

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI EAGLE RESTAURANT PERMATA SENTUL
GOLF**

JURNAL

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN
MEMENUHI SALAH SATU SYARAT GUNA
MEMPEROLEH GELAR SARJANA
MANAJEMEN**

OLEH :

DESWITA MAHENDRA DARMAWAN

19210079



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM STUDI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA BOGOR
2025**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI *EAGLE RESTAURANT* PERMATA SENTUL GOLF

DESWITA MAHENDRA DARMAWAN

Universitas Binaniaga Indonesia
Email : deswita.mahendar16@gmail.com

Abstark.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Eagle Restaurant Permata Sentul Golf. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada 65 karyawan menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,862 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar 74,3% menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sementara 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, komunikasi yang efektif, serta pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai kualitas manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, serta tingkat produktivitas yang optimal.

Dalam industri jasa seperti restoran, kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh besar terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Beberapa faktor yang sering dikaitkan dengan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, komunikasi, dan beban kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan dapat meminimalkan kesalahpahaman dalam pekerjaan. Beban kerja yang tidak seimbang juga dapat menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Eagle Restaurant Permata Sentul Golf merupakan salah satu restoran yang mengutamakan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Namun, dalam praktiknya masih terdapat beberapa kendala yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, komunikasi internal, serta pembagian beban kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Eagle Restaurant Permata Sentul Golf.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulisan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Eagle Restaurant Permata Sentul Golf?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Eagle Restaurant Permata Sentul Golf?
3. Apakah lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Eagle Restaurant Permata Sentul Golf?

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Budiassa (2021;39), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Menurut Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka, mencakup aspek fisik seperti temperatur, kelembaban, dan kebersihan, serta aspek non-fisik seperti interaksi sosial dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pegawai, sementara lingkungan yang buruk dapat menyebabkan stres dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Budiassa (2021;43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja. Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi

Mangkunegara, A. P. (2020:45). Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, atau pesan dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan untuk mencapai pemahaman dan interaksi yang efektif.

Rogers, E. M., & Kincaid, D. L. (2020:25). Komunikasi adalah proses di mana dua orang atau lebih melakukan pertukaran informasi yang menghasilkan saling pengertian.

Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2021:20). Komunikasi adalah proses di mana informasi ditransmisikan dan dipahami antara dua atau lebih pihak.

Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dan ide antara individu atau kelompok yang bertujuan untuk mencapai pemahaman dan interaksi yang efektif. Komunikasi melibatkan pertukaran pesan yang memungkinkan saling pengertian di antara pihak-pihak yang terlibat. Selain itu, komunikasi juga mencakup

transmisi dan pemahaman informasi antara dua atau lebih pihak. Dengan demikian, komunikasi berperan penting dalam membangun hubungan dan kolaborasi yang baik.

Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2020:46), ada beberapa indikator komunikasi. Berikut indikator komunikasi yaitu:

1. Mudahnya mendapatkan Informasi, ketika informasi mudah didapatkan selama proses komunikasi, hal ini akan memudahkan transfer ide, pemahaman, dan informasi dari satu orang ke orang lain.
2. Intensitas komunikasi, volume percakapan yang tinggi dengan informasi yang baik memfasilitasi komunikasi yang lebih lancar.
3. Komunikasi yang efektif, komunikasi yang efektif didasarkan pada aliran langsung, yang merupakan pelaksanaan proses komunikasi secara kabgsyng dan sering secara bertahap tatap muka untuk memfasilitasi pemahaman orang lain terhadap pesan komunikator.
4. Level mengerti pesan, tingkat pemahaman seseorang juga mempengaruhi kemampuan mereka untuk memahami apa yang ingin disampaikan oleh komunikator kepada penerima.

Beban Kerja

Robbins dan Judge (2019:112). Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah total pekerjaan yang harus dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas

Dessler (2020:78). Beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dari seorang karyawan dalam posisi tertentu, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja.

Hasibuan (2019:102). Beban kerja adalah ukuran dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu, yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah total pekerjaan yang harus dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang berpengaruh pada kinerja dan produktivitas. Selain itu, beban kerja juga mencakup jumlah tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dari seorang karyawan dalam posisi tertentu, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja. Di sisi lain, beban kerja juga diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu, yang berdampak pada efisiensi dan efektivitas kerja. Secara keseluruhan, beban kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi.

Indikator budaya organisasi

Berikut adalah indikator-indikator beban kerja menurut Hasibuan (2019:95):

1. Kondisi Pekerjaan: Seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik, termasuk penguasaan mesin-mesin yang digunakan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Penggunaan Waktu Kerja: Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Ketidakkonsistenan dalam penerapan SOP dapat menyebabkan penggunaan waktu yang lebih sempit.
3. Target yang Harus Dicapai: Target kerja yang ditetapkan akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dan volume beban kerja yang diberikan dapat meningkatkan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kepuasan kerja

Menurut Afandi (2018:73). Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Indikator Kepuasan kerja

Afandi (2018:82) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. Upah. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas. Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja. Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif. Pendekatan ini berawal dari suatu kerangka gagasan, teori para ahli, maupun pemahaman para peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris lapangan. Sugiyono (2020:8).

Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah pegawai aktif yang bekerja di Eagle Restaurant Permata Sentul Golf. Jumlah karyawan tersebut 65 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2020:85) menyatakan bahwa Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, biasanya digunakan ketika populasinya sedikit, atau jika penelitian mencoba membuat generalisasi kesalahan yang kecil. Peneliti menggunakan sampel jenuh dikarenakan populasi hanya 65 orang dan digunakan seluruhnya.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pun

pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab oleh mereka (Sugiyono, 2020 : 142). Skala Likert merupakan variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun subuah item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Metode pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Kategori penilaian yang digunakan skala likert adalah 1 – 5 dan penilaian skor masing-masing angka dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1
Skala Likert

Pernyataan	Nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Operasional Variabel

Operasional variabel pada penelitian ini didasarkan pada beberapa referensi yang disertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Oleh karena itu, peneliti akan mendeskripsikannya pada tabel 2.

Tabel 2
Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X1)	Menurut Budiasa (2021:39), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja	1. Suasana kerja. 2. Hubungan dengan rekan kerja. 3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja	Skala Likert
2	Komunikasi (X2)	Mangkunegara, A. P. (2020:45). Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, atau pesan dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan untuk mencapai pemahaman dan interaksi yang efektif	1. Mudahnya mendapatkan Informasi. 2. Intensitas komunikasi. 3. Komunikasi yang efektif. Level mengerti pesan	Skala Likert
3	Beban Kerja (X3)	Hasibuan (2019:102). Beban kerja adalah ukuran dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu, yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja	1. Kondisi Pekerjaan. 2. Penggunaan Waktu Kerja. 3. Target yang Harus Dicapai	Skala Likert

4	Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Afandi (2018:73). Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka	1. Pekerjaan. 2. Upah. 3. Promosi. 4. Pengawas. 5. Rekan Kerja	Skala Likert
---	--------------------	--	--	--------------

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), analisis regresi linear berganda, analisis korelasi, uji hipotesis (uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji t)) dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan program SPSS 25. Kuesioner penelitian ini terdiri dari 30 pernyataan yang perlu dijawab oleh 30 responden. Uji validitas ini menggunakan rumus product moment. Kuesioner dikatakan valid apabila r -hitung > r -tabel. Berikut hasil uji validasi variabel Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), Beban Kerja (X3), dan Kepuasan kerja (Y):

Tabel 3
Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	r -product moment hitung	r -product moment table (n= 30; α = 5%)	kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	LK 1	0,482	0,361	VALID
	LK 2	0,666	0,361	VALID
	LK 3	0,691	0,361	VALID
	LK 4	0,544	0,361	VALID
	LK 5	0,639	0,361	VALID
	LK 6	0,639	0,361	VALID
	LK 7	0,51	0,361	VALID
	LK 8	0,558	0,361	VALID
	LK 9	0,691	0,361	VALID
Komunikasi (X2)	K 1	0,588	0,361	VALID
	K 2	0,388	0,361	VALID
	K 3	0,774	0,361	VALID
	K 4	0,507	0,361	VALID

Variabel	Kode Indikator	<i>r-product moment</i> hitung	<i>r-product moment table</i> (n= 30; $\alpha= 5\%$)	kesimpulan
	K 5	0,588	0,361	VALID
	K 6	0,694	0,361	VALID
	K 7	0,586	0,361	VALID
	K 8	0,586	0,361	VALID
	K 9	0,774	0,361	VALID
	K 10	0,401	0,361	VALID
	K 11	0,617	0,361	VALID
	K 12	0,774	0,361	VALID
Beban Kerja (X3)	BK 1	0,58	0,361	VALID
	BK 2	0,502	0,361	VALID
	BK 3	0,765	0,361	VALID
	BK 4	0,58	0,361	VALID
	BK 5	0,527	0,361	VALID
	BK 6	0,662	0,361	VALID
	BK 7	0,407	0,361	VALID
	BK 8	0,765	0,361	VALID
	BK 9	0,502	0,361	VALID
Kepuasan Kerja (Y)	KK 1	0,76	0,361	VALID
	KK 2	0,382	0,361	VALID
	KK 3	0,58	0,361	VALID
	KK 4	0,76	0,361	VALID
	KK 5	0,76	0,361	VALID
	KK 6	0,724	0,361	VALID
	KK 7	0,501	0,361	VALID
	KK 8	0,382	0,361	VALID
	KK 9	0,724	0,361	VALID
	KK 10	0,58	0,361	VALID
	KK 11	0,724	0,361	VALID
	KK 12	0,579	0,361	VALID
	KK 13	0,724	0,361	VALID
	KK 14	0,415	0,361	VALID
	KK 15	0,76	0,361	VALID

Sedangkan hasil pada tabel 4 diperoleh nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel sebesar 0.781, 0.846, 0.763, dan 0.880. Kesemua nilai tersebut > 0,60, maka dinyatakan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4
Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	<i>Cut Off Cronbach' Alpha</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	Lingkungan Kerja	0,781	0,60	<i>Realibel</i>
2	Komunikasi	0,846	0,60	<i>Realibel</i>
3	Beban Kerja	0,763	0,60	<i>Realibel</i>
4	Kepuasan kerja	0,880	0,60	<i>Realibel</i>

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang terdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat dianggap mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.28241490
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.079
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.651
Asymp. Sig. (2-tailed)		.790

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menemukan adanya korelasi antara variabel *independen*, dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Apabila nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,01 maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinieritas, Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 6:

Tabel 6
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LK	.701	1.427
	K	.497	2.013
	BK	.507	1.973

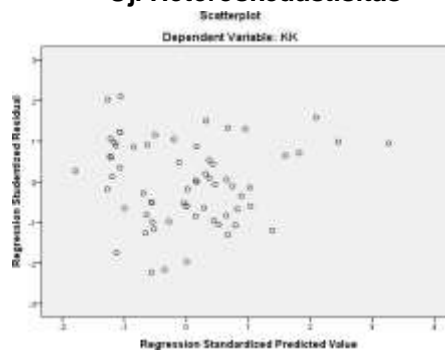
a. Dependent Variable: KK

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Metode uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan scatterplot atau pola grafik.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7
Uji Heteroskedastisitas



Uji Linier

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y), dalam beberapa referensi, dinyatakan bahwa uji linearitas merupakan syarat atau asumsi sebelum dilakukannya analisis linear:

Tabel 8
Hasil Uji Linieritas Variabel X1 Terhadap Variabel Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * LK	Between Groups	(Combined)	712.659	13	54.820	4.786	.000
		Linearity	454.464	1	454.464	39.674	.000
		Deviation from Linearity	258.194	12	21.516	1.878	.060
Within Groups			584.203	51	11.455		
Total			1296.862	64			

Tabel 9
Hasil Uji Linieritas Variabel X2 Terhadap Variabel Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * K	Between Groups	(Combined)	882.699	17	51.923	5.892	.000
		Linearity	666.778	1	666.778	75.667	.000
		Deviation from Linearity	215.921	16	13.495	1.531	.129
Within Groups			414.163	47	8.812		
Total			1296.862	64			

Tabel 10
Hasil Uji Linieritas Variabel X3 Terhadap Variabel Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * BK	Between Groups	(Combined)	971.679	13	74.745	11.723	.000
		Linearity	866.707	1	866.707	135.930	.000
		Deviation from Linearity	104.973	12	8.748	1.372	.210
	Within Groups		325.182	51	6.376		
	Total		1296.862	64			

Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y). Berdasarkan estimasi regresi linier berganda diperoleh hasil seperti pada tabel 11.

Tabel 11
Analisis Regresi linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.759	4.320		1.333	.187		
	LK	.297	.118	.195	2.519	.014	.701	1.427
	K	.275	.107	.236	2.562	.013	.497	2.013
	BK	.832	.135	.560	6.144	.000	.507	1.973

a. Dependent Variable: KK

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa persamaan analisis regresi linier berganda dari tabel penelitian ini yaitu:

$$Y = 5,759 + 0,297 LK + 0,275 K + 0,832 BK$$

Berdasarkan persamaan regresi linear di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstan (α) bernilai positif sebesar 5.759, artinya dapat dinyatakan bahwa kontribusi variabel diluar model regresi yang diteliti memberikan dampak yang positif.
2. Nilai 0,297 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja, jadi $b_1 = 0,297$ artinya setiap peningkatan 1 point dari variabel Lingkungan Kerja maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,297. Hal ini berarti koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.
3. Nilai 0,275 merupakan nilai koefisien regresi untuk Variabel Komunikasi, jadi $b_2 = 0,275$ artinya setiap peningkatan 1 point dari Komunikasi maka Kepuasan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,275. Hal ini berarti koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara Komunikasi dengan Kepuasan Kerja.
4. Nilai 0,832 merupakan nilai koefisien regresi untuk Variabel Beban Kerja, jadi $b_3 = 0,832$ artinya setiap peningkatan 1 point dari Beban Kerja maka Kepuasan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,832. Hal ini berarti koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja..

Analisis Korelasi

Analisis korelasi menunjukkan arah kekuatan hubungan antara dua variabel *independen* dengan satu variabel *dependen*. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka ada korelasi antar variabel, sebaliknya jika nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka tidak ada korelasi antar variabel. Berikut adalah data hasil uji analisis korelasi berganda dalam penelitian ini bisa dilihat dari tabel 12 dibawah :

Tabel 12
Analisis Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.730	2.338

a. Predictors: (Constant), BK, LK, K

b. Dependent Variable: KK

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau masing-masing variabel bebas (lingkungan kerja, komunikasi, beban kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berikut dijelaskan hasil pengujian setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial pada tabel 13.

Tabel 13
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.759	4.320		1.333	.187		
LK	.297	.118	.195	2.519	.014	.701	1.427
K	.275	.107	.236	2.562	.013	.497	2.013
BK	.832	.135	.560	6.144	.000	.507	1.973

a. Dependent Variable: KK

- Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,519 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t_{tabel} ($df = n - k = 65 - 4 = 61$) sebesar 1,670. Ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,519 > 1,670$, dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja di Eagle Restaurant Permata Sentul Golf.
- Hasil uji t untuk Variabel Komunikasi kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,562 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t_{tabel} sebesar 1,670. Ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,562 > 1,670$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja di Eagle Restaurant Permata Sentul Golf.
- Hasil uji t untuk Variabel beban kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 6.144 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t_{tabel} sebesar 1,670. Ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.144 > 1,670$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh beban kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja di Eagle Restaurant Permata Sentul Golf.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil dari tabel 14 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 26,490 serta F_{tabel}

($df = n - k - 1 = 65 - 4 - 1 = 95$) sebesar 3,15. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $58.759 > 3,15$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Eagle Restaurant Permata Sentul Golf.

Tabel 14
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	963.459	3	321.153	58.759	.000 ^b
	Residual	333.403	61	5.466		
	Total	1296.862	64			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), BK, LK, K

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari data tabel 15 dapat diketahui bahwa nilai adjuster R square sebesar 0,743 yang berarti bahwa $0,743 \times 100\% = 74,3\%$. Hal tersebut menyatakan bahwa 74.3% Variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja. Sedangkan sisanya yaitu 25.7% banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kemudian untuk standard error of the estimate sebesar 2,338 yang berarti menunjukkan bahwa banyaknya kesalahan dalam memprediksi Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja dalam memprediksi Kepuasan Kerja di Eagle Restaurant Permata Sentul Golf.

Tabel 12
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.730	2.338

a. Predictors: (Constant), BK, LK, K

b. Dependent Variable: KK

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai thitung 2,519 > ttabel 1,670 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan dilengkapi dengan fasilitas memadai mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai thitung 2,562 > ttabel 1,670 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan Komunikasi yang efektif dan terbuka antar rekan kerja maupun dengan atasan menciptakan rasa saling menghargai, memperkuat kerja sama tim, serta meminimalkan kesalahpahaman dalam pekerjaan.

3. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung 6,144 > ttabel 1,670 dan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti Pembagian tugas yang seimbang dan adil membantu mengurangi stres, meningkatkan fokus, serta memberikan kenyamanan psikologis bagi karyawan.
4. Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan uji F, diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan Fhitung 58,759 > Ftabel 3,15, serta koefisien determinasi sebesar 74,3%, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara kenyamanan lingkungan kerja, keterbukaan komunikasi, dan keadilan beban kerja sangat menentukan tingkat kebahagiaan serta loyalitas karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Lingkungan Kerja, Perusahaan perlu meningkatkan fasilitas pendukung agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menambah area istirahat yang layak, menyediakan loker penyimpanan, serta memastikan perlengkapan kebersihan selalu tersedia. Evaluasi fasilitas secara berkala juga penting agar sesuai dengan kebutuhan kerja yang terus berkembang.
- b. Komunikasi, tim perlu lebih terstruktur. Perusahaan dapat mengadakan rapat rutin untuk memastikan semua anggota tim mendapatkan informasi yang sama. Selain itu, penggunaan platform komunikasi internal seperti grup pesan atau aplikasi manajemen tugas sangat membantu. Memberikan ruang diskusi dua arah juga penting agar karyawan merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- c. Beban Kerja, untuk meningkatkan efisiensi, karyawan perlu dilatih manajemen waktu agar mampu memprioritaskan tugas. Perusahaan juga perlu menyederhanakan alur kerja agar tidak terjadi pemborosan waktu. Dukungan teknologi, seperti sistem digital untuk pemesanan atau pengelolaan stok, juga dapat membantu mempercepat proses kerja dan mengurangi kesalahan.
- d. Kepuasan Kerja, tingkatkan kepuasan karyawan dengan memperbaiki tunjangan dan fasilitas. Perusahaan bisa melakukan benchmarking dengan perusahaan sejenis agar tetap kompetitif. Selain itu, tambahkan insentif non-finansial seperti penghargaan karyawan, pelatihan pengembangan diri, dan program kesejahteraan seperti asuransi kesehatan. Hal ini akan meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi turnover.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan penelitian serupa dengan menambahkan variabel lain seperti citra merek, kualitas pelayanan, inovasi produk, dan gaya kepemimpinan agar mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit CV. Pena Persada : Banyumas Jawa Tengah.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). New York: Pearson Education
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlinda, Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121–125.
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2021). *Theories of human communication*. Long Grove, IL: Waveland Press.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prof.Dr.Sugiyono. (2020). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif , kualitatif dan r & d*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rogers, E. M., & Kincaid, D. L. (2020). *Communication networks: Toward a new paradigm for research*. New York, NY: Free Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.