Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 9, September (2025): 2138-2152
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12642
E-ISSN 2774-3020

PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV DANA BANGUN MANDIRI GIANYAR

Ni Nyoman Ari Novarini[1*]| Sapta Rini Widyawati[2]| I Komang Trisna Diana Putra[3]|

[1,2,3]Universitas Mahasaraswati Denpasar
*korespondensi: novarini0511@unmas.ac.id

Abstract: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen vital dalam sebuah entitas organisasi atau perusahaan. Hal ini menekankan pentingnya pengelolaan SDM secara efisien dan efektif guna meningkatkan performa dan produktivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri. Penelitian ini dilakukan pada CV. Dana Bangun Mandiri Gianyar dengan total sampel sebanyak 53 orang karyawan. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Kolerasi Berganda (R), Analisis Determinasi (R2), Uji t yang diolah menggunakan software SPSS Ver-23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri. Semakin baik kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri. Semakin baik beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan CV Dana Bangun Mandiri Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri. Semakin baik komunikasi yang ada di CV. Dana Bangun Mandiri maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata kunci: iklim organisasi, motivasi, kompetensi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen vital dalam sebuah entitas organisasi atau perusahaan. Hal ini menekankan pentingnya pengelolaan SDM secara efisien dan efektif guna meningkatkan performa dan produktivitas organisasi. Dalam konteks perusahaan, fungsi ini dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (Sunyoto, 2013). Kehadiran karyawan yang memiliki kinerja unggul menjadi krusial dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era ini. Karyawan dianggap sebagai aset utama yang berperan sebagai penggerak utama kemajuan perusahaan. Performa yang optimal dari karyawan dapat mendorong perkembangan perusahaan, sedangkan kinerja yang kurang memuaskan bisa berdampak negatif, bahkan mengancam kelangsungan atau keberlangsungan perusahaan (Notty, 2021).

Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil dari kerja secara kualitas

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 9, September (2025): 2138-2152
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12642
E-ISSN 2774-3020

dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau jobdesk sesuai dengan tangungjawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Mangkunegara dalam Nabawi, 2019). Untuk memastikan bahwa karyawan diberi posisi yang tepat di tempat kerja, perusahaan harus melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka serta tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pada umumnya, kinerja karyawan didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas (Arianty, et al, 2016).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan output yang baik. Kinerja pegawai juga merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Jadi, kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, yang didasarkan pada tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka.

Penelitian ini dilaksanakan pada CV Dana Bangun Mandiri yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi berkualifiskasi Kecil, CV Dana Bangun Mandiri didirikan pada tanggal 16 Nopember 2020 oleh I Wayan Ardana dan Komang Sudihati, proyek pertama dikerjakan adalah pekerjaan finishing di Townhouse Oxo Berawa pada tahun Maret 2021, selanjutnya Perusahaan ini berkembang dan mulai dikenal mengerjakan proyek Villa di daerah pererenan Badung. Pada CV Dana Bangun Mandiri memiliki beberapa aspek yang menarik untuk diteliti dikarenakan merupakan perusahaan jasa konstruksi yang baru berdiri tiga tahun dan memiliki hampir dua puluh lima karyawan. Melalui dasar ini maka peneliti berniat untuk meneliti sejauh mana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Dana Bangun Mandiri. Selain itu ketersediaan bahan baku dan beban kerja yang saling berkaitan dengan waktu hingga biaya pengerjaan konstruksi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pekerja tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang signifikan. kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja (Koesmono dalam Nabawi, 2019). Kepuasan kerja menunjukkan bagaimana seorang karyawan melihat tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya biasanya akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yang menghasilkan tingkat prestasi yang tinggi. Dengan demikian hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan dan tujuan perusahaan juga akan tercapai. Berikut merupakan data absensi karyawan CV. Dana Bangun

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 9, September (2025): 2138-2152
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12642
E-ISSN 2774-3020

Mandiri tahun 2024.

Tabel 1
Tingkat Absensi Karyawan CV. Dana Bangun Mandiri 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Hari Kerja Seharusnya	Absensi	Persentase Absensi
Januari	53	23	1219	50	4,10%
Februari	53	20	1060	52	4,91%
Maret	53	21	1113	49	4,40%
April	53	20	1060	53	5.00%
Mei	53	20	1060	45	4,25%
Juni	53	21	1113	51	4,58%
Jumlah	318	125	6625	300	22,24%
Rata-Rata	**53**	**21**	**1104**	**50**	**4,45%**

Sumber : Data Absensi Karyawan CV. Dana Bangun Mandiri, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada CV Dana Bangun Mandiri pada tahun 2024 bervariasi setiap bulan, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Tingkat absensi di atas 4%-10% dianggap tinggi. Tingkat absensi di atas 4%, atau 4,45%, termasuk dalam kategori tinggi, seperti yang ditunjukkan pada tabel. Tingkat absensi yang tinggi menyebabkan beban kerja yang tinggi dan karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang mengakibatkan banyak keterlambatan.

Menurut Utomo (2008), beban kerja merujuk pada rangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh sebuah unit organisasi atau individu dalam periode waktu tertentu. Analisis beban kerja, atau analisis beban kerja, adalah teknik manajemen yang digunakan secara sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang seberapa efektif dan efisien pekerjaan seseorang atau organisasi. Dalam istilah yang lebih luas, pengukuran beban kerja adalah salah satu pendekatan manajemen untuk mengumpulkan informasi tentang pekerjaan melalui penelitian dan evaluasi yang analiti. Informasi mengenai jabatan ini bertujuan untuk menjadi dasar dalam meningkatkan kinerja aparatur dalam berbagai aspek, seperti tata kelola kelembagaan, tata kelola administrasi, dan manajemen sumber daya manusia.

Fenomena yang dihadapi karyawan CV Dana Bangun Mandiri berkaitan dengan kepuasan kerja adalah karyawan yang diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan banyak namun kurang sesuai dengan keahliannya. Fenomena lainnya yaitu terdapat 5 hari kerja full yaitu hari Senin-Jumat, dan untuk hari Sabtu dihitung setengah hari kerja. Selain kepuasan dan beban kerja, terdapat vaiabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu komunikasi.

Pemindahan informasi dan pemahaman antar individu dikenal sebagai

Jurnal Emas
E-ISSN 2774-3020
Volume 6 Nomor 9, September (2025): 2138-2152
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12642

komunikasi. Proses komunikasi diperlukan untuk mengirimkan informasi yang dimaksud. Menurut Gibson dan Ivan, komunikasi dapat didefinisikan sebagai pengiriman informasi dan pemahaman melalui simbol verbal dan non-verbal (Gibson dan Ivan dalam Vemmi, 2020). Adapun menurut Colquitt, et al, (2011) menjelaskan komunikasi sebagai proses pemindahan pemahaman dari satu individu ke individu lainnya, sedangkan McShane dan Von Glinov memandang komunikasi sebagai proses di mana informasi dan makna ditransfer dari pengirim kepada penerima (McShane et.al dalam Kesuma, 2020). Fenomena yang dihadapi karyawan CV Dana Bangun Mandiri berkaitan dengan komunikasi adalah rata-rata karyawan memiliki ketidaksesuaian antara satu dan yang lain sehingga menimbulkan perbedaan pendapat.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu telah meneliti hubungan antara kepuasan kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, seperti Wahyuni (2021) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga kedua variable tersebut secara simultan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan Aryanti, et.al (2022) disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan signifikan antara gaya pepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Gaya pepemimpinan, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan. Penelitian jalur kedua penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja dapat dimoderasi oleh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepastian bahwa mereka memiliki pilihan yang tepat untuk melakukannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dana Bangun Mandiri".

LITERATUR

Teori Ekuitas (Equity Theory)

Teori ekuitas (*equity*) menurut John Stacey Adams (1963), teori ekuitas memastikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja antara karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Faktor kunci dalam teori ini termasuk pelatihan, pengembangan, penghargaan, rekruitmen, dan seleksi karyawan. Faktor- faktor ini berperan penting dalam menentukan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Teori equitas menekankan pentingnya keseimbangan antara kontribusi yang diberikan oleh karyawan dengan hasil yang mereka terima.

Jurnal Emas
E-ISSN 2774-3020
Volume 6 Nomor 9, September (2025): 2138-2152
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12642

Ketidakseimbangan dalam persepsi ini dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, manajemen harus memastikan bahwa penghargaan dan pengakuan didasarkan pada kontribusi yang setara dari setiap individu (Mira et.al, 2019). Teori ekuitas mengatakan bahwa setiap orang percaya bahwa penghargaan harus didasarkan pada kontribusi mereka. Dalam konteks organisasi, ekuitas mengacu pada kesetaraan antara kontribusi yang diharapkan seorang karyawan dengan hasil yang mereka terima. Karyawan cenderung mempertimbangkan hasil mereka dengan rekan kerja mereka dan berharap mendapatkan perlakuan yang sama. Ketika terdapat ketidaksetaraan, karyawan dapat mencoba untuk mengubah persepsi mereka sendiri atau meninggalkan organisasi untuk mencari situasi yang lebih adil. Teori ekuitas memberikan kerangka kerja untuk merasionalisasi hubungan antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan (Mira,dkk. 2019)

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau prestasi adalah gambaran dari sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil dilaksanakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah dirumuskan melalui perencanaan strategis sebuah organisasi. Dalam pandangan Moeheriono (2014) dalam Nabawi (2019), kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab, tugas, dan wewenang masing-masing secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan prinsip moral dan etika. Kinerja atau prestasi mencatat hasil dari fungsi kerja atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Oleh karena itu, indikator harus ada untuk menilai prestasi atau kinerja secara objektif.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2011) dalam Nabawi (2019), Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan anda, yang tercermin dalam etika kerja anda. Sunyoto (2012) dalam Nabawi (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sifat individual seseorang yang tercermin dalam tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku bagi mereka. Hal ini disebabkan oleh variasi dalam preferensi individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan preferensi individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Beban Kerja

Menurut Adil Kurnia (2010) dalam Delvi (2020) beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ini didefinisikan sebagai jumlah waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk menyelesaikan tugas-tugas suatu jabatan (jabatan) atau unit kerja yang dilaksanakan dalam keadaan normal. Beban kerja lainnya adalah sekumpulan atau

Jurnal Emas
E-ISSN 2774-3020
Volume 6 Nomor 9, September (2025): 2138-2152
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12642

sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu divisi atau pekerja dalam jangka waktu tertentu. (Menpan dalam Delvi, 2020).

Kompetensi

Menurut Sinambela (2016) dalam Didi Wandi (2022) mengatakan bahwa komunikasi adalah sebuah proses yang melibatkan pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan, baik yang terjadi di dalam diri seseorang maupun di antara dua orang atau lebih, dengan tujuan tertentu. Komunikasi sangat penting untuk membantu karyawan atau individu dalam mencapai tujuan organisasi atau individu. Ketika komunikasi di dalam sebuah organisasi tidak berjalan dengan efektif sesuai yang diharapkan, maka kinerja organisasi tersebut juga akan terganggu sesuai dengan tingkat efektivitas yang seharusnya.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data dan teori yang relevan. Berdasarkan latar belakang, rumusan permasalahan, peneliti terdahulu dan kerangka berpikir dan kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut. Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap KinerjaKaryawan.

Menurut Hasibuan (2011) dalam Nabawi (2019), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan seseorang, yang tercermin dalam moral kerja mereka. Sunyoto (2012) dalam Nabawi (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sifat individual seseorang yang tercermin dalam tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku bagi mereka. Hal ini disebabkan oleh variasi dalam preferensi individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan preferensi individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H_1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2019) Penelitian menurut Suwaibah dan Rambe (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bebankerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Imelia Delvi (2020) yang menyatakan bahwa beban Kerja berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 9, September (2025): 2138-2152
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12642
E-ISSN 2774-3020

kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis ketiga (H2) dalam penelitian ini adalah:

H_2 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi, menurut Sinambela (2016) dalam Didi Wandi (2022), adalah sebuah proses yang mencakup pembuatan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan, baik di dalam diri seseorang maupun di antara dua atau lebih orang dengan tujuan tertentu. Komunikasi sangat penting untuk membantu karyawan atau individu mencapai tujuan organisasi dan individu. Studi dari Hasibuan, et al, (2022) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara. Selain itu penelitian dari Wijaya, et al, (2022) yang berjudul yang Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan memperoleh hasil bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini adalah:

H_3: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Dana Bangun Mandiri yang berlokasi di Jl. Ken Umang, Kab. Gianyar. Lokasi ini dipilih sebagai tempat penelitian karena kepuasan kerja yang masih kurang pada karyawan disebabkan berbagai macam faktor. Sehingga secara tidak langsung menyebabkan adanya timbul beban kerja yang melebihi dari tanggung jawab karyawan tersebut dan berpengaruh terhadap komunikasi antar karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan CV. DanaBangun Mandiri. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jurnal Emas
E-ISSN 2774-3020
Volume 6 Nomor 9, September (2025): 2138-2152
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12642

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

   Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja, beban kerja, komunikasi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (r) yang lebih besar dari 0,2706.

2. Uji Reabilitas

   Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel kepuasan kerja sebesar 0,865, beban kerja sebesar 0,870, komunikasi sebesar 0,942, dan kinerja karyawan sebesar 0,934. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,70. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	53
Test Statistic	0,095
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 menunjukan hasil uji normalitas *Kolmogorov- Smirnov Test* menunjukan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	***Collinearity Statistics***		**Keterangan**
	Tolerance	**VIF**	
Kepuasan Kerja	0,290	3,453	Bebas multikolinearitas
Beban Kerja	0,145	6,908	Bebas multikolinearitas
Komunikasi	0,122	8,208	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja, beban kerja dan komunikasi > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka

Jurnal Emas
E-ISSN 2774-3020
Volume 6 Nomor 9, September (2025): 2138-2152
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12642

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,079	Bebas gejala heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,412	Bebas gejala heteroskedastisitas
Komunikasi	0,604	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Kepuasan Kerja sebesar 0,079, beban kerja sebesar 0,412dan komunikasi sebesar 0,604. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,561	1,309		0,429	0,670
Kepuasan Kerja	0,148	0,095	0,161	1,558	0,126
Beban Kerja	0,427	0,193	0,322	2,211	0,032
Komunikasi	0,496	0,166	0,475	2,989	0,004

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0{,}561 + 0{,}148\ X_1 + 0{,}427\ X_2 + 0{,}496\ X_3$. Persamaan tersebut memberi arti bahwa:

a = 0,561 menunjukkan bahwa apabila nilai dari Kepuasan Kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada CV. Dana Bangun Mandiri akan meningkat sebesar 0,561 .

b_1 = 0,148 berarti apabila Kepuasan Kerja (X_1) meningkat sedangkan beban kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,148. Artinya setiap peningkatan Kepuasan Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri.

b_2 = 0,427 berarti apabila beban kerja (X_2) meningkat sedangkan kepuasan kerja (X_1) dan komunikasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,427. Artinya setiap peningkatan beban kerja

Jurnal Emas
E-ISSN 2774-3020
Volume 6 Nomor 9, September (2025): 2138-2152
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12642

dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri.

b_3 = 0,496 berarti apabila komunikasi (X_3) meningkat sedangkan kepuasan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,496. Artinya setiap peningkatan komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,922[a]	0,849	0,840	1,255

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,922. Besarnya nilai R 0,922 ini berada diantara antara 0,80 sampai 0,100 yang berarti ada hubungan kuat antara kepuasan kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Dana Bangun Mandiri.

Hasil Analisis Determinasi (*Adjusted* R^2)

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,849 atau sebesar 84,9%. Hal ini berarti variasi hubungan kepuasan kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri adalah sebesar 84,9% sedangkan sisanya sebesar 15,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini

Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji t pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri disajikan pada Tabel 5 berikut.

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 1,558 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,126 yang lebih besar dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 2,211 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,032 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima. Artinya bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 2,989 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan

Jurnal Emas
E-ISSN 2774-3020
Volume 6 Nomor 9, September (2025): 2138-2152
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12642

bahwa H_3 diterima. Artinya bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji t pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,558 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima. Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Dana Bangun Mandiri. Kepuasan kerja yang tinggi didukung oleh kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, promosi jabatan yang adil, serta skema gaji yang sesuai standar. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang menyenangkan ketika kebutuhan karyawan terpenuhi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa meningkatnya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Wahyuni (2021), Rasminingsih & Permadi (2023), Pramanda (2023), Suryadi, Yohanes & John (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan lebih baik.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,211 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,032 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima. Artinya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang baik dan efisien meningkatkan kinerja karyawan di CV. Dana Bangun Mandiri. Efektivitas beban kerja ditentukan oleh standar pekerjaan yang sesuai SOP, penyelesaian tugas tepat waktu, serta pencapaian target tanpa menambah beban karyawan. Beban kerja mencakup jumlah, kompleksitas, tanggung jawab, dan batasan waktu pekerjaan. Penelitian ini mendukung temuan Eva Aryanti, dkk (2022), Suwaibah, dkk (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun ada studi lain Alfiah, dkk (2022) yang menemukan pengaruh negatif akibat perbedaan objek dan responden.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Jurnal Emas
E-ISSN 2774-3020
Volume 6 Nomor 9, September (2025): 2138-2152
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12642

Hasil uji t pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,989 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima. Artinya bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan di CV. Dana Bangun Mandiri. Efektivitas komunikasi terlihat dari kelancaran pengiriman, pembuatan, dan penerimaan pesan oleh karyawan. Berbagai saluran komunikasi seperti E-mail, WhatsApp, dan forum diskusi yang tersedia di seluruh jajaran karyawan turut mendukung peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Wandi (2022), Wijaya, dkk (2022), Sari (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh positif karena mampu mendukung kelancaran bagi para karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut: kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri akan semakin meningkat. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, di mana beban kerja yang baik meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin baik beban kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pada CV. Dana Bangun Mandiri. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan, dengan komunikasi yang efektif meningkatkan kinerja karyawan, Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi komunikasi, maka kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri akan semakin meningkat.

Limitasi

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu iklim kepuasan kerja, beban kerja, dan komunikasi. Selain itu, penelitian ini berfokus pada CV. Dana Bangun Mandiri, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan analisis dengan menggunakan objek penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Alfiah, D. P., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 143-148.

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 9, September (2025): 2138-2152
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12642
E-ISSN 2774-3020

Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).

Aryanti, E., Riyanto, E., & Suyanto, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT. Simone Accessary Collection). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 1374- 1380.

Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733-1747.

Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229-244.

Delvi, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru *(Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)*.

Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kemamapuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Institut Seni Indonesia (Isi) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945-2967.

Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164-171.

Ginanti, K. A. S., Widnyana, I. W., Gama, A. W. S., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Good Corporat Governance Sebagai Variabel Intervening. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(1), 111-120.

Jalaliah, J., Wulandari, H. K., & Dumadi, D. (2022). Pengaruh Modal Kerja, Tenaga Kerja, dan Bahan Baku Terhadap Pendapatan UMKM Pabrik Tahu (Studi Empiris UMKM Tahu Kecamatan Banjarharjo Periode Tahun 2019- 2021). *AURELIA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 1(1), 68-78.

Landra, N., Budiyasa, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The Effect of Satısfactıon Mediatıon on the Motıvatıon Relatıonshıp Cıtızenshıp Behavıor Work and Organızatıonal. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.

Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Komitmen

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 9, September (2025): 2138-2152
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12642
E-ISSN 2774-3020

Organisasi, Disiplin Kerja Dan Job In Security Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397-2415.

Mira, M., Choong, Y., & Thim, C. 2019. The effect of HRM Practices and Employees' Job Satisfaction on Employee Performance. *Management Science Letters*, 9(6), pp. 771-786.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

Rasminingsih, N. K. N., & Permadi, I. K. O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(3), 260-279.

Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058-079.

Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1771-1780.

Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza Di Badung. *EMAS*, 4(12), 3004-3015.

Rambe, S. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Kantor Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1291-1308.

Safitr, L. (2022). Pengaruh Beban kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus PT Ancol Terang Metal Printing Industri). *Bachelor's thesis: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta*.

Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati, Z. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 290- 301.

Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2).

Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas*

Ekonomi, 8(2), 118-128.

Suryadi, Y., & FoEh, J. E. (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi :(Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 657-669.

Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada UD. Sadhu Jaya Di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.

Wahyuni, D. D. (2021). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo *(Doctoral dissertation*, IAIN Ponorogo).

Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21-30.

Widyawati, S. R., & Febriyani, N. P. E. (2023, May). Sistem Pencatatan Administrasi Pada Sekolah Dasar Negeri 1 Celuk Kabupaten Gianyar. *In Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)* (Vol. 2, No.1, pp. 432-436).

Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of Learning and Growth Perspective in The Mediating Relation of Human Resource Function with Employee Champion: Evidence from The Small Medium Industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448-453.

Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393-402.