

Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Catering*

Muhammad Oceano Fauzan^{1*}, Ahmad Firdaus², Nadya Fritanita Julyazti³, Afriosa Syawitri⁴, Verselly Nisaa⁵

¹Universitas Negeri Padang

muhammadoceano@unp.ac.id

²Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, ^{3,4,5}Universitas Negeri Padang

ahmad.firdaus@uinjkt.ac.id, nadyafritanita@unp.ac.id, afriosasyawitri@unp.ac.id, versellynisaa@unp.ac.id

Artikel Masuk: 06 April 2026 | Artikel di revisi: - | Artikel Di terbitkan : 30 April 2026

Visioner : Jurnal Manajemen dan Bisnis by STIE Balikpapan is licensed under CC BY 4.0

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada usaha *catering* yang ada di Kota Jambi dengan melihat kepada permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan *catering* perlu dilakukan peningkatan dari beberapa point seperti kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi. Point – point tersebut diharapkan mampu memberikan peningkatan kepada kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di *catering* dengan jumlah sampel sebanyak 75 (tujuh puluh lima) orang karyawan. Hasil penelitian ini mendapati bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *catering*, komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *catering*, dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *catering*. Pengujian secara simultan (bersama - sama) diperoleh hasil bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan *catering*. Hasil penelitian ini tentu perlu dikembangkan lagi dengan menggunakan variabel yang lebih beragam atau mengkombinasikannya.

Kata Kunci: Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, *Catering*

Abstract

This study was conducted at a catering company in Jambi City and focused on employee job satisfaction. Job satisfaction in the catering sector can be improved by various factors, including competence, communication, and company culture. It is expected that these factors will increase job satisfaction. In this study, the quantitative descriptive method was used, in which questionnaires were distributed to 75 catering employees. The results showed that competence had no positive or significant effect on job satisfaction, communication had no positive or significant effect, and company culture had a negative or non-significant effect. Simultaneous testing showed no significant effect of competence, communication, and company culture on job satisfaction in the catering sector. The results of this study certainly need to be further developed using more diverse variables or by combining them.

Keywords : Competence, Communication, Organizational Culture, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Kegiatan usaha menjadi salah satu pilihan bagi masyarakat baik yang sudah memiliki pekerjaan tetap ataupun yang belum memiliki pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan tambahan. Penghasilan tambahan yang dapat dilakukan oleh masyarakat pada zaman sekarang memiliki keberagaman mulai dari berjualan masakan/barang-barang, memproduksi kue rumahan/barang lain, sebagai ojek daring, ataupun membuka usaha *catering*.

Usaha *catering* menjadi pilihan masyarakat untuk menjalankan bisnis. Tahun 2024, usaha penyediaan makanan dan minuman di Indonesia mencapai 5,28 juta, tumbuh 8,71% dari tahun sebelumnya, Pertumbuhan bisnis penyedia makanan dan minuman ini salah satunya *catering* yang ada di Kota Jambi. Kota Jambi sendiri memiliki 461 usaha *catering*. Pemilik usaha *catering* ini dalam pengelolaan tentunya perlu dibantu dengan sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan (Kasmir, 2016). Perannya sebagai motor penggerak tentunya teman – teman SDM ini perlu diatur agar memiliki acuan dan koridor dalam menyelesaikan tanggung jawab. Pengaturan tersebut dikenal sebagai Manajemen.

Manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) (Griffin, 2021). Manajemen menjadi salah satu keilmuan yang memiliki cabang yang berfokus pada pemasaran, keuangan, strategik, kewirausahaan, operasional, dan SDM. Manajemen yang berfokus kepada SDM disebut sebagai MSDM. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2020).

MSDM yang ada di usaha *catering* ini tentunya diterapkan kepada seluruh karyawan tanpa adanya pengecualian. Karyawan yang dimiliki oleh pengusaha *catering* rata – rata berjumlah 5 (lima) orang. Fokus penelitian ini pada 15 *catering* yang ada di Kota Jambi. *Catering* yang dipilih pada penelitian ini yang telah beroperasi selama 5 tahun lebih. Kriteria ini diputuskan dengan pertimbangan usaha *catering* tersebut memiliki pengalaman, dianggap mampu mewakili pengusaha *catering* yang lain, dan juga memiliki permasalahan dalam MSDM.

Permasalahan yang kerap terjadi di usaha *catering* ini memiliki keberagaman salah satunya terkait kepuasan kerja karyawan *catering*. Kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Colquitt, LePine and Wesson, 2022). Temuan yang didapati dilapangan terkait permasalahan kepuasan kerja karyawan di *catering* adanya beban kerja fisik yang berat seperti jam kerja yang panjang tanpa adanya jam istirahat yang wajar berakibat kepada kelelahan fisik karyawan. Masalah lain yang timbul terkait pengelolaan yang kaku. Gaji atau upah yang dianggap tidak sebanding dengan beban kerja yang tinggi memicu ketidakpuasan. Lingkungan kerja yang panas, berbahaya (alat dapur/api), serta kurangnya jaminan keamanan kerja. Terbatasnya kesempatan untuk naik jabatan atau pelatihan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover* tinggi).

Permasalahan tersebut tentu perlu adanya penelitian lebih lanjut apa yang menyebabkan hal itu terjadi dan apa solusi yang akan diterapkan oleh pengusaha *catering* kedepannya. Menurut pengamatan peneliti, variabel yang dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan dari beberapa pilihan, peneliti memilih kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*),

keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Edison, Anwar and Komariyah, 2020). Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan *catering* memiliki keberagaman mulai dari memasak, mengemudi dan menata. Keahlian - keahlian tersebut diperoleh dari kebiasaan sehari – hari atau mengikuti les/kursus. Mengikuti les/kursus untuk peningkatan kompetensi individu karyawan baik yang dilakukan sebelum menjadi karyawan atau setelah menjadi karyawan secara mandiri atau perusahaan sering diabaikan.

Pengabaian ini kerap terjadi dan berujung kepada terjadinya kekurangan keahlian secara spesifik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Padli and Hehanussa, 2023). Namun, penelitian lain menyebutkan hal yang berbeda antara kompetensi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Indraswhari, Suputra and Diputra, 2025). Selain kompetensi, peneliti mencoba menggunakan variabel komunikasi dalam penelitian. Komunikasi adalah proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain (Koesomowidjojo, 2021).

Komunikasi menjadi hal dasar yang dimiliki oleh individu, namun dalam penerapan komunikasi sering kali mendapati perbedaan, baik dalam penyampaian, memahami dan memproses komunikasi tersebut. Hal ini memicu munculnya permasalahan seperti informasi mengenai jumlah porsi, menu khusus, alergi tamu, atau perubahan mendadak dari pelanggan tidak tersampaikan dengan benar dari tim admin ke dapur. Selain itu, karyawan *catering* masih sering mengandalkan komunikasi secara lisan dan ini membuka celah untuk terjadinya salah penerimaan instruksi. Komunikasi yang buruk akan memberikan penurunan kepuasan kerja kepada karyawan (Fitriani, Ridjal and Hasmin, 2023). Temuan lain didapati berbeda bahwa komunikasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Syazida, Ardiani and Suhyar, 2022).

Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dan organisasi lainnya (Robbins and Judge, 2016). Budaya organisasi yang ada di *catering* seperti pembagian pekerjaan yang jelas, komunikasi langsung, dan tidak menutup kemungkinan pekerjaan yang belum selesai dikerjakan bersama – sama. Hasil penelitian terdahulu terkait variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan (Duha and Dakhi, 2024). Mengacu kepada penjabaran tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut.

II. METODE

Metode kuantitatif dipilih dalam penelitian ini untuk dapat memberikan penjelasan atau menjawab permasalahan yang terjadi. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Penarikan sampel pada penelitian ini dengan cara *probability sampling* dengan jumlah 75 (tujuh puluh lima) karyawan. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017a).

Kuisisioner yang telah diisi kemudian dilakukan rekap jawaban pervariabel yang nantinya akan dijadikan data untuk pengolahan demi mengetahui hasil regresi linier bergandanya. Penelitian ini melalui beberapa tahapan pengujian ketika jawaban kuisisioner telah terisi oleh responden. Tahapan pengujian dimulai dari uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, parsial, simultan, koefisien determinasi, dan multikolinieritas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2017b). Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{hitung} harus berada diatas 0.3 maka variabel tersebut valid. Sedangkan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ yaitu lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item - item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Edy Supriyadi, 2017).

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukuran dikatakan reliabel apabila mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang dapat dilanjutkan ketahapan pengujian selanjutnya (Sugiyono, 2017c). Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah menggunakan skala alfa (*Alpha Cronbach*) yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan: 1. Apabila r_{alpha} positif, dan $r_{alpha} > r_{tabel}$, maka skor butir reliabel, 2. Apabila r_{alpha} negatif, dan $r_{alpha} < r_{tabel}$, maka skor butir tidak reliabel.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah penggunaan model linier berganda yang digunakan untuk menganalisis ini telah memenuhi asumsi klasik. Bila asumsi – asumsi tersebut terpenuhi, maka model regresi yang digunakan dapat disebut sebagai alat peramalan yang memiliki sifat tidak bias linier terbaik (*BLUE*) = *Best Liner Unbiased Estimator*). Maka model regresi linier berganda akan lebih tepat digunakan, jika memenuhi asumsi klasik berikut ini: uji normalitas, Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak syarat pertama yang harus dipenuhi dalam model regresi estimasi adalah model regresi estimasi tersebut memenuhi asumsi normalitas (Algifari, 2018). Model regresi estimasi yang baik merupakan model regresi yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal, adapun cara pengujian nya yaitu: 1. Apabila nilai $Sig > 0,05$ maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal, 2. Apabila nilai $Sig < 0,05$ maka data tersebut dikatakan tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk menentukan besarnya koefisien korelasi antar variabel independen (Algifari, 2018). Sehingga, peneliti dapat mengetahui model regresi estimasi dapat terhindar dari masalah Multikolonieritas. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidak ada korelasi variabel independen yang digunakan dapat diukur menggunakan nilai *tolerance* dan *variance Inflation Factor* (VIF). Adapun kriteria pengujian yaitu sebagai berikut: 1. Apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan $VIF > 10$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi terjadi Multikolinearitas, 2. Apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi Multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas menyatakan Pengujian ada tidaknya Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZRPED) dengan residual nya (SPRED) (Algifari, 2018). Model regresi dapat dikatakan baik apabila terbebas dari masalah Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya masalah Heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan dasar analisis pada halaman berikut: Apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan $VIF > 10$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi terjadi multikolinearitas: 1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik – titik yang ada dan membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadinya Heteroskedastisitas, 2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak mengindikasikan terjadinya Heteroskedastisitas.

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya, hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*). Model regresi yang baik yaitu regresi yang bebas dari autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin-watson* (Dwtest) menurut Ghozali, (2018:111). Pengambilan *Durbin-Watson* adalah sebagai berikut: 1. Apabila $0 < d < dl$ berarti tidak ada autokorelasi positif dengan keputusan ditolak, 2. Apabila $dl \leq d \leq du$ berarti tidak ada autokorelasi positif dengan keputusan Nodecision, 3. Apabila $4 - dl < d < 4$ berarti tidak ada korelasi negatif dengan keputusan ditolak, 4. Apabila $4 - du \leq d \leq 4 - dl$ berarti tidak ada korelasi negatif dengan keputusan Nodecision, dan 5. Apabila $du < d < 4 - du$ berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif dengan keputusan tidak ditolak.

Tabel 1
Pengambilan Keputusan ada Tidaknya Autokorelasi

Hipotesisi nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi Positif	Tidak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi Positif	No Decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak No Decision	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada kolerasi Negatif	No Decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi Positif atau Negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: Ghozali, (2018)

Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda yang merupakan pengembangan dari regresi sederhana karena melibatkan lebih dari satu variabel bebas menurut Algifari (2018:72). Dapat dikatakan juga bahwa analisa regresi berganda merupakan suatu analisa yang secara stimulan menginvestasikan pengaruh dua atau lebih variabel bebas pada suatu skala interval atau skala rasio variabel tidak bebas. Metode analisis regresi linear berganda yang digunakan oleh peneliti adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, empati dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan). Beberapa proses perhitungan tidak selalu baik dalam melakukan analisis terhadap hubungan antara variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dengan variabel yang mempengaruhi (variabel independen). Untuk mempeoleh hasil yang lebih terarah, peneliti menggunakan bantuan SPSS for windows. Model regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e_i$$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mendapati hasil dengan melalui pengujian validitas, reliabilitas dan uji regresi linier berganda. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada seluruh variabel yang diteliti baik yang bebas (kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi) dan terikat (kepuasan kerja). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas pada Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	sig	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	X _{1.1}	0,705	0,194	0,05	Valid
	X _{1.2}	0,772			Valid
	X _{1.3}	0,861			Valid
	X _{1.4}	0,756			Valid
	X _{1.5}	0,639			Valid
	X _{1.6}	0,705			Valid
	X _{1.7}	0,772			Valid
	X _{1.8}	0,861			Valid
	X _{1.9}	0,756			Valid
Komunikasi (X ₂)	X _{2.1}	0,689	0,194	0,05	Valid
	X _{2.2}	0,873			Valid
	X _{2.3}	0,815			Valid
	X _{2.4}	0,816			Valid
	X _{2.5}	0,689			Valid
	X _{2.6}	0,873			Valid
	X _{2.7}	0,815			Valid
	X _{2.8}	0,816			Valid
	X _{2.9}	0,689			Valid
	X _{2.10}	0,873			Valid
	X _{2.11}	0,815			Valid
	X _{2.12}	0,816			Valid
	X _{2.13}	0,689			Valid
	X _{2.14}	0,873			Valid
	X _{2.15}	0,815			Valid
	X _{2.16}	0,816			Valid
	X _{2.17}	0,689			Valid
	X _{2.18}	0,873			Valid
Budaya Organisasi (X ₃)	X _{3.1}	0,830	0,194	0,05	Valid
	X _{3.2}	0,708			Valid
	X _{3.3}	0,713			Valid
	X _{3.4}	0,833			Valid
	X _{3.5}	0,676			Valid
	X _{3.6}	0,830			Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,920	0,194	0,05	Valid
	Y.2	0,754			Valid
	Y.3	0,887			Valid
	Y.4	0,405			Valid
	Y.5	0,877			Valid
	Y.6	0,920			Valid
	Y.7	0,754			Valid
	Y.8	0,887			Valid
	Y.9	0,405			Valid
	Y.10	0,877			Valid
	Y.11	0,920			Valid
	Y.12	0,754			Valid
	Y.13	0,887			Valid
	Y.14	0,405			Valid

Sumber: Data Diolah SPSS (2026)

Tabel 2 berisikan hasil uji validitas pada setiap variabel penelitian (kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja) diperoleh hasil bahwa seluruh variabel memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan arti seluruh pernyataan dengan jawaban dinyatakan valid. Pengukuran validitas dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (I. Ghozali, 2018). Uji selanjutnya yang dilakukan ialah uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas pada variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja)

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kompetensi (X ₁)	0,900	0,60	Reliabel
2	Komunikasi (X ₂)	0,965	0,60	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X ₃)	0,892	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,948	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS (2026)

Uji reliabilitas pada variabel penelitian ini menggunakan standar *cronbach's alpha* > 0,6 atau 0,7. Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menjelaskan bahwa seluruh variabel penelitian (kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja) dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* > 0,6 atau 0,7. Tahap pengujian selanjutnya dengan menganalisis regresi linier berganda pada variabel yang diteliti. Hasil regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,922	6,316		6,479	,000
Kompetensi	,370	,246	,239	1,505	,137
Komunikasi	,223	,148	,310	1,502	,138
Budaya Organisasi	-,591	,474	-,269	-1,247	,216

Sumber: Data Diolah SPSS (2026)

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 27.0 maka di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 40,922 + 0,370 + 0,223 - 0,591 + 6,316$$

Dari persamaan tersebut, maka penjelasan masing-masing variabel adalah:

1. Konstanta (β_0) = 40,922, ini menunjukkan harga *constant*, dimana jika variabel kompetensi (X₁), komunikasi (X₂), dan budaya organisasi (X₃) = 0, maka kepuasan kerja = 6,316
2. Koefisien (β_1) = 0,370, ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X₁) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja atau dengan kata lain jika kompetensi (X₁) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,370. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompetensi dengan kepuasan kerja, semakin meningkat kompetensi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan *catering*.

3. Koefisien (β_2) = 0,223, ini berarti bahwa variabel komunikasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja atau dengan kata lain jika komunikasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan berkurang sebesar 0,223. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel komunikasi dengan kepuasan kerja, semakin meningkatkan komunikasi maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan *catering*.
4. Koefisien (β_3) = -0,591, ini berarti bahwa variabel budaya organisasi (X_3) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja atau dengan kata lain jika budaya organisasi (X_3) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar -0,591. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja, semakin bertambah budaya organisasi maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan *catering*.

Tahapan pengujian selanjutnya pada penelitian ini adalah koefisien korelasi. Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel – variabel independen, yaitu kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan *catering*. Hasil perhitungan dengan bantuan SPSS Versi 27.00 nilai koefisien korelasi pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.308 ^a	.095	.057	8,06209

Sumber: Data Diolah SPSS (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 5 diketahui R square yaitu 0,095 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompetensi (X_1), komunikasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Pengujian berikutnya ialah koefisien determinasi. Analisis koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.308 ^a	.095	.057	8,06209

Sumber: Data Diolah SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,057 berarti 5,7% variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X_1), komunikasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3). Sedangkan sisanya 94,3% dapat dijadikan penelitian lanjutan bagi peneliti berikutnya. Tahapan – tahapan sebelumnya telah memenuhi standar maka penelitian ini dapat dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis yaitu pengujian uji t dan uji F. Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing - masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang dilakukan membandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Adapun rangkuman dari hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,922	6,316		6,479	,000
Kompetensi	,370	,246	,239	1,505	,137
Komunikasi	,223	,148	,310	1,502	,138
Budaya Organisasi	-,591	,474	-,269	-1,247	,216

Sumber: Data Diolah SPSS (2026)

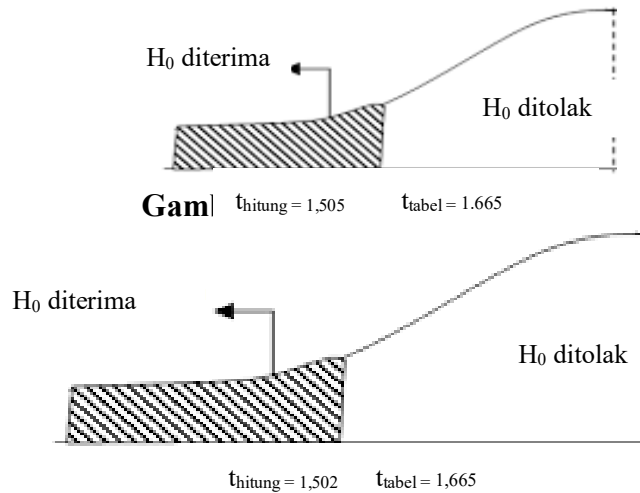
Berdasarkan tabel 7 tersebut diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Output SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,505 lebih kecil dari pada t_{tabel} sebesar 1,665, perolehan nilai B 0,370 sama artinya dengan positif dengan nilai sig t sebesar 0,137 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *catering*. Hasil penelitian ini memiliki perbedaan dari hasil penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Indraswhari, Suputra and Diputra, 2025) sekaligus mendukung penelitian dengan hasil negatif dan tidak signifikan (Rahellea *et al.*, 2024) atau positif dan tidak signifikan (Padli and Hehanussa, 2023). Mengacu kepada hasil penelitian yang didapat, maka pemilik *catering* perlu memikirkan cara agar karyawan memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan usaha *catering*. Kompetensi yang diperlukan misalnya kursus memasak berbagai hidangan baik nusantara ataupun luar negeri, menyajikan masakan atau buah yang menarik dan juga pengaturan waktu dalam menyelesaikan hidangan
2. Output SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,502 lebih kecil daripada t_{tabel} sebesar 1,665 nilai B sebesar 0,223 dengan berpengaruh positif dengan nilai sig t sebesar 0,138 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *catering*. Temuan yang berbeda pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada hasil yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Syazida, Ardiani and Suhyar, 2022). Hasil penelitian ini memiliki perbedaan hasil penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Fitriani, Ridjal and Hasmin, 2023). Komunikasi antar karyawan perlu dibangun agar dalam menyelesaikan atau memenuhi permintaan pelanggan tidak terjadi hambatan, hal tersebut dapat dimulai dari sebelum memulai pekerjaan ada rapat atau pertemuan kecil untuk menyelesaikan pekerjaan. Penggunaan istilah – istilah untuk membantu penyelesaian pekerjaan juga perlu diinformasikan agar semua pihak saling memahami.
3. Output SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1,247 lebih kecil daripada t_{tabel} sebesar 1,665, nilai b sebesar -0,591 dengan nilai sig t sebesar 0,216 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *catering*. Penelitian terdahulu yang membahas dengan variabel budaya organisasi menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Fitriani, Ridjal and Hasmin, 2023; Duha and Dakhi, 2024). Budaya organisasi yang ada di usaha *catering* perlu diberlakukan secara konsisten dan tertulis, seperti selesai

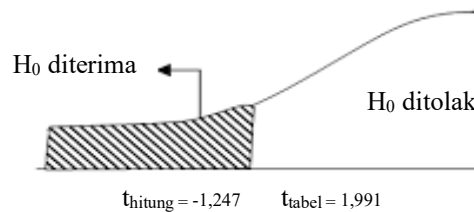
menggunakan peralatan masak perlu dilakukan pembersihan dan diletakkan ke tempatnya. Penggunaan Bahasa yang seragam.

Adapun rangkuman dari hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada gambar 1, 2, dan 3 berikut ini:

Gambar 1. Uji t Kompetensi (X_1)



Gambar 3. Uji t Budaya Organisasi (X_3)



Tahapan uji selanjutnya ialah uji statistik F dengan menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variabel dependen. Uji simultan ini dilakukan dengan membandingkan nilai α (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Jika nilai p-value $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (uji F)

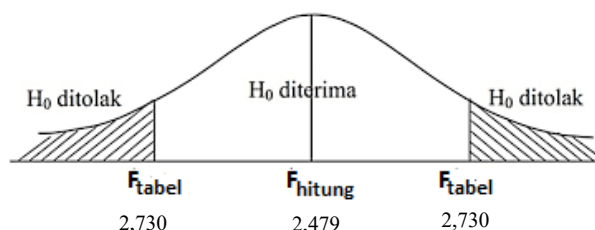
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	483,374	3	161,125	2,479	.068 ^b
Residual	4614,813	71	64,997		
Total	5098,187	74			

Sumber: Data Diolah SPSS (2026)

Berdasarkan pada tabel 8 tersebut diperoleh $F_{hitung} = 2,479 < F_{tabel} = 2,730$ dan menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *P-Value* 0,068 dimana nilai probabilitas ini diatas 0,05. Maka

dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *catering*. Hasil pengujian statistik F, yang dapat dilihat pada gambar 4 berikut ini:

Gambar 4. Uji F



IV. SIMPULAN

Penelitian ini dari hasil yang diperoleh mendapati kesimpulan: 1). Kompetensi tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *catering*. 2). Komunikasi tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3). Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *catering*. 4). Kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi secara bersama – sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *catering*.

DAFTAR RUJUKAN

- Algifari (2018) *Analisis Statistik untuk Bisnis dengan Regresi, Korelasi, dan Nonparametrik edisi pertama*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A. and Wesson, M. J. (2022) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. 8th ed. McGraw-Hill Education.
- Duha, T. and Dakhi, Y. (2024) 'Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dimediasi Motivasi', *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 9(2), pp. 379–395.
- Edison, E., Anwar, Y. and Komariyah, I. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Bandung: Alfabeta.
- Edy Supriyadi (2017) *SPSS +Amos*. Jakarta: IN MEDIA.
- Fitriani, I., Ridjal, S. and Hasmin, E. (2023) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Prov. Sulsel', *Movere journal*, 5(2), pp. 131–146.
- Ghozali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021) *Manajemen*. 7 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

- Hasibuan, M. S. P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indraswhari, N. P. A. S., Suputra, G. A. and Diputra, G. I. S. (2025) 'Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restaurant Casa Luna Ubud', *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 5(2), pp. 207–220.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. 2nd edn. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. (2021) *Dasar-Dasar Komunikasi*. Edited by I. P. K. Gramedia. Jakarta: Penerbit Bhuana.
- Padli and Hehanussa, F. A. (2023) 'Kompetensi dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja', *Hipotesa*, 17(2), pp. 23–39.
- Rahellea, S. L. *et al.* (2024) 'Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara', *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), pp. 346–356.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2017a) *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2017b) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2017c) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syazida, S. D., Ardiani, W. and Suhyar, A. S. (2022) 'Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel', *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), pp. 63–71.