

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PUSAKA  
GRAHA TEKNIK**

Edi Siregar<sup>1</sup>, Vidya Nourma Linda<sup>2</sup>  
Universitas Satya Negara Indonesia<sup>1,2</sup>  
edisiregarusni@gmail.com<sup>1</sup> vidyanourmal2@gmail.com<sup>2</sup>

---

Received:  
1 Januari 2022

Accepted:  
15 Februari 2022

Published:  
22 Februari 2022

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 sampel dengan metode sensus. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Penelitian ini merupakan penelitian dengan kausalitas dengan teknik kuantitatif. Program pengolahan data yang digunakan adalah program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 21. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa secara simultan Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, dan secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan Komunikasi dan Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. #

**Kata Kunci: Kompensasi, Komunikasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja**

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of Compensation, Communication, and Workload on Job Satisfaction of Employees of PT. Pusaka Graha Teknik. Determination of the sample in this study amounted to 54 samples using the census research method through the distribution of questionnaires. The analysis used is multiple linear analysis with this research is a research with causality with quantitative techniques. The data processing program used is the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 21 program. The results obtained that simultaneously Compensation, Communication, and Workload have a positive and significant effect on job satisfaction, and partially Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction while communication and workload have no positive and significant effect on job satisfaction.

**Keywords: Compensation, Communication, Workload, and Job Satisfaction**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur utama dan penting dalam suatu perusahaan. Tanpa manusia tidak satu pun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pada umumnya memiliki satu tujuan yang sama yaitu mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Apabila perusahaan memiliki teknologi yang baik tetapi tidak didukung oleh SDM yang berkualitas maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan sebagai SDM merupakan kunci untuk suatu keberhasilan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Perusahaan harus mampu untuk memberikan kepuasan kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi dan kinerja. Karyawan yang tidak puas akan menurunkan motivasi dan semangat kerjanya yang pada akhirnya kinerjanya juga akan turun. Demikian pula dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti tugas perusahaan berhasil menjalankan misinya.

Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukannya kepuasan kerja karyawan adapun factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Blum dalam Edy Sutrisno (2017:77) adalah faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan, faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan dan pandangan pekerja, lalu faktor utama dalam pekerjaan meliputi kondisi kerja, ketentraman kerja, dan kesempatan untuk maju. Dalam penelitian ini diambil 3 faktor yang diduga mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan yaitu: (1) Kompensasi (2) Komunikasi (3) Beban Kerja.

Berdasarkan hasil Pra Survey dari fenomena di PT. Pusaka Graha Teknik, penulis menemukan adanya permasalahan terkait kepuasan kerja sesuai dengan indikator. Berdasarkan hasil dari Pra Survey peneliti mendapatkan bahwa terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu, dimana komunikasi yang kurang berjalan dengan baik antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, yang mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman dalam penyampaian informasi atau laporan pekerjaan. Terdapat masalah dimana pekerjaan yang diberikan tidak berjalan dengan lancar ini dikarenakan kurangnya waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya koordinasi antar karyawan.

Berdasarkan hasil Pra Survey dari fenomena di PT. Pusaka Graha Teknik adanya permasalahan terkait kompensasi sesuai dengan indikator. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang bekerja lembur tidak mendapatkan kompensasi lebih sedangkan untuk karyawan yang bekerja di lapangan mendapatkan kompensasi tambahan berupa uang lembur. Karyawan merasa tidak puas karena tidak ada kenaikan gaji dalam dua tahun terakhir karena adanya pandemi Covid-19 yang mempengaruhi kegiatan perusahaan.

Berdasarkan hasil Pra Survey ditemukan adanya permasalahan terkait komunikasi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Proses komunikasi sehari-hari antar karyawan yang berlangsung kurang baik menyebabkan kesalahpahaman saat menjalankan tugas karena kurangnya koordinasi sehingga karyawan kurang memahami penjelasan yang diberikan karyawan lainnya. Berdasarkan hasil Pra Survey telah ditemukan adanya permasalahan dari beban kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kurangnya waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai sesuai tenggang waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Karyawan merasa

tenggang waktu yang diberikan perusahaan tidak cukup menyelesaikan pekerjaan membuat beban kerja yang berat sehingga menurunnya kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Graha Teknik. Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang ditemukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik.**

## KAJIAN TEORI

### Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018:76) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang mewakili perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja terhadap jumlah yang mereka pikirkan. Luthans pada Meithiana Indrasari (2017:39) menyatakan kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan, dalam keadaan ini, ada atau tidak tampak konvergen antara batasan layanan karyawan dan tingkat penyimpangan layanan finansial dan non-finansial. Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:202) kepuasan kerja adalah sikap karyawan pada pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasamanya antara karyawan, bayaran yang diperoleh dalam bekerja, serta perihal lain yang mencakup faktor fisik juga psikologis.

Berdasarkan definisi para ahli tersebut, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan mengenai hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan kepada suatu pekerjaan yang diterima pekerja dari perusahaan tersebut. Seorang karyawan dapat merasa puas ataupun tidak puas kepada pekerjaannya yang bersifat individu.

Robbins pada Meithiana Indrasasi (2017:44) mengemukakan jika kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sebagian faktor dibawah ini:

- a. *Mentally Challenging*  
Menunjukkan karyawan lebih suka membagikan kesempatan mereka menggunakan seluruh kemampuan secara leluasa untuk menuntaskan sesuatu pekerjaan yang diberikan.
- b. *Equitable Rewards*  
Karyawan berharap kebijakan organisasi dan peluang promosi pada sistem pembayaran adil serta sesuai dengan harapan. Jika upah dibayar dengan adil, yaitu sesuai dengan kondisi pekerjaan, sesuai dengan keahlian karyawan, serta sesuai dengan standar dapat terciptanya kepuasan kerja.
- c. *Supportive Working Conditions*  
Untuk mendapatkan rasa nyaman karyawan selalu memperhatikan lingkungan kerja. Karyawan tidak menyukai sarana kerja yang tidak menyenangkan serta berisiko untuk menjamin keselamatan jiwanya. Karyawan menginginkan suasana lingkungan kerja yang dekat dengan suasana di rumah.
- d. *Supportive Colleagues*  
Karyawan bekerja tidak selalu untuk uang ataupun imbalan materi. Sebagian besar karyawan, bekerja bertujuan penuhi kebutuhan komunikasi sosial. Dukungan aktif dari teman kerja akan memberikan kepuasan kerja. Sikap kepemimpinan juga pengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut Robbins dalam Muhammad Busro (2018:112) sebagai berikut:
  - a. Hubungan Kerja
    - 1) Keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan.
    - 2) Komunikasi dua arah
    - 3) Keterbukaan dan transparansi
  - b. Tantangan Kerja

Indikator dalam dimensi tantangan kerja adalah yakni:

- 1) Menyelesaikan tugas
- 2) Kepuasan dalam menyelesaikan tugas
- 3) Keterampilan dalam mengambil keputusan
- c. Perlindungan kerja

Indikator dalam dimensi perlindungan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Perlindungan dari pemerintah
- b) Perlindungan dari perjanjian kerja
- c) Perlindungan dari asuransi

### **Kompensasi**

Handoko dalam Edy Sutrisno (2017:183) kompensasi adalah semua yang didapat karyawan sebagai ungkapan balas jasa kepada mereka. Pendapat Marwansyah (2019:268) kompensasi yaitu sebagai seluruh upah yang diberikan kepada seseorang untuk balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberi perusahaan pada karyawan yang bersifat finansial ataupun non finansial menurut Kasmir (2017:233). Berdasarkan definisi pendapat para ahli tersebut, dapat disintesis kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sebagai wujud balas jasa atas kinerjanya, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi dapat berwujud uang maupun sarana yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya.

Harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi jika kompensasi mempunyai nilai yang berbeda pada tiap-tiap penerimanya, Memberikan rasa keadilan serta tingkat pekerjaan yang dibebankan atau berdasarkan risiko yang akan diambil, dikarenakan setiap orang memiliki kebutuhan, keinginan serta pendapat yang berbeda-beda. selain faktor kuantitatif. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yang diberikan Hasibuan dalam Badriyah (2015:16) dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh/ organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Undang-undang pemerintah dan Keppres
- f. Biaya hidup (*Cost of living*)
- g. Kedudukan jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja
- i. Kondisi perekonomian sosial
- j. Jenis dan sifat pekerjaan

Adapun dimensi dan indikator bagi kasmir (2017:234) kompensasi bisa dibagi jadi dua bagian yakni:

- a. Kompensasi langsung
  - 1) Gaji
  - 2) Upah
  - 3) Bonus

Bonus umum: Bonus yang diberikan kepada seluruh karyawan yang besarnya biasanya tergantung dari jabatannya.

Bonus khusus: Bonus yang diberikan untuk individu dan kelompok (unit kerja).

- 4) Komisi
- 5) Insentif

b. Kompensasi tidak langsung

- 1) Tunjangan-tunjangan seperti kesehatan, tunjangan anak/ istri, tunjangan pendidikan, tunjangan hari tua dan hari raya serta fasilitas kesejahteraan lainnya.
- 2) Asuransi seperti, asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kendaraan, serta sosial asuransi (jaminan sosial).
- 3) Pengakuan/ penghargaan/ reward seperti; Apresiasi sosial terkait dengan sanjungan serta pengakuan diri yang diperoleh dari dalam serta luar industri, dan apresiasi intelektual terkait dengan harga diri, kebahagiaan diri, serta kebesarhatian atas hasil yang dicapai.

**Komunikasi**

Bagi Ngalimun (2017: 20), komunikasi merupakan metode pengiriman ataupun penyampaian informasi ataupun data dari satu pihak ke pihak lain dalam bentuk mendapatkan saling penafsiran. Bagi Wibowo (2017: 166), komunikasi merupakan cara penyampaian informasi dari satu pihak (individu, golongan ataupun badan selaku pengirim) pada pihak lain selaku akseptor, untuk menguasai serta membuka kesempatan untuk merespon dengan baik pada pengirim. Menurut Robbins (2016:224) komunikasi memicu semangat dengan menjelaskan pada karyawan apa yang wajib dilaksanakan, bagaimana mereka melaksanakannya, serta apa yang bisa mereka jalani untuk meningkatkan kemampuan di bawah standar.

Berdasarkan definisi menurut para ahli dapat disintesiskan komunikasi adalah seni penyampaian (pesan, ide, sikap, atau gagasan) dari satu pihak individu, kelompok, atau organisasi, serta penyampaian tersebut bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik. Terdapat dua sudut pandang yang mempengaruhi komunikasi, ialah aspek dari pengirim ataupun aspek yang disebut pula komunikator. Serta aspek dari akseptor ataupun jurnalis.

- a. Aspek dari pengirim ataupun komunikator, ialah keahlian, perilaku, wawasan, serta saluran sarana pengirim yang dipakai.
  - 1) Keterampilan sender
  - 2) Sikap sender
  - 3) Pengetahuan sender
  - 4) Media saluran yang digunakan oleh sender
- b. Faktor dari pihak *receiver*, yakni keterampilan, sikap, pengetahuan dan media saluran komunikasi *receiver*.
  - 1) Keterampilan *receiver*
  - 2) Sikap *receiver*
  - 3) Pengetahuan *receiver*
  - 4) Media saluran komunikasi

Menurut Pandi Afandi (2016:50) dimensi yang dipakai supaya dapat mengukur komunikasi pada organisasi yakni: Bila manajer mempunyai keahlian komunikasi yang baik, maka bisa mengatur seluruh anggota regu dengan bagus. Pimpinan wajib bisa menghasilkan instruksi yang jelas pada semua karyawan. Mereka wajib menguasai seluruhnya instruksi ini supaya karyawan bisa melaksanakan seluruh tugasnya dengan betul serta tepat. Berikut ini merupakan indikator dalam pengiriman yang ditugaskan untuk menerimanya dengan tepat:

- a. Bijaksana
- b. Kesopanan
- c. Kata yang tepat

Umpan balik merupakan anggapan atau respon suatu pesan, umpan balik yang di dapatkan dari proses komunikasi membagikan gambaran pada komunitor mengenai hasil komunikasi yang

dilaksanakannya. Berikut indikator dari umpan balik, yaitu:

- a. Penerimaan tanggapan dari pesan yang di sampaikan
- b. Penerimaan tanggapan dari penerima tugas
- c. Penerimaan kepastian tugas

### **Beban Kerja**

Bagi Koesoemowidjojo (2017: 21) beban kerja merupakan metode determinasi durasi kerja SDM yang dibutuhkan untuk bertugas, memakai serta menuntaskan profesi dalam jangka waktu tertentu. Antonius Rino Vanchapo (2020: 3) beban kerja merupakan himpunan ataupun beberapa aktivitas yang wajib dituntaskan oleh suatu bagian organisasi ataupun pemegang kedudukan dalam jangka waktu khusus. Bagi Meshkati (2015: 104) dari Tarwaka, beban kerja bisa didefinisikan selaku perbandingan antara keahlian ataupun keterampilan seseorang pekerja dengan ketentuan profesi yang wajib dihadapi.

Dari pengertian para pakar di atas, dapat disintesisasikan beban kerja merupakan tugas-tugas yang wajib dituntaskan seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu dalam menuntaskan suatu profesi tertentu. Koesoemowidjojo (2017:24), beberapa faktor yang memiliki pengaruh beban kerja diantaranya:

- a. Faktor internal  
Faktor dalam yang mempengaruhi beban kerja merupakan reaksi intern tubuh pada beban kerja eksternal, semacam jenis kelamin, umur, bentuk tubuh fisik, kesehatan (aspek fisik) serta dorongan, kebahagiaan, kemauan ataupun anggapan (aspek intelektual).
- b. Faktor eksternal  
Faktor eksternal di dunia kerja pula mempengaruhi beban kerja karyawan. Aspek eksternal yang diulas merupakan yang berawal dari dalam tubuh karyawan, seperti:
  - 1) Lingkungan kerja
  - 2) Tugas-tugas fisik
  - 3) Organisasi kerja

Adapun dimensi serta indikator bagi Tarwaka (2014:131) pengukuran kerja dapat dilaksanakan dengan teknik penilaian beban kerja subjektif, pada metode ini perfoma kerja manusia mencangkup tiga dimensi ukuran beban kerja, dibawah ini:

- 1) Beban waktu (*time load*)
  - a) Hambatan/ gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan
  - b) Masa waktu kerja/ tuntutan waktu
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*)
  - a) Frekuensi datangnya pekerjaan
  - b) Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*)
  - a) Tingkat risiko pekerjaan
  - b) Kebingungan/ frustasi

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal, Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret sampai Juli 2021, tempat yang dijadikan pelaksanaan penelitian yaitu di PT. Pusaka Graha Teknik yang berlokasi di Ruko Puri Botanical Blok H8 Nomor 19, Kelurahan Joglo, Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat, Kode Pos 11640. Dengan objek penelitiannya dilakukan kepada seluruh karyawan PT. Pusaka Graha Teknik berjumlah 54 Karyawan. Dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di analisis menggunakan regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.096	9.986		1.312	.196		
Kompensasi	.385	.074	.509	5.210	.000	.575	1.738
Komunikasi	.480	.281	.260	1.707	.094	.236	4.236
Beban Kerja	.307	.267	.188	1.149	.256	.206	4.859

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji analisis regresi linier berganda, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 13.096 + 0,385X_1 + 0,480X_2 + 0,307 X_3$  Dari hasil analisis dan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah 13,096 yang artinya jika Kompensasi ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Beban Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) nilainya 0, maka Kepuasan Kerja akan bernilai sebesar 13,096.
- Koefisien regresi Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,385 yang artinya jika variabel Kompensasi meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,385 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,480 yang artinya jika variabel Komunikasi meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,480 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisiensi regresi Beban Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,307 yang artinya jika variabel Beban Kerja meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,307 dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan tabel tersebut hasil uji F dengan nilai sebesar  $44,081 > 2,790$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja) secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja).

Tabel 2 Hasil Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3917.733	3	1305.911	44.081	.000 <sup>b</sup>
Residual	1481.249	50	29.625		
Total	5398.981	53			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi, Beban Kerja

Hasil uji t dari dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Kompensi ( $X_1$ ) nilai thitung > t tabel ( $5,210 > 2,008$ )  $H_0$  ditolak dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Variabel Komunikasi ( $X_2$ ) nilai thitung < t tabel ( $1,707 < 2,008$ )  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi ( $0,094 > 0,05$ ) maka  $H_a$  ditolak, yang artinya komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Variabel beban kerja ( $X_3$ ) nilai thitung < t tabel ( $1,149 < 2,008$ )  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi ( $0,256 > 0,05$ ) maka  $H_a$  ditolak, yang artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3: Hasil uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.096	9.986		1.312	.196
Kompensasi	.385	.074	.509	5.210	.000
Komunikasi	.480	.281	.260	1.707	.094
Beban Kerja	.307	.267	.188	1.149	.256

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 4: Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.852 <sup>a</sup>	.726	.709	5.44288	1.893

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi, Beban Kerja  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,709 (70,9%) artinya menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 70,9%, sedangkan sisanya sebesar 29,1% ( $100\% - 70,9\% = 29,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN DAN HASIL INTERPRESTASI HASIL PENELITIAN**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Kompensasi memiliki nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,210 > 2,008$ )  $H_0$  ditolak dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima, artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian ini sesuai dengan teori Kasmir (2016:233) yaitu menyatakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya, balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jeri payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muzdalifah (2017) dengan judul penelitian: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Makan Soto Betawi Bang Udin. Dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Komunikasi memiliki nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $1,707 < 2,008$ )  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi ( $0,094 > 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, yang artinya komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sesuai dengan teori Pandi Afandi (2016:34) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan, dan sebagai panduan yang dilakukan seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Hasil penelitian ini sesuai dengan sebelumnya yang dilakukan oleh Annisa Rahma Fitria (2019) dengan judul penelitian: Pengaruh Komunikasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompensasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pimpinan Badan Pertahanan Nasional. Dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Beban Kerja memiliki nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $1,149 < 2,008$ )  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi ( $0,256 > 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, yang artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sesuai dengan teori Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015:106) menyatakan bahwa Beban Kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan sebelumnya yang dilakukan oleh Anugerah Iroth, Victor, Lucky (2017) dengan judul: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. Dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan

Kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik, peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4. Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **Saran**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik, peneliti memberikan saran sebagai bahan masukan untuk pertimbangan:

- a. PT. Pusaka Graha Teknik harus memperhatikan dalam pemberian kompensasi, proses komunikasi, dan beban kerja yang diterima oleh karyawan PT. Pusaka Graha Teknik. Supaya kepuasan kerja karyawan dapat tercapai sehingga karyawan dapat berkontribusi dengan penuh semangat dan baik, yang diharapkan dapat membantu meningkatkan perkembangan PT. Pusaka Graha Teknik.
- b. Berdasarkan variabel Kompensasi, maka sebaiknya PT. Pusaka Graha Teknik harus memberikan peningkatan disistem pemberian kompensasi. Salah satunya yaitu pemberian upah yang harus diberikan pada tepat waktu yang sudah ditentukan perusahaan dan upah yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Karena dengan adanya pemberian upah yang berjalan dengan lancar, maka karyawan akan lebih puas serta bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Berdasarkan variabel komunikasi, maka sebaiknya PT. Pusaka Graha Teknik harus mempertahankan komunikasi yang sudah berjalan dengan baik, dan dapat ditingkatkan terkait pengawasan komunikasi yang terjadi antar karyawan. Supaya kepuasan karyawan dapat terus terjaga yang berasal dari komunikasi yang terjalin dengan baik.
- d. Berdasarkan variabel beban kerja, maka sebaiknya PT. Pusaka Graha Teknik dapat mempertahankan pembagian beban kerja terhadap masing-masing karyawan. Serta PT. Pusaka Graha Teknik dapat melakukan evaluasi terkait beban kerja supaya kepuasan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

#### **2. Bagi Pekerja**

Berdasarkan hasil penelitian di atas peneliti memberikan saran bagi karyawan sebagai bahan masukan. Sebaiknya karyawan harus berani dalam berpendapat jika mengalami kendala seperti pemberian kompensasi, komunikasi, dan beban kerja.

#### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dapat dijadikan landasan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin memiliki kesamaan dalam penelitiannya. Oleh sebab itu peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya untuk tidak hanya meneliti variabel yang sudah di uji dalam penelitian ini, namun bisa ditambahkan dengan variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini juga disarankan agar peneliti selanjutnya dapat memiliki referensi teori,

dimensi, serta indikator yang terkait dengan penelitian ini sehingga dapat memperkuat penelitian selanjutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kadarisman. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.
- Koesomowidjojo. 2017. *Analisi Beban Kerja: Indikator, Aspek, Metode, PerhitunganBeban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Priyatno, Duwi. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudaryo, dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta:Prenada Media Group.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Edisi II Revisi*. Surakarta: Harapan Offset.
- Vanchapo Antonius, Rino. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

### **Jurnal**

- Amalia Nur Rochma (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UPT PURWOKERTO*.
- Annisa Rahma Fitria (2016). *Pengaruh Komunikasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompensasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pimpinan Badan Pertahanan Nasional*. Oktober 2016.
- Anugerah Iroth, Victor P.K Lengkong, Lucky O.H Dotulong (2018). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado*. ISSN 2303-1174. Vol 6 No. 4 September 2018. Hal 2098 – 2107.
- Demak Claudia Yosephine Simanjutak, dkk (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor*. ISSN 2614-0365. Vol 4 No. 8 1173 – 1182 Agustus 2020.
- Dewi Uswatun Khasanah, Apriliani, Trihudiyatmanto (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag*

*Magelang Jawa Tengah. Journal of Oeconomic, Business and Engineering. Vol 1 No.1 Oktober 2019.*

I Wayan Roy Sarlita Putra, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019). *Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. Vol 8 No. 4, 2019. Hal 2014 – 2041.*

Kevin, Chrisoffel, Farlena (2016). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Sulut. ISSN 2303-1174. Vol 4 No. 4 Desember 2016. Hal 1088 – 1097.*

Lita Noviyanti, Langgeng Sri Handayani (2020). *Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamato Industries Indonesia.*

Mohammad Yahya Arief (2020). *Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. ISSN 1978-3787. Vol 14 No. 10 Mei 2020. Hal 3232 – 3236.*

Sandi Pranata (2016). *Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bangka Sungailiat.*

Saputra Ahmad, Relly Rotua Turnip (2018). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) P3B SUMBAGUT. ISSN 1858-3199. Vol 29 No.2, 2018.*

Suswanto Dwi, Thatok Asmony, Lalu Suparman (2017). *Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Di Lingkungan Universitas Mataram. September 2017. Hal 1-15*

Muzdalifah (2017). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Maka Soto Betawi Bang Udin).*