

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUMDA PAU
“PEDARINGAN” KOTA SURAKARTA.**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen

Nama : Vidia Rahmalia

NIM : C.0119035

Pembimbing 1 : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, M.M

Pembimbing 2 : Kurniawati Darmaningrum, SE., M.M

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2023



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULIS

Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PAU “Pedaringan” Kota Surakarta.
Nama : Vidia Rahmalia
NIM : C0119035

1. Saya menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya dan bukan karya yang diajukan oleh pihak lain untuk suatu gelar akademik, kecuali bagian yang dirujuk dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila di lain waktu diperlihatkan adanya kejanggalan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini telah dikumpulkan oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta untuk diseminasi dan publikasi bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 30 Mei 2022
Hormat Saya,



Vidia Rahmalia
NIM : C0119035



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PAU “Pedaringan” Kota Surakarta.
Nama : Vidia Rahmalia
NIM : C0119035

Naskah publikasi ini memenuhi persyaratan karya ilmiah dan dapat diajukan untuk dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan penyelesaian karya/penelitian ilmiah ini.

Surakarta, 30 Mei 2023
Disetujui dan Diterima baik Untuk
Dipertahankan

Pembimbing II

(Kurniawati Darmaningrum, S.E., M.M)
NIDN : 0621019302

Pembimbing I

(Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, M.M)
NIDN : 0602025901



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PAU “Pedaringan” Kota Surakarta.
Nama : Vidia Rahmalia
NIM : C0119035

Naskah Publikasi ini telah diajukan di depan dewan penguji

Pada hari / tanggal : 21 Juni 2023

Ketua Penguji : Drs. Laksono Sumarto, M.M

Sekretaris : Drs. Syahri Alhusin, M.S

Anggota : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, M.M

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Dra. Sri Wijastuti, MM)
NIDN : 0608106401

Ketua Program Studi Manajemen

(Abdullah Zailani, SE, S.Ag, M.Pd, M.Si)
NIDN : 0010127201

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUMDA PAU “PEDARINGAN” KOTA SURAKARTA.

Vidia Rahmalia, Kurniawati Darmaningrum, Mrihrahayu Rumaningsih
Program Studi Manajemen , Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail : vidiarahmalia6@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perumda PAU “Pedaringan” Surakarta, (2) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perumda PAU “Pedaringan” Surakarta, (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta, (4) Pengaruh secara simultan komunikasi organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menyebarkan kuesioner. Dari populasi sebanyak 82 karyawan dengan menggunakan teknik probability sampling. Pengambilan sampel sebanyak 45 responden dengan analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini membuktikan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik sebesar 42,4%, kompensasi sebesar 29,2% dan lingkungan kerja sebesar 28,4% terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan pengaruh positif dan signifikan secara simultan, Sig melihat nilai. dari 0,000 > 0,05 sebesar 41,9%.

Kata kunci : Komunikasi Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja

ABSTRAC : This study aims to determine: (1) The effect of organizational communication on employee job satisfaction at Perumda PAU "Pedaringan" Surakarta, (2) The effect of compensation on employee job satisfaction at Perumda PAU "Pedaringan" Surakarta, (3) The effect of the work environment on job satisfaction employees of Perumda PAU "Pedaringan" Surakarta City, (4) The simultaneous influence of organizational communication, compensation and work environment on job satisfaction of Perumda PAU "Pedaringan" Surakarta City. The method used in this study is a survey method by distributing questionnaires. From a population of 82 employees using probability sampling technique. Sampling of 45 respondents with multiple linear regression analysis.

This study proves that organizational communication variables have a positive and statistically significant effect of 42.4%, compensation of 29.2% and work environment of 28.4% on employee job satisfaction. With a simultaneously positive and significant influence, Sig sees value. from 0.000 > 0.05 of 41,9 %.

Keywords: Organizational Communication, Compensation, Work Environment

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perumda PAU “Pedaringan” merupakan perusahaan yang didirikan oleh Pemerintah Kota Surakarta sebagai pusat penyimpanan dan distribusi untuk wilayah Solo Raya dan seluruh wilayah Surakarta. Perumda PAU “Pedaringan” merupakan gudang daerah dan perusahaan yang bergerak di berbagai industri, penunjang kegiatan ekonomi dan bisnis di kota Solo dan sekitarnya, kegiatan Perusahaan ini bergerak di bidang

perdagangan, transportasi dan kegiatan terkait lainnya. (PAU Pedaringan, 2022).

Sumber daya manusia merupakan aset bisnis yang paling penting karena sumber daya manusia memiliki kapasitas, kualifikasi dan produktivitas yang diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan bisnis dan sistem sebaik apapun tidak akan berjalan dengan baik jika tidak sesuai standar (Management, 2022). Salah satu strategi pengelolaan karyawan yaitu terwujudnya kepuasan kerja karyawan. Solum dan Hellriegel (dalam

Anastasia Sri Maryatmi, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan yang menantang, kondisi kerja fisik, rekan kerja, kebutuhan material, preferensi pribadi, dan penghargaan. Karyawan dengan kepuasan kerja akan berkinerja baik, yang pada gilirannya akan menarik perhatian manajemen untuk promosi, dan promosi akan menimbulkan kepuasan karyawan. Selain itu faktor penyebab kepuasan kerja adalah umur, pendidikan, pengaruh ekonomi, kemampuan kerja, kesempatan berinteraksi, status atau jabatan pekerjaan. Mullins (dalam Anastasia Sri Maryatmi, 2019).

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor komunikasi dalam organisasi, tentunya dalam perusahaan selalu terdapat kesenjangan antara karyawan dengan karyawan, antara karyawan dengan atasan, sehingga komunikasi dalam organisasi sangat diperlukan untuk tercapainya interaksi antar karyawan. Melalui interaksi ini, karyawan dan atasan dapat lebih mudah melakukan pekerjaannya. Komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain komunikasi dalam organisasi, kompensasi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu bentuk timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atau imbalan atas pencapaian hasil kerja. Sutrisno (dalam Agathanisa & Prasetyo, 2018).

Kompensasi dapat dipahami sebagai alasan mengapa individu bergabung atau bertahan dalam suatu perusahaan. Dalam hal kepuasan karyawan, kompensasi berperan dalam ketahanan kerja individu. Misalnya karyawan yang berhasil mencapai tujuan dapat mencapai tujuan perusahaan dan harapan karyawan akan terpenuhi berdasarkan hasil kerjanya, yang juga merupakan faktor peningkatan keterampilan karyawan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan mencari karyawan dengan

lingkungan kerja yang baik. Lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan yang nyaman seperti ruang kerja yang terang, bersih, aman sehingga dapat memuaskan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya secara efektif. (Saputra, 2021).

Menurut penelitian Pajjan & Putri, (2019) komunikasi organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua. Sedangkan menurut Tiomantara & Adiputra, (2021) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan arah yang positif antara variabel komunikasi organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Berdikari Matahari Logistik. Hal ini menyimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja menjadi tiga variabel utama sebagai penentu kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul : "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perumda Pau "Pedaringan" Kota Surakarta".

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU "Pedaringan"?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU "Pedaringan"?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU "Pedaringan" ?
- d. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari ketiga variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU "Pedaringan"?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU "Pedaringan"

- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan”
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan”
- d. Untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan”

4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian pada karyawan Perumda PAU “Pedaringan”, penulis berharap dapat bermanfaat bagi peneliti dan pihak yang berwenang, antara lain:

- a. Bagi Peneliti
Diharapkan peneliti mendapatkan pengetahuan dan keterampilan melalui proses penelitian ini.
- b. Bagi Universitas
Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat untuk melengkapi literatur akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tunas Pembangunan Surakarta Program Studi Manajemen dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Bagi Perusahaan Kantor
Diharapkan dapat membantu memecahkan masalah terutama permasalahan konflik pekerja serta memberikan edukasi pada para pekerja untuk mencapai hasil yang maksimal terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perumda PAU “Pedaringan” Surakarta.
- d. Bagi Penelitian Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran yang bermanfaat untuk dijadikan penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

B. LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

1. Landasan teori

- a) Komunikasi Organisasi Komunikasi organisasi merupakan suatu proses

interaksi antara seorang individu dengan individu lainnya yang terjadi pada sekelompok orang dalam suatu tempat untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Paijan & Putri, 2019).

Komunikasi organisasi adalah penerimaan dan penyampaian informasi yang kompleks dalam suatu organisasi, termasuk hubungan manusia, komunikasi atasan ke bawahan, komunikasi dengan rekan kerja, serta keterampilan teknis komunikasi, yaitu berbicara, mendengarkan dan menulis Redding dan Saborn (dalam Safari et al., 2021).

Indikator Komunikasi Organisasi

Indikator-indikator dalam Komunikasi Organisasi menurut Suranto A. W (dalam Siwi et al., 2020) meliputi: Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh pada sikap, Hubungan dan tindakan yang makin baik

b) Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa kepada karyawan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan. Kasmir (dalam Agathanisa & Prasetio, 2018). Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima pekerja secara langsung atau tidak langsung sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Lubis et al., 2021).

Indikator Kompensasi

Menurut (Siti Mujanah, 2019) indikator kompensasi meliputi; gaji, bonus, jaminan asuransi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja

c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dihadapi oleh lingkungan, metode kerja, dan metode kerja seseorang baik secara individu maupun kelompok. Serdamayanti (dalam Adha et al., 2019).

Indikator Lingkungan Kerja menurut Serdamayanti (dalam Hasi et al., 2020) yaitu ;Penerangan, suhu udara, suara, penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan

d) Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan karyawan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, ini mewakili perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima karyawan dan jumlah yang menurut karyawan akan mereka terima. Robbins (dalam Monoarfa, 2020).

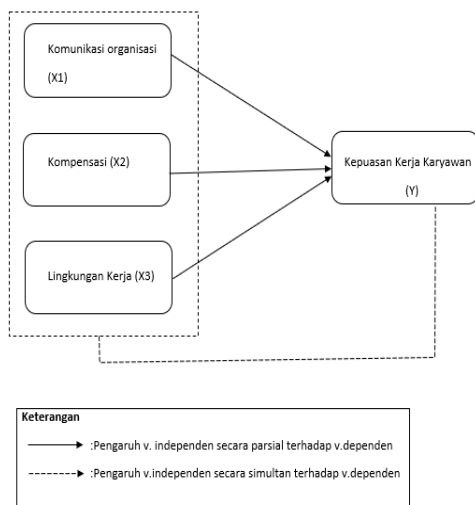
Menurut (Said, 2020) mengatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan kombinasi dari kondisi psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan seseorang secara jujur mengungkapkan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Widodo, (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu: upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja.

2. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan pendekatan yang digunakan untuk melakukan pemecahan masalah. Untuk memecahkan masalah tersebut, maka dalam penelitian ini penulis membuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. Hipotesis

H1: Variabel Komunikasi organisasi variabel kepuasan kerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta

H3 : Variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta

H4 : Variabel Komunikasi Organisasi, Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta.

H2 : Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap

, dan Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan metode survei yang dilakukan individu. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Perumda PAU “Pedaringan” di Jalan Pedaringan, Jebres Kota Surakarta. Dalam penelitian ini sampel diambil dari populasi sejumlah 45 karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu probability sampling dengan menggunakan simple random sampling. Simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang sederhana dan banyak digunakan. Pemilihan responden berdasarkan nomor acak dan jumlah responden dipilih sesuai dengan jumlah sampel yang diterima (Arieska & Herdiani, 2018).

D. HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen penelitian

Uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan reabilitas, pada

penelitian ini hasil uji pada setiap variabel menunjukkan hasil valid dan reliabel.

2. Uji asumsi klasik

Pada uji ini sebagai prasyarat uji berikutnya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan uji asumsi klasik menunjukkan layak dan Dapat memprediksi ke uji berikutnya.

3. Uji regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda terlihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | T | Sig. | Tolerance | VIF |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|-----------|-----|
| | B | Error Std. | Beta | | | | | |
| 1 (Constant) | -1.923 | 2.347 | | | -.819 | .417 | | |
| Komunikasi Organisasi | .663 | .170 | .424 | 3.903 | .000 | .507 | 1.972 | |
| kompensasi | .417 | .161 | .292 | 2.594 | .013 | .474 | 2.108 | |
| Lingkungan Kerja | .356 | .129 | .284 | 2.756 | .009 | .564 | 1.774 | |

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja Karyawan (y)

Sumber : Lampiran 9 hasil olah data SPSS,2023

Maka memperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

$$= -1.923 + 0,663 X1 + 0,417 X2 + 0,356 X3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan hubungan antar variabel dependen, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- Nilai konstanta adalah -1,923, yang dapat diartikan jika semua variabel bebas tetap pada angka 0, maka kepuasan kerja karyawan adalah -1,923.
- Nilai koefisien komunikasi organisasi sebesar 0,663 dengan nilai positif. Hal ini dapat dijelaskan bahwa setiap kenaikan 1 kali variabel komunikasi organisasi, kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 0,663 dengan asumsi variabel lainnya konstan..
- Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,417 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan 1 kali lipat variabel Kompensasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,417 dengan asumsi variabel konstan.
- Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,356 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan 1 kali lipat variabel

Lingkungan Kerja, maka kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 0,356 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 2. Hasil Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | T | Sig. | Tolerance | VIF |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|-----------|-----|
| | B | Error Std. | Beta | | | | | |
| 1 (Constant) | -1.923 | 2.347 | | | -.819 | .417 | | |
| Komunikasi Organisasi | .663 | .170 | .424 | 3.903 | .000 | .507 | 1.972 | |
| kompensasi | .417 | .161 | .292 | 2.594 | .013 | .474 | 2.108 | |
| Lingkungan Kerja | .356 | .129 | .284 | 2.756 | .009 | .564 | 1.774 | |

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja Karyawan (y)

Sumber : Lampiran 9 hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel V.17 di atas, menurut (R. N. Amalia et al., 2022) Penelitian pada uji t ini perlu membandingkan t hitung dengan t tabel , jika nilai t hitung > nilai t tabel maka HO ditolak, sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel, maka HO diterima. Kemudian menentukan nilai t ke dalam premis dinamis $df = n - 3 - 1 = 45 - 3 - 1 = 41$, sehingga t tabel dalam penelitian ini yaitu 1,682.

Komunikasi Organisasi

Berdasarkan uji t diperoleh nilai t variabel komunikasi organisasi (X1) sebesar 3,903 yang berarti t hitung > t tabel (3,903 > 1,682) dan taraf signifikasi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan hipotesis (H1) diterima yang artinya variabel Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan Perumda PAU "Pedaringan".

Kompensasi

Berdasarkan uji t diperoleh nilai t variabel Kompensasi (X2) sebesar 2,594 yaitu t hitung > t tabel (2,594 > 1,682) dan taraf signifikasi 0,013 < 0,05 maka Ho ditolak dan Hipotesis (H2) diterima yang artinya variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan karyawan pada Perumda PAU "Pedaringan".

Lingkungan Kerja

Berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 2,756, artinya t hitung > t tabel (2,756 > 1,682) dan tingkat signifikasi 0,009 < 0,05 , maka Ho ditolak dan hipotesis (H3) diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan Perumda PAU "Pedaringan".

b. Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 434.342 | 3 | 144.781 | 41.969 | .000 ^b |
| | Residual | 141.436 | 41 | 3.450 | | |
| | Total | 575.778 | 44 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kompensasi

Sumber : Lampiran 9 hasil data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan uji signifikansi variabel dapat diketahui dengan memperhatikan nilai signifikansi dan $df = n - k$ yang juga merupakan nilai F hitung. Maka jika f hitung dan nilai sig < 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel independen atau Komunikasi Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengujian variabel penelitian secara simultan dilakukan melalui output spss sebagai ANOVA : $DF2 = 45 - 3 - 1 = 41$ dan $DF1 = 3$ (variabel independen) maka nilai F tabel adalah sebesar 2,83 sedangkan nilai signifikan 0,000 sehingga diperoleh $41,969 > 2,83$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan Komunikasi Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

5. Pembahasan

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 26, diperoleh hasil dari berbagai pengujian statistik sebagai berikut:

- a. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komunikasi dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda PAU "Pedaringan". Hal ini terbukti dari uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa nilai thitung > t tabel ($3,903 > 1,682$) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini

menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi (X1) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta.

- b. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU "Pedaringan". Hal ini terbukti dari uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel ($2,594 > 1,682$) dan taraf signifikansi $0,013 < 0,05$. Artinya Ho ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X2) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta.

- c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU "Pedaringan". Hal ini terbukti dari uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel ($2,756 > 1,682$) dan taraf signifikansi $0,009 < 0,05$. Artinya Ho ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta

- d. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta.

Berdasarkan hasil penelitian dari ketiga variabel independen yaitu komunikasi organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta terlihat berdasarkan uji F menyimpulkan bahwa f hitung > f tabel sebesar $41,969 > 2,83$ dan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Artinya Ho

ditolak dan H4 diterima. Dari hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), nilai *Adjusted R Square* menunjukkan hasil 0,736. Dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 73,6%, sedangkan sisanya sebesar 26,4 % kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

- a. Secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,903 > 1,682$) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H₁ diterima.
- b. Secara parial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,594 > 1,682$) dan taraf signifikansi $0,013 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H₂ diterima.
- c. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,756 > 1,682$) dan taraf signifikansi $0,009 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H₃ diterima.
- d. Secara simultan (bersama-sama) komunikasi organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta. Dengan nilai $f_{hitung} > f$

tabel sebesar $41,969 > 2,83$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (R^2), dari *Adjusted R Square* menunjukkan hasil 0,736 berarti variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 73,6%, sedangkan sisanya sebesar 26,4 % kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa H₄ diterima.

2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini maka terdapat sejumlah saran, sebagai berikut :

Bagi Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta

- a. Perumda PAU “Pedaringan”, pegawai dan atasan hendaknya lebih menjalin komunikasi organisasi yang baik antar divisi untuk mencapai komunikasi yang lebih efektif, mengurangi tingkat kesalahpahaman antar pegawai dan dapat tercapainya tujuan perusahaan.
- b. Perumda PAU “Pedaringan”, diharapkan dalam pemberian kompensasi sebaiknya memperhatikan standar peraturan dan biaya hidup minimal. Untuk mencegah tingkat kecemburuan sosial pemberian kompensasi disesuaikan dengan tingkat kinerja karyawan, sehingga hal tersebut dapat mendorong kepuasan kerja pada karyawan.
- c. Perumda PAU “Pedaringan”, hendaknya mengedepankan budaya saling menghargai pada setiap rekan kerja, atasan dan bawahan agar tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan.
- d. Perumda PAU “Pedaringan” semua variabel berpengaruh positif dan signifikan, diharapkan pihak manajemen lebih memperhatikan variabel ini sebagai acuan agar

kedepannya perusahaan semakin maju dan mampu berdaya saing luas dan berkembang pesat.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, penulis berharap peneliti dapat menambah lagi variasi dari variabel yang diteliti sebelumnya, selain itu peneliti juga dapat menambah lagi literatur bacaan yang lebih banyak sesuai dengan perkembangan zaman. Dan semoga peneliti selanjutnya dapat mempersiapkan waktu penelitian yang lebih lama untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15.
- Anastasia Sri Maryatmi. (2019). Well-Being Di Dunia Kerja. In *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta* (Vol. 53, Issue 9).
- Management, J. (2022). *Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg ' s Two Factors Motivation Theory*. 21(3), 246–262.
- PAU Pedaringan (2022) Bing. Microsoft. Available
- Paijan, P., & Putri, A. H. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1–15.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319.
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd. Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)*, 5(1), 1339–1351. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.p>
- Siwi, G. A., Tewel, B., & Trang, I. (2020). 28023-57545-1-Sm. *Jurnal EMBA*, 8(1), 617–626.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi*.
- Said, L. R. (2020). Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi* (Issue August).
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI ...*, 1(3), 209–219.