penghargaan finansial di luar kompensasi langsung. Berdasarkan Teori Dua Faktor dari Herzberg (1959), kompensasi finansial digolongkan ke dalam *hygiene factors*, yaitu faktor-faktor yang apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, meskipun kompensasi bukan satu-satunya pendorong motivasi kerja, keberadaannya tetap penting untuk menciptakan dasar kepuasan kerja yang stabil.

Dukungan Sosial Di Tempat Kerja

Dukungan sosial dalam dalam tempat kerja memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan sosial yang sehat dan harmonis. Lingkungan yang kondusif seperti ini akan mendorong terbentuknya komunikasi interpersonal yang efektif, sehingga dapat menjadi sumber dukungan bagi anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Kehadiran dukungan sosial akan memotivasi anggota organisasi untuk tetap semangat menjalankan pekerjaannya, meskipun tugas tersebut terasa berat.

Dukungan yang diberikan mampu mengubah perasaan jenuh menjadi lebih ceria dan penuh semangat (Iswanto & Agustina, 2016). Selain itu, dukungan sosial juga berkontribusi dalam meningkatkan keterikatan karyawan (*engagement*) dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior/OCB*). Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih proaktif, mudah bekerja sama, serta menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi (Podsakoff et al., 2000). Oleh karena itu, dukungan sosial tidak hanya berpengaruh secara psikologis, tetapi juga memberikan dampak nyata terhadap produktivitas dan loyalitas tenaga kerja.

Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2013), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka dan dapat memiliki efek positif maupun negatif. Persepsi dan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dijalani dinilai melalui kepuasan kerja. Selain itu, Herman dan Iwa (2007) menegaskan bahwa etika kerja seseorang adalah suatu bentuk sikap dalam menilai pekerjaan mereka. Individu dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, sementara mereka yang tidak terlalu gigih akan menunjukkan sikap negatif. Menurut Martoyo (2000), kepuasan di tempat kerja adalah keadaan emosional yang muncul ketika karyawan suatu perusahaan berperilaku dengan cara yang konsisten dengan keinginan atau harapan mereka.

Secara umum, kepuasan kerja adalah subyektif dan individu karena setiap orang memiliki kemampuan batas yang berbeda untuk kepuasan tergantung pada sistem nilai

yang mereka miliki. Perbedaan ini muncul ketika kebutuhan dan keinginan setiap orang tidak selalu terpenuhi. Ketika terdapat lebih banyak elemen dalam pekerjaan yang sesuai dengan perspektif masing-masing, tingkat kinerja akan meningkat. Sebaliknya, jika hanya ada beberapa faktor yang mengurangi harapan, maka pekerjaan yang dilakukan mungkin tidak seefektif yang seharusnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan kepuasan kerja adalah hasil akhir yang diinginkan setiap orang dari pekerjaan mereka. Selain itu, kepuasan kerja bukanlah konsep yang berlaku secara universal; yaitu, seorang individu mungkin sensitif terhadap satu aspek dari pekerjaan mereka, tetapi mereka mungkin tidak sensitif terhadap aspek lain dari pekerjaan mereka.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komunikasi Di Tempat Kerja terhadap Tingkat Kepuasan Kerja karyawan

Gaya komunikasi mempunyai peran besar dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, terutama dilingkungan kerja yang dinamis dan berbasis teknologi, di mana generasi digital native cenderung lebih memilih media komunikasi digital yang cepat, instan, dan responsif. Perkembangan ini mendorong perubahan dalam pola komunikasi organisasi, yang tidak hanya memengaruhi efektivitas pertukaran informasi, tetapi juga membentuk persepsi karyawan terhadap keterlibatan mereka di tempat kerja, Ayu & Handayani (2022).

Secara lebih rinci, karakteristik gaya komunikasi seperti kecenderungan memilih komunikasi informal, kebutuhan akan respons yang cepat, penggunaan pesan singkat, serta pemanfaatan teknologi komunikasi digital seperti aplikasi chat dan platform media sosial internal berperan dalam membangun lingkungan kerja yang lebih fleksibel, interaktif, dan kolaboratif. Model komunikasi semacam ini memiliki kaitan yang positif dengan berbagai aspek kepuasan kerja, seperti kepuasan terhadap hubungan antar sesama rekan kerja, kepuasan terhadap pimpinan, serta kepuasan terkait keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan (Kusuma & Prasetya, 2019).

Pengaruh kompensasi financial terhadap Tingkat Kepuasan Kerja karyawan

Kompensasi finansial memiliki peran yang sangat penting dalam menurunkan stres yang terkait dengan pekerjaan karyawan. Kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan mencakup lebih dari sekadar gaji pokok; ini juga mencakup insentif lain, bonus, dan bentuk kompensasi finansial lainnya. Jika kompensasi karyawan adil, wajar, dan sejalan dengan jumlah kerja serta kontribusi yang diberikan, maka ini akan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan etika kerja karyawan secara menyeluruh. Lestari & Pramudito (2021).

Afifah et al (2020) kompensasi finansial yang kompetitif dapat memacu semangat kerja, meningkatkan produktivitas, serta menumbuhkan rasa dihargai oleh perusahaan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan dinilai tidak memadai atau tidak sepadan dengan tanggung jawab pekerjaan, hal ini dapat memicu ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja, bahkan meningkatkan angka turnover karyawan. Meskipun demikian, perlu dipahami bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor finansial semata. Aspek non-finansial termasuk lingkungan kerja yang mendukung, ikatan yang kuat antara karyawan dan atasan, keinginan untuk sukses, dan adanya apresiasi di puncak pencapaian juga penting dalam membangun etika kerja. Anggraini (2020).

Meski demikian, kompensasi finansial tetap menjadi salah satu elemen utama yang paling mudah diukur dan langsung dirasakan oleh karyawan, sehingga sangat memengaruhi persepsi mereka terhadap keadilan dalam organisasi dan kesejahteraan

pribadi. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kepuasan kerja perlu merancang sistem kompensasi yang adil, terbuka, serta sesuai dengan standar industri. Pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya berfungsi untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas, tetapi juga berperan dalam membangun budaya kerja yang positif serta mendukung pertumbuhan organisasi dalam jangka panjang.

Pengaruh dukungan sosial terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan:

Dukungan sosial memiliki peranan yang kuat dan positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks dunia kerja, dukungan sosial mencakup perhatian, empati, bantuan, serta penghargaan yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, maupun lingkungan kerja secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa memperoleh dukungan baik secara emosional maupun instrumental, mereka cenderung memiliki pandangan yang lebih positif terhadap pekerjaannya, merasa dihargai, serta mengalami peningkatan kesejahteraan psikologis di tempat kerja (House, 1981; Cohen & Wills, 1985).

Salah satu peran penting dari dukungan sosial adalah kemampuannya dalam menurunkan tingkat tekanan dan stres kerja. Dalam situasi kerja yang penuh tantangan, karyawan yang memiliki ruang untuk menyampaikan keluh kesah serta menerima bantuan akan lebih mampu menghadapi beban kerja dan menyelesaikan konflik. Dukungan yang diberikan oleh atasan, seperti apresiasi, arahan, dan komunikasi yang terbuka, dapat menumbuhkan rasa aman serta meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tanggung jawab. Selain itu, adanya kerja sama dan solidaritas antar rekan kerja turut memperkuat rasa kebersamaan dan meningkatkan motivasi kerja tim.

Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa dukungan sosial yang memadai di tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi, memperkuat komitmen terhadap organisasi, serta mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial bukan hanya memberikan kenyamanan secara psikologis, tetapi juga berdampak langsung terhadap stabilitas dan efektivitas organisasi secara menyeluruh (Putri & Rachmawati, 2021; Rohayani & Wibowo, 2022).

Namun demikian, penting untuk diingat bahwa dukungan sosial harus bersifat konsisten, tulus, dan disesuaikan dengan kebutuhan individu. Dukungan yang dirasakan sebagai manipulatif atau tidak autentik justru dapat menimbulkan kekecewaan dan menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang inklusif, terbuka, dan humanis, di mana hubungan antar manusia menjadi salah satu prioritas utama.

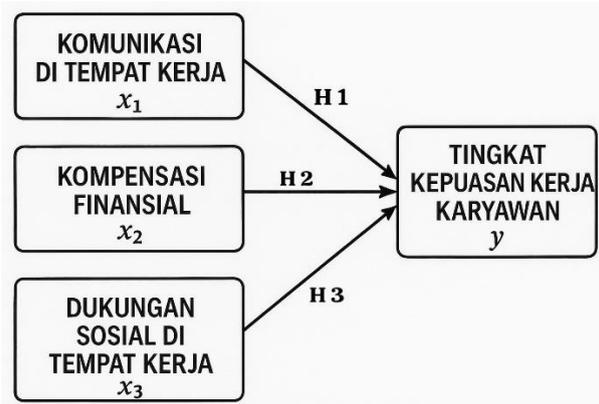
Disimpulkan dari kajian teori di atas dapat menghasilkan hipotesis dari variabel komunikasi, kompensasi financial. Dan dukungan sosial terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

H1 : Komunikasi Di Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

H2 : Kompensasi Financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

H3 : Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner online diberikan kepada karyawan Gen Z yang bekerja di perusahaan sepatu. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja Gen Z yang tinggal di daerah Cirebon. Pemilihan sampel purposif digunakan untuk memilih 55 responden berdasarkan kriteria pengguna yang telah ditentukan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap tingkat kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini melibatkan 55 responden yang merupakan karyawan Gen Z (lahir 1997–2012) yang bekerja di sebuah perusahaan manufaktur di negara ini. Karakteristik responden dibagi menjadi dua kategori: usia dan kelamin. Berdasarkan kategori kelamin, sekitar 30 responden (54,5%) adalah laki-laki, sedangkan 25 responden (45,5%) adalah perempuan. Menurut survei, persentase terbesar responden berusia antara 22 hingga 27 tahun dengan tingkat respons sebesar 87,3%.

Uji Validitas

1. Uji Variabel Komunikasi Di Tempat Kerja

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	.838**	.887**	.734**	.733**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.838**	1	.781**	.794**	.864**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.887**	.781**	1	.788**	.733**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	55	55	55	55	55

3.3	X	Pearson Correlation	.51	.7	1	.7	.5	.72		
		Sig. (2-tailed)	3**	<,0	16**	<,	09**	38**	7**	
		N	55	55	55	55	55	55		
3.4	X	Pearson Correlation	.65	.6	.7	1	.8	.63		
		Sig. (2-tailed)	1**	<,0	10**	<,	09**	41**	9**	
		N	55	55	55	55	55	55		
3.5	X	Pearson Correlation	.69	.5	.5	.8	1	.67		
		Sig. (2-tailed)	4**	<,0	12**	<,	38**	41**	5**	
		N	55	55	55	55	55	55		
3.6	X	Pearson Correlation	.41	.7	.7	.6	.6	1		
		Sig. (2-tailed)	3**	.00	60**	<,	27**	<,	39**	75**
		N	55	55	55	55	55	55		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil korelasi Pearson antara variabel X3.1 dan X3.6 menunjukkan semua variabel memiliki hubungan signifikan secara statistik, dengan tingkat signifikansi (Sig. 2-tailed) yang sedikit di bawah 0,01. Koefisien korelasinya ditemukan dalam rentang 0,413 hingga 0,841, yang menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan korelasi dari sedang hingga sangat tinggi. Korelasi terkuat ditemukan antara variabel X3.4 dan X3.5, dengan nilai korelasi sebesar 0,841, sementara korelasi terlemah ditemukan antara variabel X3.1 dan X3.6, dengan nilai korelasi sebesar 0,413. Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam kelompok X3 memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

4. Uji Validitas Variabel Tingkat Kepuasan Kerja

			Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1	Y	Pearson Correlation	1	.7	.7	.4	.7	.65
		Sig. (2-tailed)		92**	80**	14**	20**	3**
		N	55	55	55	55	55	55
2	Y	Pearson Correlation	.79	1	.7	.5	.6	.60
		Sig. (2-tailed)	2**	<,0	39**	18**	17**	7**
		N	55	55	55	55	55	55
3	Y	Pearson Correlation	.78	.7	1	.6	.8	.65
		Sig. (2-tailed)	0**	<,0	39**	82**	30**	9**
		N	55	55	55	55	55	55

4	Y	Pearson	.41	.5	.6	1	.5	.28
		Correlation	4**	18**	82**		50**	4*
		Sig. (2-tailed)	.00	<,001	<,001		<,001	.036
	N		55	55	55	55	55	55
5	Y	Pearson	.72	.6	.8	.5	1	.71
		Correlation	0**	17**	30**	50**		1**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N		55	55	55	55	55	55
6	Y	Pearson	.65	.6	.6	.2	.7	1
		Correlation	3**	07**	59**	84*	11**	
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.036	<,001	
	N		55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil analisis korelasi Pearson antara variabel Y1 dan Y6 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan positif dengan tingkat signifikansi statistik sebesar 0,01 (dua sisi), yang berarti bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Hasil koefisien korelasi berkisar dari 0,28 sampai 0,830. Korelasi tertinggi antara variabel Y3 dan Y5 adalah sekitar 0,830, sementara korelasi terendah antara variabel Y4 dan Y6 adalah sekitar 0,284. Secara keseluruhan, hubungan antara variabel menunjukkan bahwa kekuatan korelasi sangat tinggi.

5. Uji Reabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dalam hasil Ringkasan Pemrosesan Kasus, jumlah data yang digunakan untuk analisis ditunjukkan. Menurut tabel di atas, terdapat sekitar 55 respon valid, atau 100%, sementara terdapat sekitar 0 respon tidak valid, atau 0%. Dengan kata lain, semua data yang berhasil dikumpulkan dapat digunakan dalam analisis tanpa ada data yang perlu diperiksa.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	19

Uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan metode Alpha Cronbach menghasilkan nilai sebesar 0,962. Temuan ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini memiliki ambang reliabilitas yang sangat tinggi. Seiring dengan meningkatnya angka 1, demikian pula tinggi tingkat keandalan atau konsistensi dari instrumen yang digunakan dalam penelitian.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.755	.283

Berdasarkan hasil analisis model regresi Ringkasan, koefisien determinasi dari korelasi (R) sekitar 0,902, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen. R Kuadrat sebesar 0,814% menunjukkan bahwa 81,4% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model yang digunakan. Sebaliknya, nilai R Kuadrat yang dihitung sebesar 0,755 berfungsi sebagai ukuran kepatuhan terhadap R Kuadrat dengan mempertimbangkan jumlah variabel prediktif yang digunakan. Deviansi standar yang diperkirakan, yang sekitar 0,283, menunjukkan deviasi standar dari prediksi model. Sehubungan dengan hal ini, dapat dikatakan bahwa model regresi ini memiliki kelayakan yang sangat baik.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.416	13	1.109	13.809	<,001 ^b
	Residual	3.293	41	.080		
Total		17.709	54			

Hasil ANOVA dalam analisis regresi menunjukkan bahwa nilai F adalah 13,809 dengan level signifikansi (Sig.) yang tidak sama dengan 0,001. Mengingat level signifikansi di atas adalah kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki level signifikansi yang signifikan. Ini berarti bahwa secara simultan, variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y1). Akibatnya, model regresi ini disarankan untuk digunakan saat memprediksi variabel dependen.

KESIMPULAN

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi di tempat kerja, kompensasi finansial, dan dukungan sosial di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang baik berperan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis, kompensasi finansial yang sesuai mampu meningkatkan semangat kerja, dan dukungan sosial mempererat hubungan antar karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap ketiga aspek tersebut guna meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, terutama bagi generasi Z yang memiliki karakteristik kebutuhan kerja yang dinamis dan adaptif. Penerapan strategi yang tepat dalam hal komunikasi, pemberian kompensasi, serta dukungan sosial akan memberikan dampak positif terhadap keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut berkontribusi sebesar 81,4% terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan komunikasi di tempat kerja, kompensasi finansial, dan dukungan sosial di tempat kerja memiliki peran yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kepuasan kerja, khususnya bagi Gen Z yang lebih terbuka terhadap perkembangan teknologi dan lebih responsif terhadap

perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Wijiharta et al., (2021). Kepuasan Kerja. <https://www.researchgate.net/publication/373684176>
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi* (Edisi ke 9). PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Afifah, N., Utami, H. N., & Hakim, L. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 123–132.
- Anggraini, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 45–53.
- Ayu, M., & Handayani, R. (2022). Komunikasi organisasi di era digital: Studi generasi Z. *Jurnal Komunikasi dan Media*, 14(1), 78–90.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310> <https://kithub.cmu.edu+8lchc.ucsd.edu+8scirp.org+8>
- Fachrezi, I., & Khair, R. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 88–96.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- Iswanto, & Agustina, N. (2016). Pengaruh dukungan sosial terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 33–41.
- Kusuma, D. A., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 67(1), 112–120.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE.
- Mulyana, D. (2002). *Ilmu komunikasi: Suatu pengantar*. Remaja Rosdakarya.
- Pramudito, C., & Lestari, F. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 9(3), 234–242.
- Putri, W. P., & Rachmawati, R. (2021). Pengaruh dukungan sosial terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 51–62.
- Rohayani, E., & Wibowo, A. (2022). Pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 90–102.
- Sari, N. M. (2019). Komunikasi efektif dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 17(1), 100–115.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan praktik kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS.
- Syuhadak, A. (2014). *Manajemen personalia*. Bumi Aksara.