

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ARLENE
JAYA MANDIRI DI CIKARANG**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: ZENITA DIAN MAHANANI

NPM: 115200323

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM S1 STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ARLENE
JAYA MANDIRI DI CIKARANG**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: ZENITA DIAN MAHANANI

NPM: 115200323

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM S1 STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Zenita Dian Mahanani
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200323
Program Studi : Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 20 Desember 2023

Zenita Dian Mahanani

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Zenita Dian Mahanani
NIM : 1152000323
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan
Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT.
Arlene Jaya Mandiri di Cikarang.

Jakarta, 17 Desember 2023

Pembimbing,



(Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Zenita Dian Mahanani
NIM : 115200323
PROGRAM/JURUSAN : Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi
Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Arlene Jaya Mandisi Di
Cikarang

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 11 Januari 2024 dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Edalmen S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : Sanny Ekawati S.E., M.M.
Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

Jakarta, 24 Januari 2024
Pembimbing,

(Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.)

ABSTRACT
TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) ZENITA DIAN MAHANANI (115200323)

(B) THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK MOTIVATION AND COMMUNICATION ON JOB SATISFACTION AT PT. ARLENE JAYA INDEPENDENT IN CIKARANG.

(C) XVII + 68 Pages, 26 Tables, 1 Pictures, 15 Attachments

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) Abstract: This research aims to determine the influence of workload, work motivation, and communication on job satisfaction at PT. Arlene Jaya Mandiri in Cikarang. The number of respondents to this research was 150 people, employees of PT. Arlene Jaya Mandiri who has worked for at least 1 year. Data collection was carried out using a questionnaire with Google form which was distributed via social media. The data was checked, and the data processing method was carried out using the SmartPLS 4.0 application. In this research, the research method the author uses is a quantitative research method, the research design uses a descriptive design with a cross-sectional temporal approach. In this research the author used a non-probability sampling research method using a purposive sampling technique. The research results show through hypothesis testing that the workload variable has a positive and insignificant effect on job satisfaction at PT. Arlene Jaya Mandiri in Cikarang, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Arlene Jaya Mandiri in Cikarang, Communication has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Arlene Jaya Mandiri in Cikarang.

(F) Reference 34 (1976-2023)

(G) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

ABSTRAK
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) ZENITA DIAN MAHANANI (115200323)

(B) PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. ARLENE JAYA MANDIRI DI CIKARANG.

(C) XVII + 68 Halaman, 26 Tabel, 1 Gambar, 15 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Arlene Jaya Mandiri di Cikarang. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 150 orang, karyawan PT. Arlene Jaya Mandiri yang telah bekerja minimal 1 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan Google form yang disebar melalui media sosial. Data diperiksa, dan metode pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kuantitatif, desain penelitian menggunakan desain deskriptif dengan pendekatan temporal cross-sectional. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian non-probability sampling dengan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan melalui pengujian hipotesis bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Arlene Jaya Mandiri di Cikarang, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Arlene Jaya Mandiri di Cikarang, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Arlene Jaya Mandiri di Cikarang.

(F) Daftar Acuan 34 acuan (1976-2023)

(G) Joyce Angeliq Turangan S.E., M.Pd.

The only child, the first and left behind by his younger siblings, no longer lives life to be independent but to pursue their dreams, their parents' only hope for success in their old age.

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

Diri saya sendiri,

Adek saya tercinta yang sudah di surga,

Orang tua yang saya sayangi,

Keluarga besar saya yang mendukung,

dan teman-teman saya seperjuangan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik guna untuk memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari beberapa kesulitan untuk menyelesaikannya. Dengan adanya panduan penulisan skripsi, bimbingan oleh dosen pembimbing, dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd., yang telah bersedia meluangkan waktu, motivasi, tenaga, dan pikiran dalam memberikan petunjuk dan pengarahan dalam bentuk bimbingan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Ibu Lydiawati Soelaiman, S.T., M.M., selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak dan Ibu Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang sudah memberi ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Kepada PT. Arlene Jaya Mandiri yang sudah membantu saya dalam penulisan skripsi.
7. Karyawan PT. Arlene Jaya Mandiri yang telah membantu dalam mengisi kuesioner ini yang nama-namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan waktu maupun bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik.
8. Ayah dan Mama serta adek kandung saya, yaitu Zainudin Sabbih, Endar Pangestutik, dan Muhammad Fariz Al Husaini yang tidak pernah lelah memberikan dukungan berupa doa, motivasi, dan kasih sayang yang berlimpah sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

9. Segenap teman-teman seperjuangan saya yang selalu mendukung dan membantu saya dengan memberikan semangat, saran dan dukungan dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan penyusunan skripsi ini, Farren aurelia, Gabriella Ribka, Syahla Umniyah, Amanda Angelica putri, dan Devia megasari.
10. Keluarga besar yang selalu mendukung saya dalam penulisan skripsi, mbah uti, pak anjar, grace shinta, bude tin.

Akhir kata, saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi yang telah saya selesaikan ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi penyusunan hingga tata bahasa yang digunakan, mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh sebab itu, saya sebagai penulis dengan tangan terbuka bersedia menerima kritik dan saran dalam bentuk apapun yang bersifat membangun dari semua pihak agar skripsi ini menjadi lebih baik lagi. Saya harap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pembaca.

Jakarta, 8 Januari 2023



Zenita Dian Mahanani

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| DAFTAR ISI..... | iii |
| DAFTAR TABEL..... | xv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. PERMASALAHAN | 1 |
| 1. Latar Belakang..... | 1 |
| 2. Identifikasi Masalah | 3 |
| 3. Batasan Masalah..... | 4 |
| 4. Rumusan Masalah | 4 |
| B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN..... | 4 |
| 1. Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 2. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| a. Manfaat Teoritis | 5 |
| b. Manfaat Praktis..... | 5 |
| BAB II LANDASAN UMUM TEORI | 6 |
| A. GAMBARAN UMUM TEORI | 6 |
| B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL | 6 |
| 1. Kepuasan Kerja | 6 |
| 2. Beban Kerja..... | 7 |
| 3. Motivasi Kerja..... | 7 |
| 4. Komunikasi..... | 8 |
| C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL | 8 |
| 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja | 8 |
| 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja | 10 |
| 3. Pengaruh Komunikasi dengan Kepuasan Kerja | 11 |
| D. Penelitian Yang Relevan | 12 |

| | |
|--|----|
| E. KERANGKA PEMIKIRAN | 20 |
| F. HIPOTESIS | 21 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 23 |
| A. DESAIN PENELITIAN | 23 |
| B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL | 23 |
| 1. Populasi | 23 |
| 2. Teknik Pemilihan Sampel..... | 24 |
| 3. Ukuran Sampel | 24 |
| C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN | 24 |
| 1. Operasionalisasi Variabel Beban Kerja..... | 25 |
| 2. Operasionalisasi Variabel Motivasi kerja..... | 26 |
| 3. Operasionalisasi Variabel Komunikasi | 27 |
| 4. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja | 27 |
| D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS..... | 28 |
| 1. Analisis Validitas..... | 28 |
| a. Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> | 28 |
| b. <i>Discriminant Validity</i> | 30 |
| 2. Reliabilitas | 31 |
| E. ANALISIS DATA..... | 32 |
| 1. <i>Path Coefficient</i> | 33 |
| 2. <i>P – Value</i> | 33 |
| 3. <i>Effect Size (f²)</i> | 33 |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN..... | 34 |
| A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN | 34 |
| 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 34 |
| 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 35 |
| 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 35 |
| 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan..... | 36 |
| B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN | 37 |
| 1. Beban Kerja | 37 |
| 2. Motivasi Kerja | 38 |
| 3. Komunikasi..... | 39 |
| 4. Kepuasan Kerja | 40 |

| | |
|---|----|
| C. HASIL ANALISIS DATA | 41 |
| 1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)..... | 42 |
| 2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>) | 42 |
| D. HASIL UJI HIPOTESIS..... | 43 |
| 1. Uji Hipotesis Pertama..... | 43 |
| 2. Uji Hipotesis Kedua | 44 |
| 3. Uji Hipotesis Ketiga | 45 |
| E. PEMBAHASAN..... | 46 |
| BAB V PENUTUP | 50 |
| A. KESIMPULAN | 50 |
| B. SARAN DAN KETERBATASAM | 50 |
| 1. Keterbatasan | 50 |
| 2. Saran..... | 51 |
| a. Saran Teoritis..... | 51 |
| b. Saran Praktis..... | 51 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 51 |
| LAMPIRAN..... | 58 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan..... | 12 |
| Tabel 3.1 Skala Likert..... | 25 |
| Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Beban Kerja | 25 |
| Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja | 26 |
| Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Komunikasi..... | 27 |
| Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja..... | 27 |
| Tabel 3.6 Hasil Analisis AVE..... | 29 |
| Tabel 3.7 Hasil Analisis <i>Outer Loadings</i> | 29 |
| Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i> | 30 |
| Tabel 3.9 Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i> | 31 |
| Tabel 3.10 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> | 32 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 35 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 35 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 36 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan | 36 |
| Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja | 37 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja..... | 38 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi | 40 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja | 41 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas | 42 |
| Tabel 4.10 Hasil Analisis <i>R-Square</i> | 42 |
| Tabel 4.11 Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i> | 43 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Pertama..... | 44 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Pertama..... | 44 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Pertama..... | 45 |
| Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis..... | 45 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|-----------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 Model Penelitian | 21 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|---------|
| Lampiran 1 : Kuesioner | 58 |
| Lampiran 2 : Tanggapan Kuesioner..... | 64 |
| Lampiran 3: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 68 |
| Lampiran 4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden | 68 |
| Lampiran 5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 69 |
| Lampiran 6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Perbulan | 69 |
| Lampiran 7 : Hasil Analisis <i>Average Variance</i> | 70 |
| Lampiran 8 : Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> | 70 |
| Lampiran 9 : Hasil Analisis <i>Discriminant Validity-Cross Loadings</i> | 70 |
| Lampiran 10: Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i> | 71 |
| Lampiran 11 : Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> | 71 |
| Lampiran 12: Hasil Analisis Multikolinearitas (VIF)..... | 71 |
| Lampiran 13 : Hasil Analisis R-Square | 72 |
| Lampiran 14 : Hasil Analisis Q^2 | 72 |
| Lampiran 15: Hasil Analisis Hipotesis | 72 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang

Perusahaan manufaktur selalu mengalami tantangan dan persaingan yang semakin ketat dalam dunia industri. Untuk dapat bersaing secara efektif, perusahaan melakukan evaluasi terkait kepuasan kerja karyawan agar termotivasi, produktif, dan puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan adalah indikator penting dalam mengevaluasi efektivitas manajemen sumber daya manusia dan berkontribusi pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Fenomena yang dihadapi karyawan berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu karyawan yang diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan banyak yang tidak sesuai dengan keahlian dan skillnya. Oleh karena itu, dalam upaya untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan tiga variabel penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk bersaing dan menghadapi tantangan yaitu beban kerja, motivasi kerja, dan komunikasi yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan memaksimalkan efisiensi proses produksi dan mencapai target produksi yang ditentukan. Namun, beban kerja yang tidak maksimal dikelola dengan baik dapat mengakibatkan dampak kelelahan fisik dan mental karyawan, yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Dengan penambahan beban kerja yang sesuai dan tidak berlebihan sesuai kemampuan karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, dimana dengan penambahan beban kerja karyawan tersebut akan lebih sungguh-sungguh dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi, dengan semakin tingginya kinerja

karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat (Bahri et al., 2022). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana perusahaan manufaktur dapat mengelola beban kerja karyawan secara efektif.

Motivasi kerja adalah faktor kunci dalam menciptakan kepuasan kerja yang produktif. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih berkontribusi, kreatif, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, Setiap karyawan seharusnya mendapatkan dorongan sebagai tenaga penggerak untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, motivasi kerja sebagai penggerak dan pendorong individu untuk melaksanakan kegiatan guna mencapai suatu tujuan yang bisa datang dari dalam diri sendiri maupun dorongan orang lain (Pinarto & Ekawati, 2023).

Komunikasi yang baik di antara seluruh tingkatan dalam perusahaan industri manufaktur juga memiliki peran penting dalam menjaga efektivitas dan keseimbangan di tempat kerja. Karyawan perlu memiliki akses yang baik dalam berkomunikasi untuk mendapatkan informasi, dapat berkomunikasi dengan rekan kerja, serta memiliki saluran komunikasi yang terbuka dengan perusahaan. Semakin terjalin hubungan komunikasi, makin baik pula kemungkinan kerja sama mereka. Dengan komunikasi yang baik dan efektif maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat Dengan kurangnya komunikasi atau dapat mengganggu kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Bahri et al., 2022).

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan industri manufaktur, perlu dilakukan penelitian pada PT. Arlene Jaya Mandiri secara mendalam untuk memahami bagaimana interaksi antara beban kerja, motivasi kerja, dan komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian pada PT. Arlene Jaya Mandiri ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi manajemen perusahaan industri manufaktur dalam merancang fenomena strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat memaksimalkan kepuasan kerja, kinerja karyawan, meminimalkan

turnover, dan mencapai tingkat produktivitas karyawan, yang akan berdampak positif bagi daya saing perusahaan di pasar global yang kompetitif. Selain itu, penelitian pada PT. Arlene Jaya Mandiri ini juga dapat memberikan pembelajaran ilmiah yang berharga dalam literatur manajemen sumber daya manusia, serta menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang industri manufaktur.

Mengacu pada latar belakang di atas, penelitian ini akan menggunakan beban kerja, motivasi kerja dan komunikasi sebagai variabel independen dalam penelitian pada PT. Arlene Jaya Mandiri, lalu peneliti akan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian pada PT. Arlene Jaya Mandiri, sehingga penelitian ini akan diberi judul “PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ARLENE JAYA MANDIRI DI CIKARANG”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dapat diidentifikasi kemungkinan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja antara lain :

- a. Terdapat penambahan beban kerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arlene Jaya Mandiri di Cikarang.
- b. Terdapat dorongan motivasi kerja sebagai tenaga penggerak yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arlene Jaya Mandiri di Cikarang.
- c. Terdapat hubungan komunikasi dengan rekan kerja dan atasan yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arlene Jaya Mandiri di Cikarang.

3. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki ruang lingkup penelitian yang besar, maka dari itu akan dilakukan batasan masalah dalam penelitian ini :

- a. Subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan yang bekerja pada PT. Arlene Jaya Mandiri. Pembatasan pada subjek dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk pengumpulan data yang lebih efektif dan efisien.
- b. Variabel yang diambil dalam penelitian ini yaitu beban kerja, motivasi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arlene Jaya Mandiri.
- c. Ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi hanya kepada karyawan PT. Arlene Jaya Mandiri yang berdomisili di Cikarang. Pembatasan ruang lingkup dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menghemat waktu.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arlene Jaya Mandiri di Cikarang?
- b. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arlene Jaya Mandiri di Cikarang?
- c. Apakah komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arlene Jaya Mandiri di Cikarang?

B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arlene Jaya Mandiri di Cikarang?
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arlene Jaya Mandiri di Cikarang?

- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arlene Jaya Mandiri di Cikarang?

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dilihat dari segi teoritis dan segi praktis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Membuktikan seberapa besar pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arlene Jaya Mandiri di Cikarang.

2. Manfaat Praktis

Agar penelitian ini dapat dijadikan referensi atau pertimbangan untuk perusahaan yang bergerak dalam bidang industri manufaktur bidang jasa injeksi plastik yang memproduksi dengan mesin injeksi dalam memproduksi suatu barang membuat keputusan yang lebih tepat dan terukur terkait kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri manufaktur dapat terus melakukan inovasi agar dapat memberikan yang terbaik untuk konsumennya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422.
- Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2).
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255–263.
- 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 & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Budiastuti, D. dan A. B. (2018). *Validitas dan reliabilitas penelitian*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Dwijayanti, M. N., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah.
- Air Minum Tirta Mangutama Badung. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4(12).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Herlina, E., & Mashuri, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat yang Berdampak pada Mutu Layanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 14(3), 33–39.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Influence of Organizational Culture, Work Motivation, and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance at Gas Stations in Rokan Hilir. *Kurs*, 3(2), 142–155.
- Irawati, I., Sudarno, S., & Komardi, D. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAPKEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU SMP NEGERI PEKANBARU. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 210–221.
- Kholifah, J. K., Nurhajati, N., & Wahono, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. X cabang kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(14).
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Mangkunegara, A. A. (2014). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.

- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94–101.
- Nachmias, D., & Nachmias, C. F. (1976). *Research Methods in The Social Sciences*. New York : St. Martin's.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Nugraha, F., & Suhera, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja melalui mediasi stres kerja dan hubungan rekan kerja (Studi pada karyawan Bank BJB KCU Rangkasbitung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 37-52.
- Pinarto, J. J., & Ekawati, S. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Serina Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 99–106.
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58–67.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. Open Journal of Social Sciences, 2.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2015. *Organizational Behavior*. 16th Edition. Pearson. New Jersey.
- Saputra, A. (2018). *Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja pt pln (persero) P3B sumbagut*.
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. (2019). Pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6961–6989.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20–28.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185–199.
- Siboro, E. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI STRES KERJA PADA APARAT KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA (STUDI PADA DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL KHUSUS). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279–292. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616>
- Simanjuntak, D., Sahputra, A., & Zufrie, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru MTs Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Informatika*, 8(1), 45–53.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Turangan, J. A., & Christian. (2023). The Effect of Work Environment, Compensation, and Work Motivation on Job Satisfaction. *IRJEMS International Research Journal of Economics and Management Studies*.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL TERHADAP

- KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SALAH SATU PERUSAHAAN. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 80–91.
- Zulher, Z. (2020). Analisis etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2).