

## PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. NATURAL NUSANTARA (NASA) YOGYAKARTA

Adi Pamungkas<sup>1</sup>, Inayat Hanum Indriati<sup>2</sup>, dan Anindita Imam Basri<sup>3</sup>

Fakultas Bisnis Universitas PGRI Yogyakarta<sup>1,2,3</sup>

Email: [pamungkasadi642@gmail.com](mailto:pamungkasadi642@gmail.com), [inayathanum10@gmail.com](mailto:inayathanum10@gmail.com), [anindita@upy.ac.id](mailto:anindita@upy.ac.id)

---

### Abstract

The corona virus (Covid-19) that occurred in Indonesia had a big impact on companies, especially in reducing human resources. This causing the burden of workers to be borne by employees increases, decreases in income and poor communication occurs in the company. This study aims to understand the impact of workload, compensation, and communication on job satisfaction. The company used as place of research is PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta in March 2021. This study is a type of quantitative research using a sample of 60 respondents. The technique used is saturated sampling, because the total of all the population is the sample. In collecting data through questionnaires, interviews, and observations. The analytical technique used is multiple linear regression analysis through the SPSS version 21.0 program for windows. The statistics found, prove that segmentally workload has negative and significant effect on job satisfaction based on the regression coefficient level of  $-0.304 < 0.05$ . Compensation can effect has a positive and significant on job satisfaction through the value of the regression coefficient as much sig  $0.430 > 0.05$ . While communication can have a positive and significant effect on job satisfaction through the regression coefficient value of sig  $0.289 > 0.05$ . The results of simultaneous testing (Test F) of workload, compensation, and communication can be proven through the Adjusted R Square value of 0.532 (53.2%) with the remaining 0.468 (4.68%) do to other variables not included in this study.

**Keywords:** Workload, Compensation, and Communication.

---

### I. PENDAHULUAN

Modal dan kekayaan paling penting dari seluruh aktivitas perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Manusia sebagai faktor terpenting, harus dianalisis dan dikembangkan dengan waktu dan tenaga. Agar dapat secara optimal untuk kepentingan organisasi atau individu (Abdurrahmat, Fathoni, 2006). Sehingga tenaga kerja yang ada, harus siap dengan segala perubahan dalam mewujudkan tujuan dari organisasi atau perusahaan. Dengan ini, sangat perlu memperhatikan kepuasan karyawan. Menurut Agus Sunyoto (2008) kepuasan kerja merupakan estimasi sikap pekerja mengenai pekerjaan. Kepuasan dalam bekerja sangat penting, untuk orientasi karyawan dan dapat mendorong untuk bersikap positif mengenai pekerjaannya.

Bisnis ritel berkembang sangat pesat. Hal ini ditandai, dengan persaingan tata pengelolaan pasar yang semakin ketat. Bisnis ritel adalah bisnis atau entitas yang menjual produk atau layanan untuk memuaskan masyarakat. Jadi penjual, selalu membuat keputusan tentang penjualan. Hal ini dilakukan oleh PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta beralamat di Jl. Ringroad, No. 72 Salakan, Trihanggo, Gamping, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta adalah perusahaan asli karya bangsa yang melakukan penjualan pada sektor agrokomples. Seperti: pertanian, perikanan, perkebunan

dan kesehatan berbahan herbal (alami) dan ramah lingkungan. Sebagai perusahaan ritel, strategi didalam penjualan harus diperhatikan oleh atasan. Sehingga, dapat bersaing dengan perusahaan sejenis.

Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Koesumowidjojo (2017) menyatakan ketika beban kerja yang besar akan membawa tekanan kerja kepada karyawan sehingga mengurangi kepuasan kerja. Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya, maka perusahaan akan menghadapi kerugian jangka panjang dan jangka pendek. Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan bagian gudang ditemui permasalahan terkait beban kerja yaitu; tugas yang diberikan tidak sesuai pekerjaan utama. Misal: staf unit laporan aktivitas barang, yang hanya menyampaikan informasi terperinci seperti: barang masuk, keluar, rusak pengembalian dan pengecekan stok produk tersedia digudang terhambat. Karena mereka melakukan pekerjaan lain seperti: melakukan memeriksa barang yang dimuat atau dibongkar. Hal ini dampak dari berkurangnya sumber daya manusia akibat covid-19. Oleh karena, itu karyawan merasa beban kerjanya terlalu tinggi, dan menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Masalah lain, beban kerja yang tinggi dan kurangnya waktu luang membuat karyawan lelah secara fisik. Hal ini menimbulkan, perasaan tidak puas dalam bekerja.

Variabel lain yang berpengaruh pada kepuasan kerja yaitu kompensasi. Menurut Notoadmodjo (2003) berpendapat bahwa pembayaran kompensasi mempengaruhi prestasi, motivasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Melalui pembayaran kompensasi secara sesuai maka prestasi, motivasi serta kepuasan kerja akan bertambah. Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan bagian gudang terdapat masalah pada kompensasi finansial yaitu; gaji yang diberikan perusahaan, masih dibawah satandar upah minimur regional (UMR). Karyawan masih merasa, gaji yang didapatkan belum memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, masalah lain pada kompensasi non-finansial. Kurangnya kesempatan promosi bagi karyawan lama. misal: karyawan bagian produk, kurang mempunyai kesempatan naik posisi ke bagian administrasi. Karena, kualifikasi pendidikan minimal S1. Oleh karena itu, karyawan sering kali merasa jenuh pada pekerjaannya dan rasa puasa bekerja menurun.

Faktor lain, yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu; komunikasi. Menurut Kartono (2009) menyatakan jika komunikasi diperusahaan terjadi secara efektif, akan dapat mendorong terciptanya prestasi yang baik, serta kepuasan dalam bekerja terus naik. Hubungan yang harmonis, dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap lingkungan dan tugasnya. Oleh karena itu, komunikasi harus selalu diperhatikan agar karyawan dapat mendapatkan berbagai bentuk informasi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan ditemukan masalah mengenai komunikasi, yaitu; Manajer kurang menanggapi pendapat yang diungkapkan oleh karyawan. Akibatnya karyawan merasa kurang dihargai dan tidak puas dalam bekerja. Komunikasi antar rekan kerja juga buruk. Ketika masalah pribadi muncul mereka tidak berkomunikasi satu sama lain. Masalah ini, membuat pekerja merasa kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akibatnya, pekerjaan terhambat serta kepuasan menurun.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Beban kerja menjadi pemicu timbulnya rasa puas kerja karyawan. Menurut Koesumowidjojo (2017) menyatakan ketika beban kerja yang besar akan membawa tekanan kerja kepada karyawan sehingga mengurangi kepuasan kerja. Temuan empiris tentang hubungan negatif antara beban kerja dengan puasan ra bekerja ditemukan oleh Wahyuni & Irfani (2019) menemukan beban keja mempunyai pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Nugraha & Suherna (2019) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada temuan Hasyim

(2020) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh secara negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

H<sub>1</sub> : Beban kerja secara parsial diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi menjadi salah satu variabel yang dapat memicu timbulnya rasa puas bekerja. Menurut Notoadmodjo (2003) berpendapat bahwa pembayaran kompensasi mempengaruhi prestasi, motivasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Temuan empiris, yang mengatakan adanya hubungan positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja ditemukan oleh Rahayu & Pramularso (2019) menemukan kompensasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Veriyani & Prasetyo (2018) mengemukakan kompensasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan dari Dwi & Atmaja (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

H<sub>2</sub> : Kompensasi secara parsial diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

## 3. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja

Komunikasi menjadi variabel yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Kartono (2009) menyatakan jika komunikasi diperusahaan terjadi secara efektif, akan dapat mendorong terciptanya prestasi yang baik, serta kepuasan dalam bekerja terus naik. Temuan empiris, yang mengatakan adanya pengaruh positif antara komunikasi terhadap kepuasan kerja ditemukan oleh Andriyani & Fitriani (2018) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dari Saputra (2018) mengemukakan komunikasi mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Makarawung (2018) menjelaskan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H<sub>3</sub> : Komunikasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

## 4. Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uraian pada hipotesis pertama, kedua, dan ketiga. Maka hipotesis ke empat penelitian ini yaitu:

H<sub>4</sub> : Diduga beban kerja, kompensasi, dan komunikasi secara simultan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

## III. METODE PENELITIAN

Kajian ini, dilakukan dari bulan April - Oktober 2021. Tempat yang digunakan didalam penelitian ini yaitu; PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta, yang beralamat di Jl. RingRoad Barat, No. 72 Salakan, Trihanggo, Gamping, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi adalah data semua pusat penelitian dalam target yang telah ditentukan dari waktu ke waktu (Margono, 2004). Dalam penelitian ini, populasi yang dipakai semua karyawan bagian gudang PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta sejumlah 60 karyawan. Dengan teknik sampling yang dipakai yaitu sampel jenuh, karena keseluruhan populasi sebagai responden. Didalam studi ini, bahan yang diambil merupakan data primer. Menurut

Sugiyono (2018) data primer adalah informasi penelitian yang didapatkan langsung berdasarkan sumber yang dikonsentrasikan untuk dijadikan berbagai pernyataan.

Penelitian ini memakai data kuantitatif dengan teknik yang dipakai dalam mengumpulkan sumber bahan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah langkah yang digunakan dalam menghimpun data melalui pemberian introgasi secara tertulis untuk memperoleh informasi yang ingin diketahui responden secara langsung. Selain kuisisioner, terdapat metode lain yaitu wawancara. Wawancara adalah tindakan memperoleh informasi melalui pertanyaan secara langsung yang dilontarkan kepada responden. Dalam memperoleh sumber data peneliti melakukan observasi. Observasi adalah suatu proses pencapaian suatu tujuan dalam situasi artifisial yang nyata dengan mengamati secara sistematis berbagai persoalan mencatat baik secara logis objektif maupun rasional (Zainal. Arifin, 2013).

Dalam studi ini, instrumen didapat melalui beberapa pertanyaan kuisisioner mengenai beban kerja, kompensasi, komunikasi, dan kepuasan kerja karyawan bagian gudang PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Instrumen didalam kuisisioner memiliki skala yang dipakai dalam pengukuran bahan penelitian, supaya data yang diperoleh akurat dan berbentuk angka. Sehingga, bisa diolah melalui uji statistik. Pengukuran penelitian ini memakai skala likert. Skala likert diperlukan dalam mengukur suatu pendapat atau keyakinan seseorang maupun kelompok terhadap permasalahan yang spesifik telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2014). Dengan ketentuan skala liker yaitu skor 1 sampai 5. Antara lain: 1 (STS), 2 (TS), 3 (N), 4 (S), 5 (SS). Sebelum uji instrumen dilaksanakan, terlebih dilakukan uji validitas dan reliabilitas, menggunakan setengah yaitu 30 responden, melalui program SPSS versi 21.0 *for windows*. Teknik pada penelitian ini, menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Arifin (2017) mengungkapkan bahwa suatu variabel terikat yang dipengaruhi oleh lebih dari dua variabel bebas. Dalam kajian ini, teknik analisis data dipakai untuk memahami arah hubungan variabel bebas (beban kerja, kompensasi, dan komunikasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) melalui bantuan program olah data SPSS versi 21.0 *for windows*.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020) merupakan alat ukur digunakan untuk mengukur efektivitas penelitian. Sehingga, dapat mengukur sejauh mana instrumen menjalankan fungsinya. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan didasarkan nilai *p value* atau signifikansi dibawah 0.05 pernyataan dinyatakan valid (sesuai), sebaliknya apabila nilai *p-value* atau signifikansi sama atau diatas 0.05, dinyatakan tidak valid. Dibawah ini, disajikan data hasil uji validitas pada setiap variabel yang terdapat didalam kajian, sebagai berikut:

Variabel	Indikator	r hitung	t tabel	Sig.	keterangan
Beban kerja	X <sub>1.1</sub>	0.774	0.2144	0.000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.772	0.2144	0.000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.739	0.2144	0.000	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.629	0.2144	0.000	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.759	0.2144	0.000	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0.599	0.2144	0.000	Valid
kompensasi	X <sub>2.1</sub>	0.801	0.2144	0.000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.790	0.2144	0.000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.813	0.2144	0.000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.717	0.2144	0.000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.688	0.2144	0.000	Valid
Komunikasi	X <sub>3.1</sub>	0.871	0.2144	0.000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0.895	0.2144	0.000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0.770	0.2144	0.000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0.680	0.2144	0.000	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0.745	0.2144	0.000	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0.687	0.2144	0.000	Valid
	X <sub>3.7</sub>	0.642	0.2144	0.000	Valid
Kepuasan kerja	Y1	0.535	0.2144	0.000	Valid
	Y2	0.513	0.2144	0.000	Valid
	Y3	0.673	0.2144	0.000	Valid
	Y4	0.619	0.2144	0.000	Valid
	Y5	0.510	0.2144	0.000	Valid
	Y6	0.663	0.2144	0.000	Valid
	Y7	0.593	0.2144	0.000	Valid
	Y8	0.621	0.2144	0.000	Valid
	Y9	0.597	0.2144	0.000	Valid

**Gambar 1.** Hasil perhitungan uji validitas menggunakan SPSS Versi 21  
**Sumber:** Hasil Pengolahan Data Primer 2021.

Berdasarkan tabulasi diatas, menerangkan bahwa setiap butir pertanyaan yang diperlukan untuk mengukur variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y), terhadap variabel independen yaitu beban kerja (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), serta komunikasi (X<sub>3</sub>) dapat dikatakan valid. Karena, semua butir pertanyaan yang digunakan mendapatkan hasil r hitung lebih tinggi dari r tabel, dengan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0.05.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Riyanto dan Hatmawan (2020) adalah ketelitian alat ukur ketika digunakan dalam mengukur objek penelitian. Indeks yang dipakai pada uji reliabilitas ini, menggunakan nilai dari tabel interpretasi r. oleh karenanya, alat ukur yang dipakai bisa dikatakan reliabel atau tidak suatu instrument dari setiap item pernyataan tersebut. Berikut ditampilkankan tabel hasil uji reliabilitas pada tiap variabel yang didalam peneliti, sebagai berikut:

Variabel	Cronbatch's Alpha	Keterangan
Beban kerja	0.775	Reliable
Kompensasi	0.796	Reliable
Komunikasi	0.786	Reliable
Kepuasan kerja	0.745	Reliable

**Gambar 2.** Hasil perhitungan uji reliabilitas menggunakan SPSS Versi 21  
**Sumber:** Hasil Pengolahan Data Primer 2021.

Berdasarkan tabel yang terdapat diatas, menjelaskan bahwa nilai cronbatch's alpha yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan pada variabel kompensasi (X<sub>2</sub>), beban kerja (X<sub>1</sub>), komunikasi (X<sub>3</sub>), dan kepuasan kerja (Y) pada kajian ini, memperlihatkan hasil dengan nilai lebih dari 0,6. Dapat di tarik kesimpulan, kuisisioner didalam percobaan ini reliable dan dapat dipercaya. Sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda mempunyai satu variabel terikat terhadap lebih dari dua variabel bebas. Sehingga, teknik ini dipakai dalam mengidentifikasi hubungan arah antara variabel independen dan dependen, menggunakan informasi yang tersedia melalui data skala rasio atau interval (Arifin, 2017). Berikut diberikan hasil uji reliabilitas, sebagai berikut:

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	t hitung	Sig	Kesimpulan
Beban Kerja ( $X_1$ )	-0.304	-2.576	0.013	Signifikan
Kompensasi ( $X_2$ )	0.430	4.033	0.000	Signifikan
Komunikasi ( $X_3$ )	0.289	3.255	0.002	Signifikan
Konstanta = 22.680				
F hitung = 23.354				
Sig F = 0.000				
Adjusted R <sup>2</sup> = 0.532				
Dependent Variabel = Kepuasan Kerja				

**Gambar 3.** Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS Versi 21

**Sumber:** Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Berdasarkan informasi diatas, terdapat persamaan regresi, diantaranya:

$$Y = 22.680 + -0.304X_1 + 0.430X_2 + 0.289X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi yang terdapat diatas, maka dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta (a)

Dari persamaan diatas, ketahui bahwa nilai konstan sebesar 22,680. Sehingga dapat diartikan besarnya nilai variabel bebas yaitu; Beban Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Komunikasi ( $X_3$ ) mempunyai nilai sama dengan nol (0). Dengan demikian, variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja mempunyai nilai sebesar 22.680 satuan.

2. Koefisien Beban Kerja ( $b_1$ )

Berdasarkan ketepatan tersebut, maka nilai koefisien  $b_1$  pada variabel beban kerja ( $X_1$ ) sebanyak -0.304 bernilai negatif. Sehingga, dapat diartikan setiap penurunan satu kesatuan variabel beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar -0.304 melalui anggapan variabel lain yaitu konstan. Nilai negatif, menjelaskan arah hubungan yang berlawanan antara variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian, semakin banyak beban kerja yang diberikan, kepuasan kerja akan semakin menurun.

3. Koefisien Kompensasi ( $b_2$ )

Berdasarkan persamaan diatas, diketahui koefisien  $b_2$  pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0.430 bernilai positif. Sehingga, ketika terjadi penurunan satu kesatuan variabel kompensasi bisa meningkatkan kepuasan kerja sejumlah 0.430 melalui perkiraan variabel lain yaitu konstan. Nilai yang positif, menjelaskan interaksi yang searah antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja (Y). Dengan ini, kompensasi yang diberikan dengan tepat, maka rasa puas bekerja didalam diri karyawan semakin meningkat.

4. Koefisien Komunikasi ( $b_3$ )

Dari persamaan diatas, tingkat koefisien  $b_3$  variabel komunikasi ( $X_3$ ) sejumlah 0.289, bernilai positif. Sehingga, setiap penurunan satu kesatuan variabel komunikasi ( $X_3$ ) dapat meningkatkan kepuasan kerja (Y). Dengan demikian, bisa diartikan ketika komunikasi yang terjadi dengan baik dilingkungan perusahaan, akan menaikkan kepuasan kerja karyawan.

## 5. Variabel X yang Paling Berpengaruh Terhadap Y

Dari persamaan diatas, terdapat nilai koefisien (b) yang telah diketahui didalam penelitian ini terdapat variabel X berpengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja yaitu variabel kompensasi ( $X_2$ ) yang memiliki koefisien (b) sebesar 0.430 bernilai lebih banyak dari variabel komunikasi ( $X_3$ ) sejumlah 0.289 serta variabel beban kerja ( $X_1$ ) dengan nilai sebesar -0.304.

## Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (t)

Pada suti ini, uji t digunakan dengan tujuan mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas yaitu beban kerja, kompensasi, dan komunikasi terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) yang terdapat didalam penelitian dengan menggunakan nilai cronbach's alpha = 0.05 (Ghozali, 2018). Berikut ditampilkan data tabel, hasil uji t yang terdapat dibawah ini:

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	22.680	3.114		7.282	0.000
Beban Kerja	-0.304	0.118	-0.233	-2.576	0.013
Kompensasi	0.430	0.107	0.427	4.033	0.000
Komunikasi	0.289	0.089	0.340	3.255	0.002

Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

**Gambar 4.** Hasil perhitungan uji parsial menggunakan SPSS Versi 21

**Sumber:** Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Berdasarkan data yang disajikan, maka diketahui bahwa:

#### 1. Pengujian hipotesis pertama (H1)

Dari tabel diatas, menunjukan hasil pengujian dari variabel beban kerja dengan tingkatan koefisien regresi sebesar -0.304 bernilai negatif. Maka, beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja melalui tingkat signifikansi sejumlah  $0.013 < 0.05$ . Hal ini menjelaskan, beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

#### 2. Pengujian hipotesis kedua (H2)

Dari tabel yang disajikan diatas, menunjukan hasil pengujian variabel kopensasi dengan nilai koefisien regresi sebanyak 0.430 bernilai positif. Dengan demikian, kompensasi dapat berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja melalui tingkat signifikansi  $0.000 < 0.005$ . Sehingga, kompensasi mampu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

#### 3. Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Dari tabel diatas, menunjukan bahwa hasil pengujian variabel komunikasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.289 bernilai positif. Dengan ini, komunikasi mempunyai pengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.002 < 0.005$ . Keadaan tersebut menerangkan, komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

### b. Uji Simultan (f)

Dalam kajian ini, uji f digunakan untuk memahami variabel independen (beban kerja, kompensasi, dan komuniaksi) secara parsial atau bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Ghozali, 2018). Berikut disajikan, hasil uji F (parsial) yang terdapat dibawah ini:

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	197.437	3	65.812	23.354	0.000
Residual	157.813	56	2.818		
Total	355.250	59			
Predictors (Constant) : Beban Kerja, Kompensasi, Komunikasi					
Dependent Variabel : Kepuasan Kerja					

**Gambar 5.** Hasil perhitungan uji simultasi (uji F) menggunakan SPSS Versi 21

**Sumber:** Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat dipahami hasil uji F dengan tingkatan signifikansi sejumlah  $0.000 < 0.05$ . Sehingga, dapat dimaknai variabel independen yaitu beban kerja, kompensasi, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada penelitian ini, koefisien determinasi pakai dalam mengukur kemampuan mendeskripsikan variabel independen (beban kerja, kompensasi, dan komunikasi) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Ghozali, 2016). Berikut disajikan tabel, pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara lain:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.745	0.556	0.532	1.679
Predictor: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi, Komunikasi.				

**Gambar 6.** Hasil perhitungan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS Versi 21

**Sumber:** Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Berdasarkan tabulasi diatas, menampakkan hasil pengujian koefisien determinasi  $R^2$  yang terdapat ditabel dengan hasil Adjusted R Square sebanyak 0.532 bermakna bahwa kemampuan variabel independen yaitu beban kerja, kompensasi, dan komunikasi dalam menerangkan besarnya pengaruh mengenai variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 53,2% dengan sisanya sebanyak 46,8% dipengaruhi variabel lain diluar eksperimen ini.

## V. KESIMPULAN

1. Beban kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh negatif serta signifikan akan kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan, melalui hasil koefisien regresi variabel beban kerja sejumlah -0.304 bernilai negatif beserta tingkat signifikan sebesar 0.013 dibawah 0.05. Sehingga, untuk hipotesis pertama diterima.
2. Kompensasi ( $X_2$ ) mempengaruhi positif serta signifikan mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Hal itu terbukti, dari hasil koefisien regresi variabel kompensasi sejumlah 0.430 bernilai positif dengan tingkat sig 0.000 lebih kecil dari 0.05. Oleh karenanya, hipotesis kedua dapat diterima.
3. Komunikasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Berdasarkan koefisien regresi yang didapat sebesar 0.289 bernilai positif serta sig 0.002 lebih rendah dari 0.05. Maka, hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

4. Beban kerja, kompensasi, dan komunikasi berpengaruh secara simultan serta signifikan atas kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Hal itu dibuktikan, pada uji Anova (Uji F) sebesar 23.354 dan tingkat sig 0.000 lebih sedikit dari 0.05. Sehingga, hipotesis keempat bisa diterima.

### Saran

#### Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebaiknya, peneliti masih perlu menggali variabel relevan untuk diteliti termasuk berbagai variabel lainnya yang memiliki pengaruh atas kepuasan kerja. Jadi tidak hanya fokus pada beban kerja, kompensasi dan komunikasi. Karena ada banyak faktor yang bisa berpengaruh pada kepuasan kerja yang belum dicantumkan didalam penelitian.

#### Bagi Perusahaan

1. Pada variabel beban kerja ( $X_1$ ) memiliki dampak secara negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan memperbanyak tenaga kerja agar karyawannya dapat lebih fokus pada tugas utama mereka. Penggunaan jam kerja perlu diperhatikan. Sehingga, pegawai mampu bekerja sesuai jam operasional kerja. Hal ini untuk mengurangi timbulnya kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan.
2. Untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) berdampak secara positif serta signifikan mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Maka dari itu, perusahaan harus fokus pada kompensasi finansial seperti gaji dibayarkan diatas upah minimum regional (UMR). Selain kompensasi non finansial perusahaan harus memberikan kesempatan promosi jabatan yang sama bagi karyawannya dalam mensejahterakan hidupnya.
3. Variabel komunikasi pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan atas kepuasan kerja karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Perusahaan sebaiknya, lebih mendengarkan aspirasi yang disampaikan karyawan. Agar mereka merasa dihargai dan menjadi bagian penting perusahaan. Selain itu, hubungan antar sesama karawan harus diperhatikan. Ketika muncul masalah p pribadi dapat secara diselesaikan. Sehingga masalah itu, tidak mengganggu pekerjaan mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Andriyani, Y., & Fitriani, I. D. (2018). 86 | *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 2(1), 86–105.
- Arifin, J. 2017. *SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Arifin, Zaenal. 2013. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dwi, P. M., & Atmaja, P. D. C. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 09(8), 248373.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi Delapan) Cetakan VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>.
- <https://stockistnasa.com>
- Husein, U. (2017). Compensation analysis in relationship moderation between transformational leadership style and work environment on the employee performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 71(11).
- Joko, S. D. (2019). National security of investment climate: a case study in the South Sulawesi region of indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 85(1).
- Koesumowidjojo, S. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisa, Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Makarawung, S. A. F. R. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3458–3467. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21612>
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoadmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nugraha, F., & Suherna. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja dan Hubungan Rekan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 37–52.
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 1–6. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>.
- Saputra, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA PT PLN (Persero) P3B SUMBAGUT, 29(2). <https://doi.org/10.31227/osf.io/8zq7m>.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulivyo, L., Siswoko, R., & Tegor, T. (2019). The Effectiveness of Holistic Marketing and Word-of-Mouth Communication on Purchasing Decision at Pt Asuransi Central Asia Branch Office of Tiang Bendera West Jakarta. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(1), 187-199.
- Sunyoto, Agus. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Tegor, T., Yusmalina, Y., & Haqiqi, F. (2021). PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI DAN KUALITAS APARATUR TERHADAP LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (Studi Kasus pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun). *JURNAL CAFETARIA*, 2(1), 13-24.

[www.naturalnusantara.com](http://www.naturalnusantara.com)

- Veriyani, R., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 1–14. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp1-14>.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam. *Jurnal PSYCHE*, 12(1), 1–10.
- Yusmalina, Y., Tegor, T., Haqiqi, F., Rosady, R. E., & Azura, N. (2021). Comparative Analysis of Staretegi Traditional Market and Modern Markets of Consumer Valuation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(11), 18-25.