

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Cleaning Service PT. Khazanah Duta Mandiri Di Universitas Negeri Gorontalo

Nur Mustafa¹, Muchtar Ahmad², Valentina Monoarfa³

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³*

E-mail: nurm41392@gmail.com²

Abstract: *This study aims to determine the effect of financial compensation and organizational communication, both partially and simultaneously, on the level of job satisfaction of PT. Khazanah Duta Mandiri Cleaning Service at Universitas Negeri Gorontalo. The research employs a quantitative approach with a descriptive method. Research data were collected through observation, questionnaires, and documentation. A total 34 respondents were selected as samples for this study using the non-probability sampling technique. Analysis of data was performed using multiple regression analysis, as well as determination and hypothesis testing, with the t-test and f-test. Findings showed a positive and significant effect, both partially and simultaneously, of financial compensation and organizational communication on job satisfaction at PT Khazanah Duta Mandiri Di Universitas Negeri Gorontalo.*

Keywords: *Job Satisfaction; Financial Compensation; Organizational Communication*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo secara parsial maupun simultan. Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan metode Deskriptif Kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan Observasi, Kuesioner dan Dokumentasi. Adapun jumlah sampel sebanyak 34 responden yang diperoleh proses Non Probability sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi berganda dan Determinasi serta pengujian hipotesis dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial ataupun simultan antara kompensasi finansial dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan pada PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja; Kompensasi Finansial; Komunikasi Organisasi*

PENDAHULUAN

Dalam UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Ketenagakerjaan. Dalam pasal 61 A ayat 1 tercantum "Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud pada 61 ayat 1 huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh." Pada ayat 2 diterangkan bahwa uang kompensasi diberikan sesuai masa kerja buruh yang bersangkutan dan diatur lebih dalam peraturan pemerintah. Pemberian imbalan juga berlaku untuk tenaga kerja asing yang perjanjian kerjanya telah berakhir.

Peraturan pemerintah Nomor 35 tahun 2021, membebaskan kewajiban kepada perusahaan untuk memberikan dana kompensasi sebagai bentuk pesangon atau penghargaan masa kerja bagi karyawan kontrak berdasarkan berakhirnya PKWT. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) jaminan adanya hak setelah bekerja untuk pekerja dengan hubungan kerja waktu tertentu telah ada, jaminan itu disebut Uang Kompensasi. Dalam pasal 15 ayat 1 UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang memiliki hubungan kerjanya berdasarkan hubungan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya, diantaranya adalah memberikan dorongan sebagai motivasi karyawan dengan memberikan kompensasi finansial. Simamora (Dalam Yuliastini 2020)

kompensasi meliputi imbalan finansial dan non finansial seperti gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas. yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi dalam organisasi sangat dibutuhkan agar dalam organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh setiap anggota dalam organisasi. setiap komunikasi dalam organisasi biasanya dimanfaatkan untuk saling berbagi dan mencari tau apa yang dibutuhkan dalam organisasi serta apa kekurangan dalam organisasi tersebut. Faktor kepuasan kerja dan komunikasi dalam suatu organisasi sangat penting dan komunikasi pasti dijalankan di dalam organisasi sebab tidak ada organisasi tanpa komunikasi. Komunikasi yang lancar berhubungan dengan meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja.

Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi akan sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Kepuasan dimaknai sebagai perbandingan harapan serta kenyataan, yang apabila harapan lebih kecil dari kenyataan maka dinyatakan sangat puas, namun jika harapan lebih besar dari kenyataan dinyatakan tidak puas, sehingga tindakan yang harus dilakukan PT. Khazanah Duta Mandiri kepada Cleaning Service untuk menumbuhkan kepuasan adalah dengan menjalin hubungan baik serta harmonis supaya Cleaning Service merasa nyaman karena terdapat keselarasan antara kebutuhan yang diperlukan dengan harapan kenyataan yang diperoleh. Pentingnya Kompensasi finansial dan komunikasi pada PT. Khazanah Duta Mandiri Di Universitas Negeri Gorontalo adalah dengan harapan agar para karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sehari – hari memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga nantinya dapat merealisasikan tujuan perusahaan dengan baik

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan prosedur-prosedur yang memungkinkan pengujian hipotesis penelitian untuk mencapai kesimpulan yang valid mengenai hubungan atau saling mempengaruhi antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang menggambarkan Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Cleaning Service PT. Khazanah Duta Mandiri Di Universitas Negeri Gorontalo.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki –laki	8	24%
Perempuan	26	76%
Total	34	100%

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan berjenis laki –laki sebanyak 8 orang dengan presentase 24% dan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang dengan presentase 76% sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan pada penelitian ini didominasi oleh perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	21-25	6	18%
2	25 – 30	2	6%
3	30 – 35	3	9%
4	35 – 40	2	6%
5	40 - 45	6	18%
6	45-50	11	32%
7	50-55	3	9%

8	56	1	3%
Total		34	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 34 diperleh Responden dengan jenjang usia 21-25 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 18%, usia 25 – 30 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 6%, usia 30 – 35 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 9%, usia 35 – 40 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 6%, usia 40 – 45 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 18%, usia 45-50 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 32%, usia 50-55 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 9%, usia 56 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 3%. sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 40 -45 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	persentase
1	SMA	7	21%
2	SMP	13	38%
3	SD	14	41%
Total		34	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa karakteristik responden dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 21%, SMP sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 38%, SD sebanyak 14 orang dengan presentase sebesar 41%. sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan SD.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	2 - 5	20	59%
2	5 - 10	8	24%
3	10 -15	2	6%
4	15 - 20	1	3%
5	20- 30	1	3%
6	30 - 40	1	3%
6	52	1	3%
Total		34	100%

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karakteristik responden diperoleh lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 59%, 5 -10 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 24%, 10 -15 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 6%, 15 – 20 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 3%, 20- 30 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 3%, 30 – 40 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 3%, 52 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 3%. sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh responden yang lama bekerja 2 – 5 tahun

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel Kompensasi Finansial diperoleh sebesar 3.318 sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas n-k-1 atau 34-2-1=31 sebesar 0.344 Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t-hitung masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel (3.318 >0.344). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik pemberian Kompensasi Finansial dalam perusahaan maka akan mampu membarikan kepuasan terhadap karyawan.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel Komunikasi Organisasi diperoleh sebesar 0,100 sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas N-k-1 atau 34-2-1=31 sebesar 0.344. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t-hitung masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel (0,100>0.344). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi Organisasi dalam perusahaan maka akan mampu meningkatkan suatu hubungan antara atasan dan bawahan.

Uji-f

Tabel 5. Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.978	2	15.989	5.570	.009 ^b
	Residual	88.992	31	2.871		
	Total	120.971	33			

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas didapat nilai F_{hitung} penelitian ini sebesar 5.570 Sementara itu nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan df_1 sebesar k = 2 dan df_2 sebesar N-k-1=34-2-1=31 adalah sebesar 0.344 Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar F_{tabel} sehingga Kompensasi Finansial dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo.

Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514a	.264	.217	1.694

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.13 di atas maka dapat dilihat bahwa Besar pengaruh (kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) menggunakan nilai R Square sebesar 0.264 Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 26,40% variabilitas Kepuasan kerja pada PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo dapat dipengaruhi oleh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi sedangkan sisanya 73,6% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Finansia Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo

Menurut (Zainal,2020) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Lebih Lanjut Kasmir (2020) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT.Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo,dari 34 tanggapan responden dapat diketahui bahwa kompensasi finansial berada pada kategori baik,dan berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT.Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo.dimana hal ini dilakukan dengan anggapan bahwa capain kepuasan kerja sangatlah penting dibandingkan hal lainnya dalam diri karyawan tersebut. dengan

pemberian kompensasi yang maksimal tentu akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Khazanah Duta Mandiri. perlunya perusahaan membuat suatu rangsangan yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan beban kerja yang dimilikinya, salah satu hal yang dapat merangsang karyawan untuk memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi adalah dengan pemberian kompensasi yang memadai. menurut Hasibun (2022) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan dalam kebutuhan yang dinikmati oleh seorang karyawan.

Sesuai dengan hasil pengujian data penelitian ini, bahwa kompensasi finansial yang dijalankan di PT. Khazanah Duta Mandiri sudah mencakup Gaji, Insentif, Tunjangan yang semua komponen kompensasi tersebut sudah termasuk dalam indikator – indikator penelitian ini. Dalam hal pemberian gaji di PT. Khazanah Duta Mandiri dimana gaji yang diberikan rutin setiap bulannya sesuai dengan tanggal gajian. Gaji yang diberikan juga sudah sesuai dengan standar UMP dan UMR karyawan. Dalam pemberian insentif di PT. Khazanah Duta Mandiri dihitung berdasarkan kinerja karyawan dan bonus yang diterima karyawan diterima pada setiap tahunnya dan pemberian tunjangan di PT. Khazanah Duta Mandiri diberikan setiap /tahun

Hasil analisis regresi hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi di PT. Khazanah Duta Mandiri maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Melalui hasil ini maka pentingnya bagi perusahaan memperhatikan lagi karyawannya sehingga tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik. Hasil penelitian yang ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Khazanah Duta Mandiri sehingga sejalan dan mendukung teori dari Luthans (2018) menyatakan bahwa pembayaran yang sesuai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi finansial yang sesuai akan menimbulkan kepuasan kerja di dalam diri karyawan, sehingga memotivasi karyawan tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai standar serta target perusahaan. Lebih lanjut Menurut Sjafr (2019) keterkaitan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo

Furqon (2021) Komunikasi merupakan sebagai upaya untuk memunculkan persamaan persepsi diantara yang memberikan pesan dengan yang menerima. Masmuh (2019:49) yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi Internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi dari bawahan ke atasan, komunikasi horizontal (komunikasi dari orang yang sama level/tingkatnya).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo, dari 34 tanggapan responden dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi berada pada kategori baik. dan berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo. dimana hal ini dilakukan dengan anggapan bahwa capaian kepuasan kerja sangatlah penting dibandingkan hal lainnya dalam diri karyawan tersebut. dengan komunikasi organisasi terjalin dengan baik maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Khazanah Duta Mandiri. Kapasitas karyawan dapat ditingkatkan apabila komunikasi organisasi yang ada dapat ditingkatkan. Dalam hal ini kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan adanya perhatian terhadap setiap indikator komunikasi organisasi. Dengan memperhatikan hal tersebut maka akan menghasilkan karyawan yang dapat memaksimalkan kinerja dalam setiap kewajiban yang diberikan. Jadi, berfungsinya organisasi dilihat pada kapasitas manusia dan menggerakkannya menuju pencapaian target yang telah ditetapkan.

Hasil analisis regresi hipotesis pertama menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa Dalam sebuah organisasi setiap orang yang terlibat di dalamnya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik selaku pimpinan maupun para karyawan, agar semua pekerjaan dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis untuk mencapai tujuan bersama yang disepakati dan ditetapkan, maka unsur kerjasama

harus senantiasa tercipta dengan baik. Dengan terjadinya proses kerjasama maka unsur komunikasi pun dengan sendirinya akan tercipta, karena apa pun bentuk instruksi, informasi dari pimpinan, masukan, laporan dari bawahan ke pimpinan, antara sesama bawahan senantiasa dilakukan melalui proses komunikasi. Hasil penelitian yang ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Khazanah Duta Mandiri sehingga sejalan dan mendukung teori dari Robby (2019) yang menyatakan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan semakin tingginya komunikasi organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut, Rivai dan Mulyadi (2021:3) dilihat dari tingginya waktu yang dihabiskan oleh seseorang baik dalam bentuk komunikasi berbicara, dimana jika komunikasi di dalam organisasi tidak berjalan secara efektif akan menghambat kesuksesan organisasi itu. Oleh karena itu, komunikasi organisasi terjalin dengan baik antara pimpinan dan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja di dalam diri karyawan, sehingga memotivasi karyawan tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai standar serta target perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo

Menurut Wibowo (2022) kepuasan kerja adalah perilaku umum manusia terhadap pekerjaan yang mendapatkan balas jasa dari hasil penilaian kinerja, sehingga menimbulkan persepsi mereka tentang pekerjaan tersebut seperti bahagia atau tidak bahagia. Lebih lanjut Luthans (2023) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi hubungan antara atasan dan bawahan, dan hubungan dengan sesama karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo, dari 34 tanggapan responden dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berada pada kategori baik. Kepuasan kerja yang cukup baik ini lahir dari adanya optimalisasi pada kompensasi finansial dan adanya komunikasi organisasi. Sehingga dapat dikatakan individu merasa puas terhadap pekerjaannya. Hasil analisis regresi hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa pencapaian kepuasan kerja karyawan dapat tercapai jika didukung oleh komunikasi organisasi dan kompensasi finansial. atau juga menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan kompensasi merupakan faktor penting dalam membantu karyawan mencapai kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Khazanah Duta Mandiri sehingga sejalan dan mendukung teori oleh Efendy, yang menyatakan komunikasi adalah proses pemindahan pikiran atau perasaan dari satu orang ke orang lain dengan menggunakan simbol – simbol yang bermakna bagi kedua belah pihak dan yang menimbulkan efek tertentu. komunikasi terjadi ketika pesan kirim oleh komunikator dan diterima oleh komunikan dimana memiliki makna perluasan yang sama. Melalui perihal tersebut dapat diartikan bahwa komunikasi tidak akan terjadi jika tidak ada kesamaan makna antara komunikator dan komunikan. Lebih lanjut, Mangkunegara juga menyatakan bahwa kompensasi juga merupakan hal perlu dipertimbangkan sebagai rujukan yang sebanding. dimana kompensasi juga memiliki arti penting dalam mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan loyalitas, meningkatkan kesejahteraan, dan menciptakan kepuasan dan kenyamanan bagi karyawan/pekerja. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Luh Made Yulastini (2020) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan komunikasi Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Amertha Tehnik di Kota Denpasar.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial secara persial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo. Sehingga, hipotesis mengenai Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kepuasan diterima. dikarenakan pemberian kompensasi di PT. Khazanah Duta Mandiri mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Melalui hasil ini maka pentingnya bagi perusahaan memperhatikan lagi karyawannya sehingga tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi secara persial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo. Sehingga, hipotesis mengenai Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kepuasan diterima, dikarenakan komunikasi organisasi di PT. Khazanah Duta Mandiri terlaksana dengan baik
3. Berdasarkan hasil penelitian Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan komunikasi organisasi secara simultan pada PT. Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo. Sehingga, hipotesis mengenai Kompensasi Finansial dan komunikasi organisasi dapat diterima

DAFTAR PUSTAKA

- I. G. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. III(4), 922–932.
- Lestari, dkk (2021). Teknologi Informasi Dalam Organisasi Di Era Society 5.0. In Komunikasi Organisasi. http://digilib.uinsgd.ac.id/40787/1/KOMUNIKASI_ORGANISASI_CETAK.pdf
- DR.Riinawati,M.P. (2019). Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi.Bp,1–204. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=477593>
- Daniel, D., Jizat, J., & Areros, W. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. 4(1), 48–54.
- Evi Zahara. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Pimpinan Organisasi. Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi, 1829–7463(April), 8.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum, 2(1), 69–88.
- Hamali,Y.A. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.Center for Academic Publishing Service.
- Hidayat, H (2022, Oktober, 25). Aturan Pemberian Kompensasi Karyawan Berdasarkan UU Cipta Kerja dan Ketenagakerjaan.Diakses Maret 5, 2023, dari myrobin.id : <https://myrobin.id:https://myrobin.id / untuk pekerja / aturan>
- pemberian kompensasi karyawan: text = Undang –Undang yang mengatur kompensasi tentang cipta kerja dan ketenagakerjaan
- Influence, T., Job, O., Motivation, W., & On, W. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT . ISS Indonesia Cabang Medan). 1(5), 1333–1348.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2017, 44(1), 31–39. <https://www.neliti.com/id/publications/87751/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-disiplin-kerja-dan-komitmen-organisasional-studi>
- Indasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Indomedia Pustaka.
- Lestari, D. P. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Jurnal Hukum Lex Generalis, 3(5), 339–349. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi), 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agranet Multicitra Siberkom

- (Detikcom). Oikonomia: Jurnal Manajemen, 14(2), 26–42.
<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.519>
- Nainggolan, Nana Triapnita, D. (2021). Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika - Goole Books (Issue April)
https://www.google.co.id/books/edition/Komunikasi_Organisasi_Teori_Inovasi_dan/OxEoEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=komunikasi+organisasi&printsec=frontcover
- Octojaya Abriyoso. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan dan pertanian pada tingkat kabupaten,7(5)
- Pratami, N., Paleni, H., Elfiana, D., Manajemen, P. S., Insan, U. B., Pengguna, K., & Pelayanan, K. (2023). INTERVENING DI DINAS PERPUSTAKAAN Keywords : Communication ; Facilities ; User Satisfaction ; Quality of Service. 68–78.
- Pt, P., & Amerta, T. (n.d.). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Oleh: Luh Made Yulastini Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar , Bali , Indonesia PENDAHULUAN Perkembangan perusahaan kontraktor di Bali khususnya di wilayah Denpasar dan Badung dewasa ini dampak persaingannya.
- Prinandita & Sahidillah Nurdin (2023). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI Jurnal Ekonomi, 5(1), 291
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. Jurnal Perspektif, 17(1), 1–6.
<https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Jurnal Magisma, 7(2), 90–99.
- Sayuti, M. (2023). Job Satisfaction Of PT . Excel Mitra Telecomindo Employees Pengaruh Kompensasi Finansial , Promosi Jabatan Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Excel Mitra Telecomindo. 4(December 2022), 494–504.
- Ahmad,Muchtar & S.Aneta."Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui Pendidikan Dan Pelatihan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Profinsi Gorontalo," Universitas Negeri Gorontalo,Gorontalo,2018.
- Siti, M. (2019). Manajemen Kompensasi. CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Susanti, N. A., Daing, A., & Khaeruddin, F. (2023). Pengaruh efektifitas pelatihan pemasaran dan kompetensi relasional terhadap kinerja tenaga pemasaran melalui kompensasi finansial. 2(1), 72–83.
- Siti Roskiana dan Ikfan Haris. (2020). Sitti-Roskina-Mas-Buku-Komunikasi-Dalam-Organisasi-Teori-dan-Aplikasi: Vols. i–viii.
- Sahputra Napitupulu, D. (2019). Komunikasi Organisasi Pendidikan Islam. At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam, 11(2), 9.
- Trinovela, S., & Saragi, S. V. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 42–54.
- Tahalele, O. (2022). Effectiveness of Organizational Communication in the Organization of the Faculty of Social and Political Sciences, Pattimura University. Multidisiplin Madani (MUDIMA), 2(5), 2357–2374.
- Utomo.K.P. DKK (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.

Fauzan Ahmad Siregar, & Lailatul Usriyah. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174. <https://doi.org/10.47766/idarah.v5i2.147>