



Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan untuk Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas Organisasi (Studi Pada Karyawan PT Indomarco Prismatama)

Farah Tasya Untari^{1*}, Koen Hendrawan²

¹⁻² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

2131500106@student.budiluhur.ac.id^{1*}, koen.hendrawan@budiluhur.ac.id²

Korespondensi Penulis: 2131500106@student.budiluhur.ac.id*

Abstract. *This study aims to analyze the effect of communication (X1), work environment (X2), and workload (X3) on job satisfaction (Y) among employees at PT Indomarco Prismatama. Job satisfaction is a crucial factor influencing employee performance and productivity; therefore, understanding the factors that affect it is essential for the company's sustainability and growth. This research employs a quantitative approach with a saturated sampling technique, in which the entire population is used as the sample. The total number of respondents in this study was 30 employees. The analytical method used was path analysis with the assistance of SPSS version 22 software. The results show that the communication variable (X1) has a significant effect on job satisfaction (Y), with a significance value of 0.000. This indicates that effective, clear, and open communication between management and employees can enhance employees' satisfaction with their jobs. Furthermore, the work environment variable (X2) also has a significant effect on job satisfaction (Y), with a significance value of 0.000. This finding suggests that a safe, comfortable, and supportive work environment, both physically and non-physically, plays a vital role in shaping employees' positive perceptions of their work. In addition, the workload variable (X3) has a significant effect on job satisfaction (Y), with a significance value of 0.009. This means that a proportional workload, in accordance with employees' capabilities, can improve job satisfaction, whereas excessive workloads may reduce it. Overall, this study concludes that communication, work environment, and workload have a significant effect on job satisfaction among employees at PT Indomarco Prismatama. The implication of this study is that management should continuously improve the quality of communication, create a conducive work environment, and establish a balanced workload to maintain and enhance employee job satisfaction.*

Keywords: *Communication, Job Satisfaction, Work Environment, Workload*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Indomarco Prismatama. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan, sehingga pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhinya menjadi krusial bagi keberlangsungan dan perkembangan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh (saturated sampling), yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif, jelas, dan terbuka antara pimpinan dan karyawan mampu meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung, baik dari segi fisik maupun nonfisik, berperan penting dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, variabel beban kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,009. Hal ini berarti beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkannya. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indomarco Prismatama. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya manajemen perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas komunikasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menetapkan beban kerja yang seimbang guna menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja secara umum merupakan gambaran perasaan positif dan kondisi mental yang baik yang dialami karyawan sebagai respons terhadap pekerjaannya, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, sistem penghargaan, beban kerja, kesempatan pengembangan karier, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Kepuasan kerja bukan hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara harapan karyawan dan realitas yang mereka alami di lingkungan kerja. Tingkat kepuasan ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga berdampak langsung pada efektivitas kerja, komitmen, dan kinerja organisasi. Namun, dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi kendala dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal, terutama akibat komunikasi yang tidak efektif, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta beban kerja yang berlebihan. Faktor-faktor tersebut dapat menurunkan motivasi karyawan dan berujung pada meningkatnya absensi, turnover, serta penurunan kualitas kerja.

Di Indonesia, isu mengenai kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian serius. Survei yang dilakukan oleh JobStreet pada tahun 2022 mengungkapkan bahwa sekitar 73% karyawan menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, yang dipicu oleh berbagai faktor seperti tidak adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, komunikasi yang tidak efektif, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Selain itu, sekitar 60% responden merasa tidak memiliki jenjang karier yang jelas, yang berimplikasi pada turunnya motivasi dan antusiasme kerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap karyawan di PT Indomarco Prismatama (Indomaret) cabang Petukangan, ditemukan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan kepuasan kerja, terutama pada aspek masa kerja dan pengembangan karier. Sebagian besar karyawan berstatus kontrak dengan masa kerja terbatas, sehingga menimbulkan ketidakpastian akan keberlanjutan karier. Situasi ini berdampak pada kondisi psikologis karyawan, yang merasa tidak memiliki jaminan masa depan serta minimnya peluang untuk berkembang ke jenjang yang lebih tinggi. Ketiadaan jalur karier yang jelas menjadi salah satu pemicu rendahnya kepuasan kerja dan tingginya potensi turnover.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, berbagai faktor perlu diperhatikan oleh organisasi, di antaranya adalah komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja. Komunikasi organisasi berperan penting dalam menciptakan arus informasi yang efektif, memperkuat koordinasi, serta menumbuhkan rasa saling percaya antar anggota organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja (Sandra, 2021), (Siahaan & Pohan, 2024), dan (Aprilian, Ariani & Yuliani, 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang baik dan nyaman secara fisik maupun psikologis juga mampu meningkatkan kepuasan karyawan (Yuliantini dan Santoso, 2020), (Supardi, Suherman & Sholikhah, 2024), (Putra, Landra, dan Puspitawati, 2022). Demikian pula, beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan optimal tanpa mengalami stres berlebihan maupun kejenuhan (Tamping, Taroreh & Jan, 2021), (Islamiyati & Banin, 2022), (Astuti, Herawati & Septyarini, 2022).

Namun demikian, beberapa hasil penelitian juga menunjukkan temuan yang berbeda. (Sa'adah, Taqituddin, dan Valeria, 2024) menemukan bahwa komunikasi memiliki hubungan negative terhadap kepuasan kerja. Penelitian lainnya oleh (Andriyani, Anandita & Mahendri, 2023) serta (Ningrum dan Prihatma, 2016) juga mengindikasikan hubungan negatif terhadap lingkungan kerja maupun beban kerja terhadap kepuasan kerja. Adanya hasil yang saling bertentangan ini menunjukkan bahwa masih terdapat *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena tersebut, serta adanya inkonsistensi hasil temuan terdahulu, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indomarco Prismatama. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORI

Komunikasi

Menurut Prasetyo (2024) Komunikasi dalam lingkungan kerja merupakan suatu proses penyampaian ide atau gagasan dari pihak pengirim kepada penerima, yang bertujuan untuk menyelaraskan persepsi dalam pelaksanaan aktivitas kerja di dalam suatu organisasi.

Menurut Ajabar (2024) Komunikasi adalah proses penyampaian pemahaman berupa gagasan atau informasi dari satu individu ke individu lain yang berfungsi sebagai sarana instruksi, penyampaian informasi, memengaruhi, dan evaluasi.

Menurut Chaerudin, Rani, dan Alicia (2020) Komunikasi merupakan bagian penting dalam menjalin hubungan antarindividu dalam kehidupan social, yang berperan dalam menyampaikan pesan atau maksud dari pengirim pesan kepada penerima, agar dapat dipahami dengan jelas dan diperoleh tanggapan yang diharapkan.

Menurut Anshori (2024) Komunikasi berperan sebagai penghubung utama yang menyatukan berbagai unsur dalam organisasi guna menciptakan harmoni dan efektivitas kerja. Lebih dari sekadar pertukaran informasi antar individu, komunikasi dalam perusahaan menjangkau aspek yang lebih mendalam, membentuk kultur organisasi, memengaruhi tingkat kepuasan kerja, serta mempererat hubungan antar anggota tim

Lingkungan Kerja

Menurut Prasetyo (2024) Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja yang didukung oleh sistem yang memadai, baik secara fisik maupun nonfisik, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung peningkatan kinerja karyawan maupun organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mulia (2021) Lingkungan kerja merupakan kondisi atau suasana kerja yang kondusif, terutama dalam organisasi yang memiliki struktur yang jelas dan terorganisir dengan baik. Struktur organisasi yang kurang optimal dapat memicu terbentuknya lingkungan kerja yang kurang mendukung. Dukungan rekan kerja, kondisi ruang kerja, serta ketersediaan perlengkapan yang memadai menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh efektivitas struktur organisasi yang diterapkan.

Menurut Arifuddin (2022) Lingkungan kerja adalah ruang atau situasi yang melingkupi individu dalam melaksanakan pekerjaannya di suatu perusahaan, yang secara langsung dapat memengaruhi kondisi fisik maupun mental dalam proses penyelesaian pekerjaannya.

Menurut Lisan (2024) Lingkungan kerja merujuk pada serangkaian komponen yang mencakup lembaga atau kekuatan yang berinteraksi baik secara langsung maupun tidak langsung, berdasarkan pola tertentu yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja ini tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri, karena interaksi dan dinamika yang terjadi antara keduanya sangat memengaruhi operasional dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya

Beban Kerja

Menurut Jasmin, Ridwan dan Asbara (2023) Beban kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk tekanan yang muncul ketika individu mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan, baik yang berasal dari faktor psikologis maupun fisik. Tekanan ini umumnya dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik individu dan situasi eksternal seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, serta tuntutan tugas yang berlebihan. Setiap karyawan dalam

suatu organisasi pasti memiliki beban kerja tertentu, sehingga penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mendistribusikan beban kerja secara efektif agar tidak menimbulkan tekanan berlebih yang dapat mengganggu kinerja maupun kesehatan karyawan.

Menurut Nugroho (2021) Beban kerja juga dapat diartikan sebagai suatu proses dalam menetapkan total jam kerja yang dibutuhkan oleh setiap karyawan, serta keseluruhan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

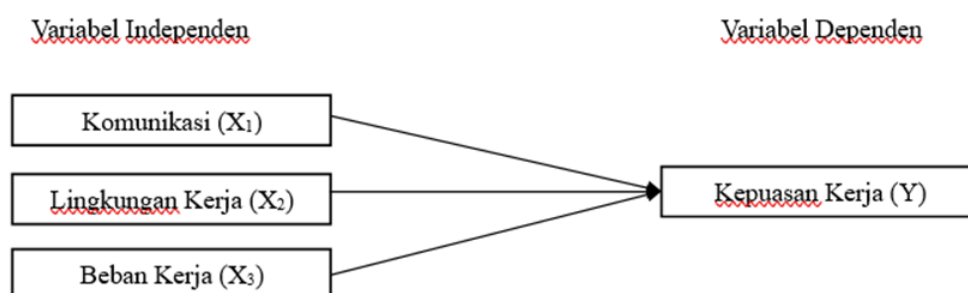
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi positif yang dirasakan oleh seseorang dalam lingkungan organisasi sebagai akibat dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Perasaan nyaman tersebut membentuk cara pandang individu terhadap organisasi yang tercermin melalui pola pikir, emosi, opini, serta tindakannya (Duha, 2020). Dengan adanya kepuasan kerja, individu cenderung aktif berpartisipasi dalam berbagai aktivitas yang dianggap dapat memberikan kepuasan bagi dirinya.

Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan respons emosional terhadap situasi kerja tertentu. Kepuasan ini sering kali ditentukan oleh sejauh mana hasil pekerjaan sesuai dengan harapan individu, serta mencakup berbagai sikap yang berkaitan dengan faktor-faktor penentu kepuasan kerja itu sendiri (Putra, 2020).

Pada dasarnya, kepuasan kerja bergantung pada sejauh mana terdapat kesesuaian antara hasil yang diperoleh individu dari pekerjaannya dengan persepsi individu tersebut terhadap kemampuan dan nilai dari hasil yang dicapai (Romy & Ardansyah, 2022).

Kerangka Pemikiran ini bertujuan untuk mengemukakan ketertarikan ataupun hubungan suatu konsep dengan lain sebagaimana yang diartikan pada gambar di bawah ini:



Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan dalam gambar diatas:

- | | |
|------------|-------------------------------|
| Y | : Variabel Dependen (terikat) |
| X1, X2, X3 | : Variabel Independen (bebas) |
| Y | : Kepuasan Kerja |
| X1 | : Komunikasi |

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Beban Kerja

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan pada PT Indomarco Prismatama yang berlokasi di wilayah Petukangan, Jakarta Selatan, dengan total sebanyak 39 orang populasi dan yang mengisi kuesioner berjumlah 30 orang maka 30 data responden akan digunakan dalam penelitian ini. Menggunakan metode Sampling Jenuh, yaitu metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, pengujian data dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Sciene*) versi 22. Penggunaan program ini bertujuan untuk memperoleh hasil perhitungan yang lebih akurat serta mempermudah proses pengolahan data, sehingga analisis dapat dilakukan secara lebih cepat dan efisien. Kualitas suatu kuesioner maupun hipotesis sangat bergantung pada validitas dan reliabilitas data yang digunakan dalam proses pengujian.

4. PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas terhadap item pernyataan dalam variabel Komunikasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Beban kerja (X_3), dan Kepuasan Kerja (Y) mengindikasikan bahwa seluruh item telah terbukti valid. Validitas ini didukung oleh nilai Corrected Item Total Correlation yang melebihi r tabel (0,3610), sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

<u>Variabel Penelitian</u>	<u>Item Pernyataan dalam Kuesioner</u>	<u>Corrected Item Total Correlation</u>	<u>R tabel</u>	<u>Sig (a= 0,05)</u>	<u>Keterangan</u>
Komunikasi (X1)	X1.1	0,478	0,3610	0,05	Valid
	X1.2	0,536	0,3610	0,05	Valid
	X1.3	0,534	0,3610	0,05	Valid
	X1.4	0,640	0,3610	0,05	Valid
	X1.5	0,536	0,3610	0,05	Valid
	X1.6	0,451	0,3610	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,521	0,3610	0,05	Valid
	X2.2	0,442	0,3610	0,05	Valid
	X2.3	0,382	0,3610	0,05	Valid
	X2.4	0,551	0,3610	0,05	Valid
Beban Kerja (X3)	X2.5	0,680	0,3610	0,05	Valid
	X3.1	0,656	0,3610	0,05	Valid
	X3.2	0,512	0,3610	0,05	Valid
	X3.3	0,471	0,3610	0,05	Valid
	X3.4	0,801	0,3610	0,05	Valid
	X3.5	0,539	0,3610	0,05	Valid
	X3.6	0,571	0,3610	0,05	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	X3.7	0,687	0,3610	0,05	Valid
	Y.1	0,521	0,3610	0,05	Valid
	Y.2	0,375	0,3610	0,05	Valid
	Y.3	0,520	0,3610	0,05	Valid
	Y.4	0,703	0,3610	0,05	Valid
	Y.5	0,383	0,3610	0,05	Valid
	Y.6	0,458	0,3610	0,05	Valid

Sumber: *Output SPSS v.22*

Uji Reliabilitas

<u>Variabel Penelitian</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>Keterangan</u>
Komunikasi (X ₁)	0,781	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,744	Reliabel
Beban Kerja (X ₃)	0,845	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,753	Reliabel

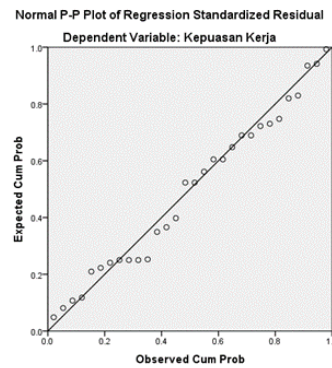
Sumber: *Output SPSS v.22*

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai Cronbach' Alpha lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dalam variabel Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penelitian ini menerapkan analisis Normal Probability-Probability (P-P) Plot dan One Sample Klomogorov-Sminorv. Analisis Normal Probability-Probability (P-P) Plot digunakan untuk mengecek apakah residual (kesalahan prediksi) pada model regresi menyebar secara normal. One Sample Klomogorov-Sminorv bertujuan untuk menentukan apakah variabel residual atau pengganggu mengikuti distribusi normal. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05, maka residual dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05, maka residual tidak mengikuti distribusi normal.



Sumber: *Output SPSS v.22*

Hasil output SPSS Normal P-P Plot memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data serah dengan garis diagonal. Jadi dapat dikatakan data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43526536
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.063
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Output SPSS v.22*

Berdasarkan hasil output dalam tabel, nilai Asymp. Sig (2-tailed) tercatat sebesar 0,200, yang melebihi batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dianalisis dengan mengamati nilai Tolerance, yang seharusnya lebih dari 0,1, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF), yang sebaiknya kurang dari 10, sebagaimana tercantum dalam tabel Coefficients. Hasil dari pengujian multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.505	1.033		-.489	.629		
Komunikasi	.574	.103	.602	5.565	.000	.101	9.946
Lingkungan Kerja	.201	.050	.170	3.986	.000	.645	1.550
Beban Kerja	.235	.083	.288	2.828	.009	.113	8.845

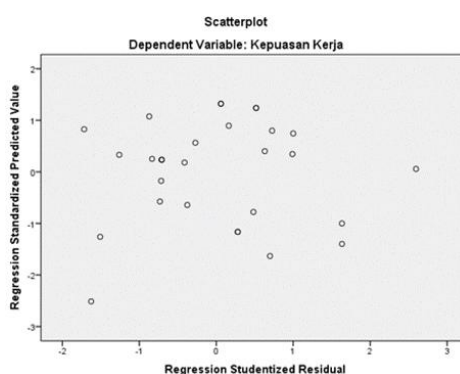
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output* SPSS v.22

Tabel di atas menyajikan nilai Tolerance dan VIF untuk setiap variabel independent. Variabel Komunikasi (X1) memiliki Tolerance sebesar 0,101 (melebihi 0,1) dan VIF sebesar 9.946 (kurang dari 10). Variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan Tolerance sebesar 0,645 (lebih dari 0,1) dengan VIF sebesar 1.550 (kurang dari 10). Sementara itu variabel Beban Kerja (X3) memiliki Tolerance sebesar 0,113 (melebihi 0,1) serta VIF sebesar 8.845 (kurang dari 10).

Hasil pengujian multikolinearitas yang ditampilkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel independent memiliki nilai Tolerance yang melebihi 0,1 serta nilai VIF yang berada di bawah 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Output* SPSS v.22

Pada gambar di atas, terlihatnya titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas dan layak digunakan.

Uji Linear Berganda

Penelitian ini menerapkan model regresi linear berganda untuk mengukur sejauh mana Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.505	1.033		-.489	.629		
Komunikasi	.574	.103	.602	5.565	.000	.101	9.946
Lingkungan Kerja	.201	.050	.170	3.986	.000	.645	1.550
Beban Kerja	.235	.083	.288	2.828	.009	.113	8.845

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS v.22*

Dari data tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = -0,505 + 0,574 (X_1) + 0,201 (X_2) + 0,235 (X_3)$$

Keterangan:

X_1 : Variabel Komunikasi

X_2 : Variabel Lingkungan Kerja

X_3 : Variabel Beban Kerja

Y : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisiensi Regresi (Nilai Peningkatan atau Penurunan)

ϵ : Error

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta -0,505 artinya jika komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja sama dengan nol (tidak ada penambahan) maka kepuasan karyawan mengalami penurunan sebesar -0,505.
- Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,574. Artinya bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 57,4% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,201. Artinya bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 20,1% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,235. Artinya bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 23,5% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji ini pada *output* SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel *Coefficient* nilai dari uji t dapat dilihat dari *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t_{hitung} (pada kolom t) lebih besar dari t_{tabel} (dihitung dari *2-tailed* $\alpha = 5\%$ $df = n - k - 1$. Dimana $n =$ banyaknya jumlah populasi, $k =$ banyaknya variabel independen. $df = n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$, maka $t_{tabel} = 2,0553$. Hasil pengujian ini disajikan dalam tabel berikut:

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.505	1.033		-.489	.629		
Komunikasi	.574	.103	.602	5.565	.000	.101	9.946
Lingkungan Kerja	.201	.050	.170	3.986	.000	.645	1.550
Beban Kerja	.235	.083	.288	2.828	.009	.113	8.845

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output* SPSS v.22

Interpretasi atas uji t pada tabel 4.25 adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi (X₁)

- t_{hitung} Komunikasi (5,565) > t_{tabel} (2,055) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- Sig Komunikasi (0,000) < alpha (0,05) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan variabel Komunikasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

2. Lingkungan Kerja (X₂)

- t_{hitung} Lingkungan Kerja (3,986) > t_{tabel} (2,055) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- Sig Lingkungan Kerja (0,000) < alpha (0,05) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan variabel Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

3. Beban Kerja (X₃)

- t_{hitung} Beban Kerja (2,828) > t_{tabel} (2,055) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- Sig Beban Kerja (0,009) < alpha (0,05) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan variabel Beban Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X₁) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama, variabel Lingkungan Kerja (X₂) menunjukkan pengaruh yang

signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,170 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Lalu pada, variabel Beban Kerja (X3) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah atau mengganti variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini guna memperkaya perspektif dan memperdalam analisis. Beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja selain komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja, seperti kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan peluang pengembangan karier. Disarankan mempertimbangkan melakukan penelitian di perusahaan lain, baik dengan skala yang lebih besar maupun jenis industri yang berbeda, sehingga dapat memperoleh pemahaman yang lebih luas dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Anandita, dan Mahendri. (2023). "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di CV. Media Computer Jombang." *Aktiva : Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3(1): 13-19. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.326>
- Anshori, Mohamad Yusak. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dalam Praktik*. Deepublish. Diakses dari <https://books.google.com/>
- Aprilian, Ariani, dan Yuliani. (2023). "Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Auto2000 Mt. Haryono Balikpapan." 14(1): 17-29. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.495>
- Arifuddin. (2022). *Perencanaan Dan Pengendalian SDM*. Sigi: CV. Feniks Muda Sejahtera. Diakses dari <https://books.google.com/>
- Astuti, Dwi, Herawati, dan Septyarini. (2022). "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* 4 <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Chaerudin, Ali, Rani, dan Alicia. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher). Diakses dari <https://books.google.com/>
- Dr Ha Rusdiana, M M. (2022). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Arsad Press. Diakses dari <https://books.google.com/>
- Islamiyati, Susy, dan Banin. (2022). "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*. 1 (3) <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5361>
- Lisan, Pasihul. (2024). *Manajemen Kinerja (Teori Dan Aplikasi)*. Diakses dari <https://books.google.com/>

- Nyoto, (2019). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Prasetyo, Faiz Irsyad. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus Dari Sudut Pandang Individu Dan Organisasi. Penerbit NEM.
- Putra, Alit, Landra, dan Puspitawati. (2022). "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali"
- Putra, Ida Bagus Udayana. 2020. Moderasi Kepemimpinan Spiritual. Scopindo Media Pustaka. Diakses dari <https://books.google.com/>
- Sa'adah, Lailatus, Akhmad Taqituddin, and Natasya Valeria. (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Putra Putri Jombang." Jurnal Manajemen Riset Inovasi. 2(2) <https://doi.org/10.55606/mri.v2i2.2381>
- Sandra, Evita. (2021). "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan." Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang. 4(1) <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2213>
- Santoso, Widodo. (2022). "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta." Jurnal Ilmiah M-Progress. 12(1) <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Siahaan, dan Pohan. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Sarana Agro Nusantara." Jurnal Widya 5(1) <https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.227>
- Sinambela, Lijan Poltak. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara. Diakses dari <https://books.google.com/>
- Tamping, Nurrahmi Utami, Rita N. Taroreh, and Arrazi Hasan Jan. (2021). "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pt. Bank Sulteng Luwuk Banggai." Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal 7(2): 619. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.619-632.2021>
- Yuliantini, Tine, and Reza Santoso. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat." Jurnal Manajemen Oikonomia 16(1): 29-44. <https://doi.org/10.24903/obor.v1i1.1815>