

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat agar mampu menghadapi persaingan bisnis. Sumber daya yang tangguh haruslah di jalankan secara bersama sehingga akan membentuk suatu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuk sinergi yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karyawan yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Adanya teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencakupi apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut (Wibowo, 2016). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini.

Karyawan merupakan unsur utama sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan yang menentukan bagi keberhasilan jalannya suatu organisasi atau pemerintah. Salah satu kunci keberhasilan dari suatu instansi adalah tingkat kepuasan kerja, tingkat kepuasan kerja pegawai yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan. Pengawasan yang berskala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksanakan dengan baik. Kepuasan kerja akan didapat melalui rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik, dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik, rekan kerja serta fasilitas pendukung kerja yang memadai. Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai control terhadap pekerjaan tersebut. Pegawai akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

Sutrisno (2016:87) faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai adalah faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Kesepakatan untuk maju, keamanan kerja, gaji (kompensasi), perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas. Hartati dkk (2016:69) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, komunikasi, atasan (*supervisor*), rekan kerja (*workers*), promosi (*promotion*), gaji/upah (*pay*).

Kepuasan kerja karyawan akan muncul apabila terdapat motivasi kerja yang baik. Kondisi di mana karyawan sangat membuat karyawan lain agar bisa merasakan senang bekerja dan memiliki semangat kerja yang baik. Selain motivasi kerja tersebut terdapat komunikasi kerja seperti semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Mengacu pada pasal 7 UU Perlindungan Konsumen No 8 Tahun 1999 pemilik usaha barang atau jasa harus memiliki itikad baik dalam melakukan kegiatan usahanya serta memberikan informasi yang benar, jelas dan jujur tentang kondisi produk maupun jasa sekaligus memberi penjelasan penggunaan, perbaikan dan pemeliharaan. Undang-Undang tersebut mencakup segala jenis bidang perusahaan termasuk yang bergerak dalam bidang property.

Perusahaan yang bergerak di industri property saat ini sedang mengalami penurunan karena turunnya angka peminatan pasar diakibatkan wabah Covid-19, Penurunan peminatan akan bidang property mengakibatkan adanya persaingan ketat antar perusahaan dan menuntut perusahaan untuk memenangkan persaingan agar bisa bertahan.

Usaha di bidang property ini banyak yang saling berkompetisi untuk dapat bertahan dari ketatnya persaingan. Usaha bidang property dituntut pada saat ini harus mampu bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan adalah dengan cara meningkatkan daya saing, pemilik harus mampu meningkatkan segala upaya untuk memperebutkan

pangsa pasar, mempertahankan kelangsungan hidup usaha dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Berikut disajikan tabel 1.1 mengenai perbandingan apartemen di kota Bandung yang melalui data Hquarters pada tahun 2020, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Nama Apartemen di Kota Bandung

No	Nama Apartemen	Tenaga Kerja	Pengunjung
1	Apartemen Gateway Pasteur	34	3416
2	Apartemen Grand Asia Afrika Residence	32	4374
3	Apartemen Suites Dago Bandung	30	2581
4	Apartemen Parahyangan Residence	33	3153
5	Apartemen The Jardin Bandung	31	7263
6	Apartemen Clove Garden Hotel dan Residence	35	3425

Sumber: Hquarters, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 Apartemen Suites Dago Bandung, berdasarkan data pengunjung tersebut peringkat ke satu diraih oleh Apartemen The Jardin Bandung, ke dua Apartemen Grand Asia Afrika Grand Asia Afrika Residence, ke tiga Apartemen Clove Garden Hotel dan Residence, ke empat Apartemen Gateway Pasteur, ke lima Apartemen Parahyangan Residence dan peringkat terakhir Apartemen Suites Dago Bandung. namun disini peneliti tertarik untuk memilih Apartemen Suites Dago Bandung karena mendapatkan total pengunjung dalam satu (1) tahun memiliki pengunjung terendah dibandingkan dengan apartemen lainnya yang berada di kota Bandung.

Berikut disajikan tabel mengenai kepuasan kerja karyawan pada Apartemen Suites Dago Bandung yang melalui kuesioner pra-survey 2021, penelitian ini dilakukan dengan obyek karyawan Apartemen Dago Suites Kota Bandung, alasan

pengambilan obyek ini karena adanya gejala berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan peneliti pada tanggal 16 September 2021, data kuesioner dari perusahaan tersebut total adalah 30 karyawan Apartemen Dago Suites. Prasurvey dilakukan untuk mengetahui variabel apa saja yang menurut karyawan berpengaruh cukup tinggi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil pra-survey yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Kepuasan Kerja Karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung

No	Kepuasan Kerja		Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
	Dimensi	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Pekerjaan itu Sendiri	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri.	0	8	12	10	0	92	3,07
2		Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.	0	9	12	9	0	90	3,00
3	Gaji atau Upah	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.	0	5	15	10	0	95	3,17
4		Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.	0	3	17	10	0	93	3,23

No	Kepuasan Kerja		Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
	Dimensi	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
5	Promosi	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan.	0	6	15	9	0	93	3,10
6		Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.	0	5	14	11	0	96	3,20
7	Rekan Kerja	Atasan saya mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang mudah saya pahami.	0	9	13	8	0	89	2,97
8		Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.	0	8	12	10	0	92	3,07
9	Supervisi	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya.	0	5	16	9	0	94	3,13
10		Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat	0	7	14	9	0	92	3,07

No	Kepuasan Kerja		Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
	Dimensi	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
		karyawan bawahannya.							
11		Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan.	0	6	14	10	0	94	3,13
Skor Rata-Rata									3,04

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei 2021

Berdasarkan tabel 1.2 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel kepuasan kerja karyawan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,04. Hal tersebut menunjukkan adanya kecenderungan kepuasan kerja karyawan yang cukup rendah, dilihat dari jawaban responden yang mayoritas mengatakan bahwa mereka tidak merasa senang karena pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, lalu karyawan tidak merasa senang dengan sesama rekan kerja yang tidak memberikan dukungan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dan juga karyawan tidak merasa perusahaan telah berjasa bagi mereka.

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei maka di ketahui bahwa karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung, pengukurannya menggunakan 6 variabel bebas yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Alasan penulis melakukan pra survei yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung. data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Faktor-Faktor yang Memengaruhi
Kepuasan Kerja Karyawan

No	Variabel	Jumlah Responden	Jumlah Pernyataan	Jumlah Keseluruhan Perhitungan (NxF)	Rata-Rata Keseluruhan
1	Motivasi Kerja	30	6	587	3,23
2	Komunikasi	30	10	911	3,22
3	Stres Kerja	30	11	994	3,01
4	Kepemimpinan	30	7	686	3,2
5	Lingkungan Kerja	30	10	1054	3,51
6	Kompensasi	30	8	818	3,41

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei 2021

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Motivasi kerja dan Komunikasi.

Kepuasan kerja karyawan akan muncul apabila terdapat motivasi kerja yang baik. Menurut (Wibowo, 2014) motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi kerja meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Permasalahan dalam motivasi kerja pegawai adalah kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari

kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara *professional* dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya karyawan yang kurang percaya diri serta masih banyaknya karyawan yang kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi kerja yang diberikan atasan kepada karyawan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei juga, diketahui bahwa karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung juga, terlihat adanya kecenderungan motivasi kerja yang kurang baik dilihat dari mayoritas responden yang mengatakan bahwa tidak memiliki jalinan kerjasama yang baik diantara sesama karyawan, lalu mengakibatkan buruk pada hubungan interaksi sosial sesama karyawan dalam pekerjaan. Sehingga karyawan tidak merasakan dampak kepuasan kerja. Berikut tabel kuesioner pra-survei motivasi kerja:

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Motivasi kerja di Apartemen Suites Dago Bandung

No	Motivasi kerja		Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
	Dimensi	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kebutuhan Fisik	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup saya	0	1	13	16	0	105	3,50
2		Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0	1	12	17	0	106	3,53

No	Motivasi kerja		Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
	Dimensi	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
3	Kebutuhan Rasa Aman	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman pada saya	0	13	8	9	0	86	2,87
4		Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan	0	10	11	9	0	89	2,97
5	Kebutuhan Sosial	Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan pada saya	0	4	10	16	0	102	3,40
6		Saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	0	5	11	14	0	99	3,30
7	Kebutuhan akan penghargaan	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada saya	0	8	12	10	0	92	3,07
8		Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya	0	7	13	5	5	98	3,27
9	Kebutuhan dorongan	Saya selalu termotivasi jika pimpinan memberi saran untuk pekerjaan yang saya lakukan	0	9	11	10	0	91	3,03

No	Motivasi kerja		Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
	Dimensi	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
10	mencapai tujuan	Saya selalu termotivasi oleh rekan kerja jika rekan kerja saya bersemangat dalam bekerja	0	5	10	13	2	102	3,40
Skor Rata-Rata									3,23

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei 2021

Berdasarkan tabel 1.4 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel motivasi kerja skor rata-rata yang diperoleh 3,23. Hal tersebut dikategorikan belum optimalnya motivasi kerja karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung karena masih terdapat karyawan yang tidak merasakan kondisi kerja yang aman dan karyawan tidak merasakan keluhan yang mereka sampaikan kurang di tanggap oleh perusahaan yang menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berikut disajikan tabel mengenai absensi karyawan pada Apartemen Suites Dago Bandung dalam triwulan 2020-2021, sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Absen Karyawan

Triwulan	Bulan	Frekuensi	%
I	1	24	80
	2	28	93
	3	25	88
II	4	21	70
	5	14	47
	6	24	80
III	7	11	37
	8	22	73
	9	29	97
IV	10	22	73
	11	19	63
	12	30	100

Sumber: Apartemen Suites Dago Bandung

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat pencapaian absensi karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung pada tahun 2020-2021. Adanya kecenderungan rendahnya motivasi kerja dari karyawan ini merujuk pada kurangnya terpuaskan harapan dan kebutuhan pada kepuasan kerja karyawan yang kurang baik, hal tersebut juga terlihat berdasarkan data yang di dapat yaitu absensi karyawan Apartemen Suites Dago Bandung yang dari per triwulan dalam satu tahun terlihat presentase kenaikan jumlah karyawan yang membolos kerja, dari sinilah tercermin bahwa motivasi kerja karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung cenderung rendah. Kepuasan kerja tidak akan muncul dengan sendirinya, dibutuhkan hubungan yang signifikan dari motivasi kerja. Karena dapat dipastikan bila karyawan puas dengan pekerjaannya, karyawan cenderung akan lebih berkomitmen dengan perusahaan yang ditunjukan dengan rasa ataupun selalu siap sedia untuk memperhatikan segala sesuatu yang berpengaruh terhadap kemajuan dari perusahaan tempatnya bekerja.

Selain motivasi kerja, faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu komunikasi kerja. Dauly (2016:139) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan satu proses yang terdiri dari suatu rangkaian yang saling berhubungan dengan tujuan akhir mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan. Proses komunikasi merupakan penyampaian pesan dari pengirim kepada penerima, dan menggunakan isyarat tangan, atau menggunakan saran komunikasi tertentu lainnya.

Apartemen Suites Dago Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *property*. Saat ini, Apartemen Suites Dago Bandung mengalami

penurunan pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi yang kurang baik antar sesama pegawai serta kurangnya motivasi kerja yang diberikan karyawan untuk bekerja secara *professional* dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pengamatan penulis saat melakukan penelitian di Apartemen Suites Dago Bandung, karyawan dilihat masih belum merasa puas dengan pekerjaannya, hal tersebut disebabkan karena Masalah yang berkaitan dengan komunikasi yaitu kurangnya komunikasi yang baik antara sesama karyawan sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga munculah kesalahpahaman tersebut sehingga para karyawan masih merasa kurang puas dengan kinerjanya. Komunikasi diantara para pegawai belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari jarangnyanya pegawai diajak berdiskusi, rapat-rapat, dan tidak adanya *forum* untuk menyampaikan keluhan kesah pegawai.

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei juga, diketahui bahwa karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung juga terlihat informasi yang disampaikan dari atasan menggunakan kata-kata yang tidak mudah dimengerti oleh karyawan, sehingga karyawan tidak dapat dengan mudah memahami isi informasi yang diberikan oleh atasan. Sehingga karyawan tidak merasakan dampak kepuasan kerja. Berikut tabel kuesioner pra-survei komunikasi kerja:

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Komunikasi di Apartemen
Suites Dago Bandung

No	Komunikasi		Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
	Dimensi	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Komunikasi ke arah Bawah	Saya mendapatkan intruksi pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0	1	13	16	0	105	3,50
2		Atasan saya mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang mudah saya pahami	0	2	12	16	0	106	3,47
3	Komunikasi ke Arah Atas	Saya mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan saya	0	13	8	9	0	86	2,87
4		Saya memberitahukan atasan saya mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung	0	10	11	9	0	89	2,97
5	Komunikasi Lateral	Saya dan rekan kerja selalu menyelesaikan masalah yang disampaikan dengan komunikasi yang cukup baik	0	4	10	16	0	102	3,40

No	Komunikasi		Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
	Dimensi	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
6		Saya selalu berbagi informasi dengan rekan kerja di tempat kerja	0	10	10	6	4	74	3,13
Skor Rata-Rata									3,22

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei 2021

Berdasarkan tabel 1.6 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel komunikasi kerja karyawan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,22. Hal tersebut dikategorikan belum optimalnya komunikasi karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung karena masih terdapat karyawan yang tidak mengadukan ketika sedang mengalami kesulitan dalam bekerja kepada atasan dan masih adanya karyawan yang tidak memberikan informasi kepada rekan kerja sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya tersebut karena kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas Apartemen Suites Dago Bandung ini dijadikan sebagai objek penelitian karena dari uraian permasalahan di atas dalam hal motivasi kerja dan komunikasi di Apartemen Suites Dago Bandung masih dirasa kurang maksimal. Maka dengan demikian penulis melakukan penelitian di Apartemen Suites Dago Bandung dengan memberikan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan beberapa permasalahan untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan komunikasi kerja dan kepuasan kerja yang akan menjadi bahan penelitian selanjutnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi Kerja
 - a. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan atasan berupa semangat dalam bekerja.
 - b. Rendahnya motivasi kerja karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung.
 - c. Kurangnya motivasi kerja yang diberika oleh rekan kerja beripa semangat dalam bekerja.
2. Komunikasi
 - a. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan di Apartemen Suites Dago Bandung
 - b. Masih terjadi salah paham informasi antara pimpinan dan karyawan.
 - c. Masih terjadi salah paham informasi antara karyawan.
3. Kepuasan Kerja Karyawan
 - a. Rendahnya kepuasan kerja karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung.

- b. Atasan kurang mengawasi dan membimbing setiap pekerjaan yang karyawan lakukan.

Masih adanya karyawan yang tidak puas dengan imbalan yang diberikan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja di Apartemen Suites Dago Bandung.
2. Bagaimana komunikasi di Apartemen Suites Dago Bandung.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Apartemen Suites Dago Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Apartemen Suites Dago Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh peran motivasi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Apartemen Suites Dago Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.
3. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuai antara teori dan praktek khususnya terkait kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
4. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penulisan selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak tersebut antara lain:

1. Bagi peneliti

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

2. Bagi perusahaan

a. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung.

b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan perbaikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung.

3. Bagi pihak lain

a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu mengenai motivasi kerja dan komunikasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.