

## PENGARUH KOMPENSASI KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT PENGUIN ROTAMOULD JAKARTA

Saropih Muhit<sup>1)</sup>, Yanthy Herawaty Purnama<sup>2)</sup>  
Universitas Dian Nusantara

Correspondence		
Email: 111192095@mahasiswa.undira.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 17 Mei 2024	Accepted: 23 Mei 2024	Published: 24 Mei 2024

### ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Penguin Rotamould Jakarta. Penelitian ini menggunakan desain penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif kausal. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Penguin Rotamould Jakarta sebanyak 50 orang responden. Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner dengan metode skala likert. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji r square dan uji hipotesis, menggunakan alat pengolahan data SPSS 26. Tahap pertama dalam penelitian ini menentukan indikator setiap variabel dan menyusun pernyataan yang akan di jadikan kuisioner, selanjutnya setelah data terkumpul dilakukan uji validitas pertanyaan setiap variabel berikut dengan reliabilitasnya. Tahap kedua menguji hubungan antara kompensasi, komunikasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Tahapan selanjutnya akan mengukur hasil penelitian dari setiap hubungan variable. Hasil penelitian secara parsial bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian kompensasi, komunikasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Komunikasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, SPSS Versi 26

### ABSTRACT

*The main objective of this research is to determine the influence of compensation, communication and workload on employee job satisfaction at PT Penguin Rotamould Jakarta. This research uses a descriptive quantitative causal approach research design. The objects of this research were 50 employees of PT Penguin Rotamould Jakarta. The data collection tool uses a questionnaire with the Likert scale method. Data analysis in this research uses multiple linear regression analysis, classical assumption test, r square test and hypothesis test, using SPSS 26 data processing tools. The first stage in this research is determining the indicators for each variable and compiling statements that will be used as a questionnaire, then after the data collected, the validity of the questions for each variable was tested along with their reliability. The second stage examines the relationship between compensation, communication, workload and employee job satisfaction. The next stage will measure the research results of each variable relationship. The partial research results show that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. The partial research results show that communication has a positive and significant effect on job satisfaction. The partial research results show that workload has a positive and significant effect on job satisfaction. The research results of compensation, communication and workload simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction.*

**Keywords:** Compensation, Communication, Workload, Job Satisfaction, SPSS Version 26

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Salah satu sarana yang penting dalam sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, kantor dan masyarakat. Bagi individu, kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.

Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Azhar et al., 2020). Menurut (Rohman, 2020) mendefinisikan “Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya”. Jika kompensasi yang diterima baik oleh karyawan maka kepuasan karyawan pun baik atau meningkat.

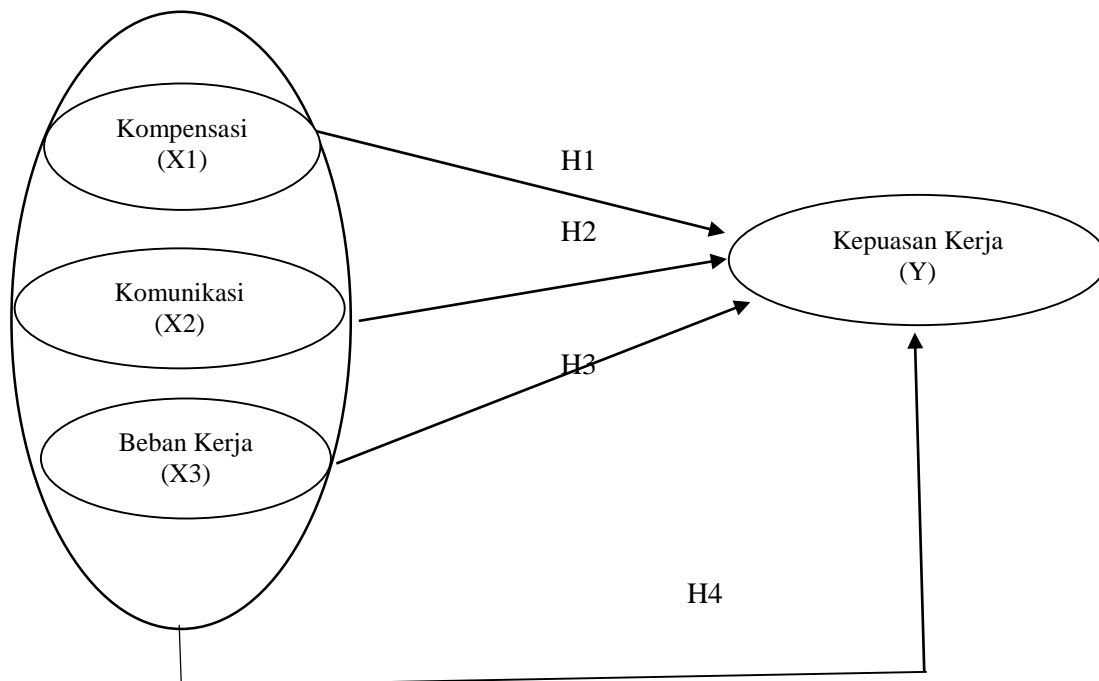
Penelitian dilakukan di PT. Penguin Rotamould merupakan perusahaan manufaktur (penyediaan air bersih) Indonesia yang telah memberikan solusi penanganan air kepada jutaan keluarga dan berbagai industri berskala lokal dan multinasional sejak tahun 1982. Kini, PT. Penguin Rotamould telah menjadi panutan industri melalui inovasi teknologi yang telah meningkatkan masa guna dan kemampuan fungsional sistem penampungan dan pemrosesan air serta kimia. Terjadi beberapa fenomena dalam penelitian ini adalah adanya permasalahan penerimaan kompensasi yaitu bonus tahunan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, cenderung tidak sama dalam satu divisi dan memiliki penilaian kinerja yang sama, komunikasi kerja yang membuat karyawan menerima saja dan terkadang sering terjadi ke salah pahaman atau pengertian, pemberian tugas yang disesuaikan sehingga karyawan merasa terbebani dalam bekerja. Hal ini mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan sehingga karyawan merasa terbebani dalam bekerja dan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja apabila karyawan tidak bersemangat dalam bekerja maka akan terjadinya penurunan kepuasan kerja pada karyawan.

Kompensasi secara individu adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas kinerja karyawan sebagai suatu balas jasa atas berbagai kontribusi tenaga dan juga pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi. Sedangkan dalam sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan juga pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja (El burdah, 2021).

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Ditinjau dari jenis hubungan variabel, yaitu hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Penelitian metode analisis data yang di gunakan, Penelitian ini juga termasuk dalam jenis Penelitian Kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data Primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban responden atas kuisisioner yang telah dibagikan kepada seluruh Karyawan PT. Penguin Rotamould Jakarta. Penelitian ini akan di analisis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical product and service solution*) versi 26, (Ghozali, 2019). Menurut Sugiyono (2019: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen, Imam Ghozali (2019). Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Korelasi Bivariate Pearson*, taraf signifikan 0,05 apabila nilai signifikannya  $\geq 0,05$  maka instrumen pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai signifikannya  $\leq 0,05$  maka instrumen pertanyaan tersebut tidak valid. Kemudian di uji reliabilitasnya Menurut Ghozali (2019) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Analisis inferensi dengan regresi linier berganda, yang tahapannya yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas residual dengan uji Kolmogorov-Smirnov, multikolinieritas mengacu pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *Tolerance*, heteroskedastisitas dengan metode grafik dan uji hipotesis dilakukan dengan langkah uji kelayakan model uji parsial dengan uji t dan uji simultan (Uji F) dan uji *R-Square*.

**Hasil dan Pembahasan**  
**Profil Responden**

Tabel 1. Profil Responden

No	Keterangan	Kategori	Jumlah Responden	(N = 50) Persentase %
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	35	70,0%
		Perempuan	15	30,0%



2.	Usia	18 – 20 Tahun	4	8,0%
		21 – 26 Tahun	20	40,0%
		27 – 31 Tahun	25	50,0%
		32 – 45 Tahun	1	2,0%
3.	Pendidikan	SMA/SMK	8	16,0%
		D3	17	34,0%
		S1	24	48,0%
		S2	1	2,0%
4.	Lama Bekerja	< 1 Tahun	3	6,0%
		1 – 2 Tahun	18	36,0%
		3 – 4 Tahun	19	38,0%
		5 – 6 Tahun	10	20,0%

**Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2024**

Berdasarkan tabel 1. profil responden, diketahui bahwa mayoritas responden penelitian ini yaitu laki-laki dengan persentase 70,0% sementara jumlah responden perempuan 30,0%, dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan. Selanjutnya dari usia, mayoritas pada 18 – 20 tahun yaitu sebanyak 8,0%, lalu selanjutnya 21– 26 tahun sebanyak 40,0%, 27 – 31 tahun sebanyak 50,0% dan 32- 45 tahun sebanyak 2,0%. Berdasarkan pendidikan akhir, lulusan SMA/SMK dengan persentase sebanyak 16,0%, selanjutnya lulusan D3 sebanyak 34,0%, lulusan S1 sebanyak 48,0% dan lulusan S2 sebanyak 2,0%. Berdasarkan lama bekerja, < 1 tahun yaitu sebanyak 6,0%, 1 – 2 tahun sebanyak 36,0%, 3 – 4 tahun sebanyak 38,0%, dan yang bekerja 5 – 6 tahun sebanyak 20,0%.

**Uji Validitas**

**Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas**

Butir Pertanyaan	Rtabel	Rhitung (Pearson Correlation)	Keterangan
Kompensasi			
X1.1	0,278	0,862	Valid
X1.2	0,278	0,782	Valid
X1.3	0,278	0,800	Valid
X1.4	0,278	0,757	Valid
X1.5	0,278	0,780	Valid
X1.6	0,278	0,623	Valid
X1.7	0,278	0,829	Valid
X1.8	0,278	0,751	Valid
Komunikasi			
X2.1	0,278	0,796	Valid
X2.2	0,278	0,815	Valid
X2.3	0,278	0,814	Valid
X2.4	0,278	0,805	Valid
X2.5	0,278	0,853	Valid
X2.6	0,278	0,498	Valid
Beban Kerja			
X3.1	0,278	0,823	Valid
X3.2	0,278	0,779	Valid
X3.3	0,278	0,814	Valid

X3.4	0,278	0,722	Valid
X3.5	0,278	0,733	Valid
X3.6	0,278	0,780	Valid
Kepuasan Kerja			
Y1	0,278	0,822	Valid
Y2	0,278	0,865	Valid
Y3	0,278	0,842	Valid
Y4	0,278	0,822	Valid
Y5	0,278	0,814	Valid
Y6	0,278	0,479	Valid
Y7	0,278	0,678	Valid

**Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2024**

Berdasarkan tabel 2. hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,278 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, komunikasi, beban kerja dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpa	Cronbach's Alpa Standar	Keterangan
Kompensasi (X1)	8	0,902	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	6	0,856	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	6	0,864	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	7	0,822	0,60	Reliabel

**Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2024**

Berdasarkan pada tabel 3. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan memiliki reliabilitas yang tinggi maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan dapat dikatakan *reliabel*.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.2257879
Most Extreme Differences	Absolute	.165
	Positive	.144
	Negative	-.165
Test Statistic		.563
Asymp. Sig. (2-tailed)		.748 <sup>c</sup>

**Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2024**

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa nilai *kolmogorov-smirnov* adalah sebesar 0,563 dengan nilai signifikan sebesar 0,748. Residual data berdistribusi normal jika signifikansi  $> \alpha = 0,05$  dari pengujian diatas dapat dilihat bahwa untuk signifikansinya adalah 0,748 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan residual data penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

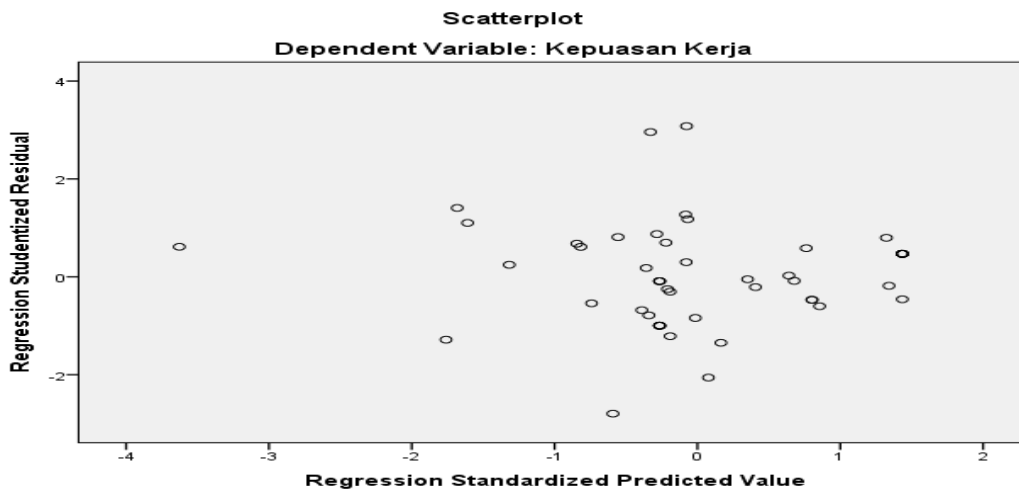
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompensasi	.435	2.300
Komunikasi	.450	2.221
Beban Kerja	.534	1.871

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tabel 5. diatas menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor (VIF)* dari model analisis pada penelitian ini berada kurang angka 10 dan pada nilai *tolerance* semua variabel lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan masing-masing variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot**



Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2024

Pada gambar 2. diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga berdasarkan ketentuan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data tidak terjadi hereteroskedastisitas di dalam penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.513	1.186		5.490	.000		
Kompensasi	.259	.046	.092	4.280	.007	.435	2.300
Komunikasi	.354	.061	.412	5.829	.000	.450	2.221
Beban Kerja	.624	.057	.703	7.844	.000	.534	1.871

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 6. diatas persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 6,513 artinya menyatakan bahwa jika variabel independen tetap maka nilai kepuasan kerja adalah sebesar 6,513.
- Koefisien regresi variabel kompensasi adalah sebesar 0,259 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami peningkatan 1 dalam satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,259. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja.
- Koefisien regresi variabel komunikasi adalah sebesar 0,354 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap sama dan komunikasi mengalami kenaikan 1 dalam satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,354. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi dengan kepuasan kerja.
- Koefisien regresi variabel beban kerja adalah sebesar 0,624 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap sama dan beban kerja mengalami kenaikan 1 dalam satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,624. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara beban kerja dengan kepuasan kerja.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 <sup>a</sup>	.897	.890	1.113
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

**Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2024**

Berdasarkan tabel 7. diatas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai *R square* dalam model regresi di peroleh sebesar 0,897. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat ditentukan variasi dari kepuasan kerja sebesar 89,7%, sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.513	1.186		5.490	.000		
Kompensasi	.259	.046	.092	4.280	.007	.435	2.300
Komunikasi	.354	.061	.412	5.829	.000	.450	2.221
Beban Kerja	.624	.057	.703	7.844	.000	.534	1.871
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja							

**Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2024**

Berdasarkan hasil tabel 8. dapat diketahui seberapa besar pengaruh dari masing – masing variabel independent secara parsial (individu) terhadap variabel dependent yaitu sebagai berikut :

- Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena nilai signifikansi sebesar 0,007 < dari 0,05 dan nilai t hitung > t tabel yaitu 4,280 > 1,678. Artinya bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena nilai signifikan sebesar  $0,000 <$  dari  $0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $5,829 >$   $1,678$ . Artinya Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena nilai signifikan sebesar  $0,000 <$  dari  $0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $7,844 >$   $1,678$ . Artinya bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

**Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	493.869	3	164.623	132.969	.000 <sup>b</sup>
Residual	56.951	46	1.238		
Total	550.820	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi, Kompensasi

**Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2024**

Berdasarkan tabel 9. diatas menunjukkan bahwa hasil dari signifikan F sebesar  $0,000$  lebih rendah dari  $\alpha$   $0,05$  dengan nilai F-hitung sebesar  $132,969$ , artinya seluruh variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Maka hipotesis keempat yang menyatakan kompensasi, komunikasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja, hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa  $t$ -hitung ( $4,280$ )  $>$   $t$ -tabel  $1,678$ , dengan taraf signifikan  $0,007 <$   $0,05$ . Nilai  $4,280$  lebih besar dari  $1,678$  menunjukkan  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka untuk itu variabel kompensasi ini merupakan variabel yang mendukung kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini dikarenakan kompensasi yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan tersebut.

Hasil Penelitian sebelumnya mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pernah dilakukan oleh (Rizky & Purnama, 2023) yang menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Muhammad Arkan Raihan dan Cheruddin (2021) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja, hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa  $t$ -hitung ( $5,829$ )  $>$   $t$ -tabel  $1,678$ , dengan taraf signifikan  $0,000 <$   $0,05$ . Nilai  $5,829$  lebih besar dari  $1,678$  menunjukkan  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel. Artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka untuk itu variabel komunikasi ini merupakan variabel yang mendukung kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini dikarenakan komunikasi yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh Siregar & Linda (2022) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini

juga di dukung oleh Muhammad Yahya Arief (2020) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja, hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa  $t$ -hitung (7,844) >  $t$ -tabel 1,678, dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 7,844 lebih besar dari 1,678 menunjukkan  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel. Artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka untuk itu variabel beban kerja ini merupakan variabel yang mendukung kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini dikarenakan beban kerja yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh Agustine & Nawangsari (2020) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh Eva Sofiana (2020) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 4. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil uji secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa hasil dari signifikan  $F$  sebesar 0,000 lebih rendah dari  $\alpha$  0,05 dengan nilai  $F$ -hitung sebesar 132,969, artinya seluruh variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Maka hipotesis keempat yang menyatakan kompensasi, komunikasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Ahmad Hadi (2023) yang mengatakan bahwa kompensasi, komunikasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Rouline Asnari Anwar (2021) yang mengatakan bahwa kompensasi, komunikasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Penguin Rotamould Jakarta, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Penguin Rotamould Jakarta. Dengan hasil penelitian bahwa  $t$  hitung (4,280) >  $t$  tabel 1,678, hal ini berarti jika kompensasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Maka untuk itu variabel kompensasi ini merupakan variabel yang mendukung kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini dikarenakan kompensasi yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan tersebut.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Penguin Rotamould Jakarta. Dengan hasil penelitian bahwa  $t$  hitung (5,829) >  $t$  tabel 1,678, hal ini berarti jika komunikasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Maka untuk itu variabel komunikasi ini merupakan variabel yang mendukung kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini dikarenakan komunikasi yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan tersebut.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Penguin Rotamould Jakarta. Dengan hasil penelitian bahwa  $t$  hitung  $7,844 > t$  tabel  $1,678$ , hal ini berarti jika beban kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Maka untuk itu variabel beban kerja ini merupakan variabel yang mendukung kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini dikarenakan beban kerja yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan tersebut.

4. Kompensasi, Komunikasi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan dapat diperoleh bahwa  $F$  hitung sebesar  $132,969 > F$  tabel sebesar  $2,807$  dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang artinya seluruh variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, komunikasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

### Saran

Adapun saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan agar melakukan penyesuaian penghitungan dan pemberian bonus sesuai dengan data kinerja karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.
2. Disarankan kepada perusahaan agar memberikan banyak ruang bagi karyawan untuk memberikan pendapat dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memunculkan pemikiran kritis serta kreatif sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.
3. Disarankan kepada karyawan agar bekerja lebih giat lagi sehingga karyawan membutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
4. Disarankan kepada perusahaan agar melakukan penyesuaian penghitungan dan pemberian bonus sesuai dengan data kinerja karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta karyawan harus berfikir secara bijaksana sebelum mengutarakan pendapat kepada orang lain sehingga orang lain tidak tersinggung akan ucapan yang kita lakukan dan karyawan bekerja membutuhkan konsentrasi yang tinggi sehingga mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja.

### Daftar Pustaka

- Agustine, T.D., & Nawangsari, L.C.(2020). The Effect of Compensation and work loads towards intension of turnover with work satisfaction as a variable mediation in clinic employee of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi. *International Journal Of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 1304-1312.
- Afandi, P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Afi Parnawi, 2020. *Penelitian Tindakan Kelas (Classroom Action Research)*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Akbar, M.,F. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Aldi, A. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Cabang Kampung Melayu Banjarmasin Tengah (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB)*.

- Anugerah Iroth, Victor P.K Lengkong, Lucky O.H Dotulong (2019). *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.
- Anwar, R.A. (2021). The Effect of Job Satisfaction and Workload on Job Performance of Labor in Tangerang. *Journal of Management and Energy Business*, 1(1).
- Arie, K, 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang)*, *Journal of Management*, Vol 1 No 1, Hal 1-10.
- Arief, M.Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Media Bina Ilmiah*, 14(10),3231-3236.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Batjo, N dan Shaleh, M. 2019. *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Aksara Timur.
- 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*.
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan*. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB)*, 06(02), 157–170.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pulished by Ubraha Manajemen Press.
- Febrian, W.D., & Purnama, Y.H. (2022). The effect of Job Satisfaction, Work Discipline and Environment on Employee Job Performance. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*,1(1), 34-41.
- Ghozali, I. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali,I.2019. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan , Malayu,S.P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Khasanah, D.U., Apriliani, R.A.E.,& Trihudiyatmanto, M. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah. *Journal Of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(1), 16-23.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen sumber daya manusia* (5th ed.). Alfabeta.
- Pratama, E.N., Suwarni, E., & Handayani, M.A. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention With Person Organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management*, 6(1), 74-82.
- Purwanto, S., & Perkasa, D.H. (2021). The Effect of Compensation and Performance assesment on employee satisfaction through competency as a mediation variable (case study at PT. Vindo International). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 822-837.
- Rahmanto, Y. and Utama, R. Y. (2020) ‘*Penerapan Teknologi Web3D Berbasis Android Sebagai Media Pembelajaran Gerakan Dasar Silat*’, *Jurnam TAM (Technology Acceptance Model)*, 9(1).
- Rahmawani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT.SINNARMAS MEDAN. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.SINNARMAS MEDAN*, 1–75. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/15344>.

- Raihan, M.A., & Chaerudin, C. (2021). Influence Compensation, Workload and Job Satisfaction to Turnover Intention. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(5), 882-897.
- Rizky, H, & Purnama, Y.H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Finacel Teknologi Indonesia, *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 309-323.
- Robbins. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 8*. Jakarta. Alfabeta.
- Rochman, A.,N (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UPT PURWOKERTO*.
- Salsabilla, A., Setiawan, M., & Juwita, H. A.J. (2022). The effect of workload and Job Stress on Job Satisfaction mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(9), 97-106.
- Santoso, A. B.,& Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention To Stay. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1407-1422.
- Siahaan, B. G. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bina Agra Mulya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 175-181.
- Sibarani, E.I. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Fleksibilitas pada Kepuasan Kerja Driver Gojek Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Simanjuntak, D.C.Y., Halim, A., Graciela, G., & Tanri, V. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(8), 1173-1182.
- Siregar, E., & Linda, V.N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25-36.
- Sofiana, E. (2020). Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Emba*, 4(01),1123-1133.
- Sofiana, I. (2019).”*Pemahaman Guru Terhadap Tingkat Berpikir Soal yang disusun pada Keahlian Tekhnik Bangunan SMK*”. *Tekhnologi dan Kejuruan*, Vol. 41, No. 1, Februari 2018, hlm 45-46.
- Suardhita, N., Rafik, A., & Siregar, O. (2020). Analysis of The Effect of motivation and job satisfaction on employee performance in PT. Gagas Energi Indonesia Jakarta. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 209-217.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, S.R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Iss indonesia Cabang Medan). *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 114-125.
- Zaidan, A.F., & Juariyah, L. (2020). The Influence of Workloads on the job Satisfaction of the Lecturers of State University of Malang Through Job Stress as Intervening Variable. *KnE Social Sciences*, 156-176.