

Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kimia Farma Ub Sidoarjo

Nur Muhamad Azis, Hasan Ubaidillah*

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Abstrak: Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi internal, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kimia Farma ub Sidoarjo. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 61 karyawan. pengambilan sampel melalui sampling purposive. sesuai dengan hasil penelitian maka didapatkan: komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. dan komunikasi internal, motivasi, lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

*Correspondence: Hasan Ubaidillah

Email: ubaid@umsida.ac.id

Received: 17-08-2025

Accepted: 25-09-2025

Published: 01-10-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: in this study aims to examine the effect of internal communication, motivation, and work environment on employee job satisfaction at PT. Kimia Farma ub Sidoarjo. this study uses quantitative methods with a sample of 61 employees. sampling through purposive sampling. according to the results of the study it was found: internal communication has a positive effect on employee job satisfaction. motivation has a positive effect on employee job satisfaction. work environment has a positive effect on employee job satisfaction. and internal communication, motivation, work environment together have a positive effect on employee job satisfaction

Keywords: Internal Communication, Motivation, Work Environment, Employee Job Satisfaction

Pendahuluan

Negara Indonesia merupakan negara di asia yang jadi salah satu negara berkembang yang dituntut untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang di anggap dapat menompang dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat indonesia secara adil dan merata. Salah satu pilar yang dapat menompang dan mampu mewujudkannya adalah perusahaan milik negara (BUMN) yang dimana perusahaannya telah tersebar dan dapat memberikan banyak manfaat, salah satunya ialah PT. Kimia Farma (persero), yang di miliki pemerintah. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang diawasi langsung oleh pemerintah, modal usahanya terutama berasal dari modal yang diberikan oleh negara kepada BUMN yang merupakan keuangan negara dan dikelola dalam bentuk penyertaan modal negara secara langsung. Konsep penyertaan modal merupakan jawaban

atas sumber permodalan yang ada, sekaligus akan memandu keberadaan dan penggunaan modal.

PT. Kimia Farma (Persero). adalah salah satu perusahaan pelayanan kesehatan yang komprehensif bergerak dari hulu ke hilir. Kimia Farma (Persero) bergerak dalam bidang industri, pemasaran, distribusi, penelitian, laboratorium klinik dan klinik kesehatan. Sebagai perusahaan publik sekaligus BUMN. PT. Kimia Farma berkomitmen penuh untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang lebih baik, yang merupakan kebutuhan dan kewajiban untuk melayani masyarakat. Sebagai bagian dari tanggung jawab sosialnya, Kimia Farma berkomitmen untuk memastikan pasokan obat genetik yang stabil di pasar domestik sesuai dengan misi perusahaan(Sumber : www.kimiafarma.co.id).

PT. Kimia Farma (Persero). Tbk, mengetahui bahwa sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan perkembangan perusahaan, salah satunya apotek Kimia Farma ub, menerapkan strategi pengembangan SDM yang sejalan dengan strategi bisnis yang telah ditetapkan, merasakan implementasinya pengelolaan SDM Harus dapat meningkatkan kapabilitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini memastikan bahwa tujuan bisnis yang diinginkan perusahaan tercapai. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah aset (asset) terpenting dalam suatu organisasi dan harus dikelola dengan cermat dan benar. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk mengelola, mengatur, mengatur dan menggunakan sumber daya manusia agar berfungsi dengan baik secara produktif, efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kepuasan karyawan adalah terjalinnya hubungan interpersonal (good relationship) dan komunikasi yang baik. Komunikasi internal merupakan salah satu komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan baik secara horizontal maupun vertikal. Untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, perusahaan membutuhkan manajer yang dapat memotivasi karyawannya sedemikian rupa sehingga karyawan yang dipimpinya ingin mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas layanan suatu organisasi. Motivasi merupakan salah satu topik yang sering dipelajari. Motivasi dapat membuat pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, menjadikan pegawai aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai efisiensi yang maksimal, motivasi atau semangat kerja dari dalam (internal) dan dari luar (eksternal) dapat memberikan hasil kerja yang terbaik untuk kinerja yang lebih baik.

Sumber daya manusia adalah potensi yang dimiliki orang dan yang dapat mereka sediakan bagi masyarakat untuk produksi barang dan jasa. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dinilai dari besarnya laba, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Komunikasi internal terstruktur dalam banyak cara, tetapi dapat diperjelas sebagai berikut: Dengan komunikasi tatap muka (face to face communication). Komunikasi personal adalah komunikasi antara dua orang dan dapat dilakukan secara langsung melalui dua cara: 1. komunikasi personal (personal communication) dan 2. komunikasi perantara (intermediary communication). Hasilnya menunjukkan bahwa

komunikasi internal adalah bidang penelitian utama dan bervariasi dalam hal konten, struktur, dan manajemen di seluruh organisasi.

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, emosi, keinginan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. manajemen sumber daya manusia juga dipahami sebagai kemampuan manusia dalam mengelola sumber daya organisasi seperti bahan baku, dana dan informasi sehingga tercapai kinerja yang baik. motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upayanya untuk mencapai suatu tujuan. motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan semua segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam hal motivasi memiliki tujuan di dalam perusahaan, kekuatan (intensity) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, suatu arahan (direction) yang memberikan keuntungan bagi organisasi, ketekunan (persistence) mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka. Organisasi yang sukses dan efektif adalah organisasi dengan orang-orang yang berkinerja tinggi. Sektor publik (otoritas dan institusi) juga berlomba-lomba untuk mengutamakan pelayanan publik untuk kepentingan masyarakat luas.

Agar karyawan dapat bekerja dengan lancar, perlu diciptakan lingkungan yang mudah untuk bekerja, seperti tata ruang kantor yang sesuai. lingkungan kerja memang merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja ialah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di lingkungan karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan saat mereka melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, hasil kerja yang baik dan maksimal tercapai bila lingkungan kerja memiliki lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menyelesaikan dan mendukung tugas yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dan mendorong (memotivasi) setiap karyawan untuk bekerja dengan nyaman.

kepuasan kerja merupakan suatu penilaian, perasaan atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan pekerjaan itu sendiri yang dipenuhi dengan beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja. Memberikan pendapat bahwa Lingkungan kerja meliputi semua alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat individu bekerja, metode kerja, dan peraturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja ialah suatu lingkungan yang dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari. Selain itu, ada pula kepuasan kerja yang mempertimbangkan berbagai faktor seperti kondisi individu dan kecenderungan perilaku. Kepuasan - Kepuasan tidak terlihat dan tidak nyata, tetapi dimungkinkan sebagai hasil kerja. Cara yang sangat penting untuk mendorong karyawan agar lebih aktif dan produktif di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional bahwa seseorang menyenangi dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral

kerja, disiplin dan prestasi kerja kami. Kepuasan kerja dicapai melalui kombinasi kerja pekerja itu sendiri, kerja eksternal, dan kerja internal dan eksternal.

Pada kesempatan kali ini penelitian artikel yang berlokasi di PT. Kimia Farma (persero) yang ada di sidoarjo, dalam naungan unit bisnis manajemen sidoarjo terdapat 24 cabang tersebar di daerah sidoarjo, Mojokerto, pasuruan, jombang, nganjuk, yang dimana berpusat di deltasari sidoarjo. perusahaan spesialis di bidang farmasi dan obat obatan, kimia farma di sidoarjo memiliki ratusan karyawan aktif. Sebagai perusahaan yang berbasis di indonesia memiliki visi dan misi untuk mengembangkan ekonomi bangsa dan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga perusahaan memiliki peran penting untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang ada pada PT. Kimia Farma ub. Ada beberapa aspek penting yang berperan langsung pada kepuasan karyawan yang baik seperti komunikasi internal antar karyawan dan pimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang ada di sekitar perusahaan. Penelitian kali ini memiliki tujuan untuk lebih mengetahui bagaimana respon pegawai terhadap komunikasi internal, motivasi dan lingkungan kerja. Dengan mengetahui respon positif atau negatif untuk dapat memiliki dampak pada perusahaan agar lebih memperhatikan karyawan dan kesejahteraan organisasi dalam mencapai kinerja yang baik.

Maka pada penelitian ini di lakukan pada dasarnya memiliki variabel yang keterkaitan dan memiliki dampak terhadap kepuasan karyawan. Dan peneliti tertarik terhadap variabel komunikasi internal dan lingkungan kerja dengan menambahkan variabel baru yang keterkaitan yaitu Motivasi, Dan research gap yang akan digunakan pada penelitian ini ialah Danang Indra Putranto dengan menambahkan variabel motivasi yang juga berkaitan dengan kepuasan karyawan terhadap komunikasi internal serta lingkungan kerjanya.

Rumusan Masalah:

1. Bagaimana komunikasi internal dapat mempengaruhi kepuasan Karyawan,
2. Bagaimana motivasi dapat mempengaruhi Kepuasan Karyawan,
3. Bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Karyawan,
4. Bagaimana komunikasi internal, motivasi dan lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Pertanyaan Penelitian:

1. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kepuasan karyawan,
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan,
4. Apakah komunikasi internal, motivasi dan lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi Kepuasan Karyawan

Kategori SDG's: Sesuai pada SDG:s penelitian artikel ini menggunakan SDG's ke 8 ialah Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi.

Metodologi

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian pada artikel ini menggunakan uji hipotesis antar variabel yang dilakukan saat ini bermaksud menjelaskan pengaruh dan ikatan antar variabel melalui pengujian hipotesis, Maka metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan instrumen kuesioner. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT. Kimia Farma (persero) yang berada di sidoarjo yang berjumlah 155, dari pegawai yang memiliki jumlah total 155 ini yang akan digunakan penelitian sebagai sampel sebanyak 61 karyawan atau 0,1 (10%) yang berada di unit bisnis sidoarjo.

Lokasi Penelitian

Untuk lokasi penelitian pada perusahaan PT. Kimia Farma unit bisnis yang ada di Kabupaten Sidoarjo.

Definisi Operasional

a. Komunikasi Internal (X1)

mendefinisikan komunikasi internal merupakan pertukaran gagasan (secara horizontal dan vertikal) di antara para administrator dan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Pertukaran informasi atau gagasan dalam komunikasi internal ditunjang oleh beberapa bentuk jalur komunikasi, antara lain komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal.

b. Motivasi (X2)

motivasi ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang karyawan atau pemimpin, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan bersama.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja meliputi segala sarana dan prasarana kerja yang dekat dengan pegawai yang melakukan pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang mendukung adalah lingkungan di mana karyawan dapat termotivasi oleh kinerja mereka sendiri.

d. Kepuasan Karyawan (Y)

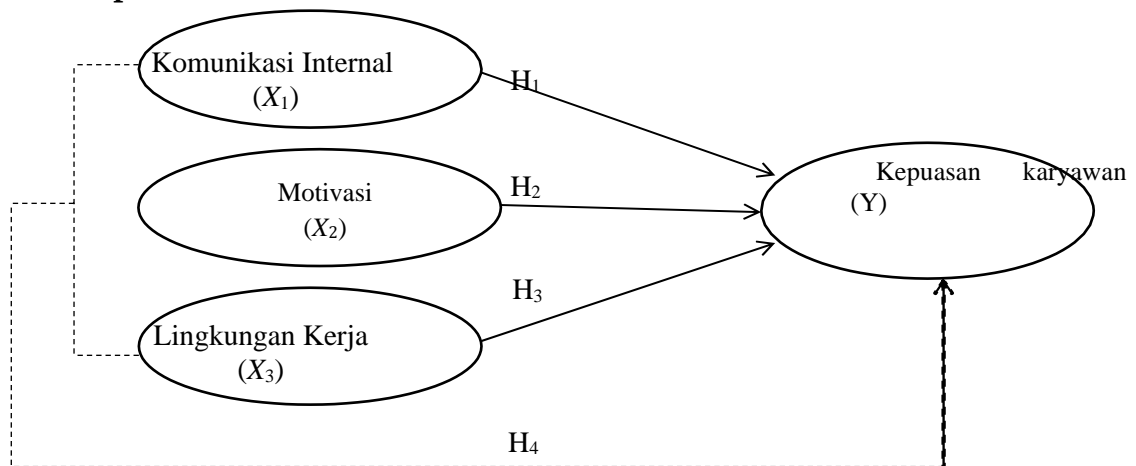
Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Orang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.[23] Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja seseorang tersebut. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan diluar pekerjaan.

Variabel Penelitian

Tabel 1. Variabel Indikator

No.	Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1.	Komunikasi Internal	a. Komunikasi dari pimpinan ke karyawannya b. Komunikasi dari karyawan kepada pimpinan c. Komunikasi dari karyawan ke karyawan lainnya	Skala Likert
2.	Motivasi	a. Tujuan yang ingin di capai b. Kemampuan individu c. Motivasi dari karyawan lain	Skala Likert
3.	Lingkungan Kerja	a. Kenyamanan terhadap suhu di tempat kerja b. Keamanan di tempat kerja c. Kerapian di tempat kerja d. Kebersihan di tempat kerja	Skala Likert
4.	Kepuasan Karyawan	kepuasan terhadap pekerjaan Kepuasan terhadap penghasilan Kepuasan terhadap rekan kerja Kepuasan terhadap promosi	Skala Likert

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Komunikasi Internal secara bertepatan yang mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan
- H2 : Motivasi secara bertepatan yang mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan
- H3 : Lingkungan Kerja secara bertepatan yang mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan
- H4 : Komunikasi Internal, Motivasi, Lingkungan secara bersamaan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validasi

Menurut Ghozali (2018), uji validitas merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas mengacu pada sejauh mana suatu penelitian ilmiah benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Data dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dalam konteks ini, data valid biasanya memiliki syarat atau taraf signifikan $< 0,05$ (nilai signifikansi yang kecil menunjukkan korelasi yang signifikan).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Uji Validitas		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Komunikasi Internal	X1.1	0,555	0.252	Valid
	X1.2	0,513		Valid
	X1.3	0,506		Valid
	X1.4	0,328		Valid
	X1.5	0,555		Valid
Motivasi	X2.1	0,513		Valid
	X2.2	0,506		Valid
	X2.3	0,353		Valid
	X2.4	0,555		Valid
	X2.5	0,513		Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,506		Valid
	X3.2	0,328		Valid
	X3.3	0,427		Valid
	X3.4	0,513		Valid
	X3.5	0,328		Valid
Kepuasan Kerja Karyawan	Y1	0,353	Valid	
	Y2	0,513	Valid	
	Y3	0,555	Valid	
	Y4	0,353	Valid	
	Y5	0,555	Valid	

Sumber data di olah: *SPSS Statistic 20, 2024*

Berdasarkan hasil olah data terhadap 20 pernyataan kuesioner mulai dari variabel (X) sampai variabel (Y), semua memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel ditentukan dengan cara melihat tabel statistik Derajat Kebebasan (DF), yaitu $DF = n - 2 = 61 - 2 = 59$. Sehingga, dilihat dari tabel r, nilai kritisnya adalah 0,252. Dari perhitungan ini, semua pernyataan kuesioner dapat dikatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas mengacu pada seberapa konsistennya hasil penelitian saat diulang terus-menerus dengan cara yang sama. Variabel dikatakan konsisten (reliabel) jika nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan $> 0,60$.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
X1	0,412	Reliabel
X2	0,381	Reliabel
X3	0,398	Reliabel
Y	0,420	Reliabel

Sumber data diolah: SPSS Statistic 20, 2024

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk pengujian terhadap normal atau tidaknya sebaran data. Pengujian normalitas dilakukan sebanyak jumlah variabel penelitian yang digunakan (Suharsimi, 2013). Kriterianya adalah, jika didapatkan nilai signifikansi (Sig.) >0,05, maka data dikatakan terdistribusi normal. Sebaliknya, jika didapatkan nilai signifikansi (Sig.) <0,05, maka data tersebut dikatakan tidak terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,71328088
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,081
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		,907
Asymp. Sig. (2-tailed)		,383

Sumber Data diolah: SPSS Statistic 20, 2024

Uji Normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji Kolmogorov-Smirnov karena pengujian ini lebih tepat digunakan untuk sampel data lebih dari 30. Berdasarkan data yang dihasilkan, data dinyatakan terdistribusi normal karena nilai signifikansi (Sig.) >0,05.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017), jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance			VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	3,200	1,849		1,731	,089			
KOMUNIKASI INTERNAL	,277	,117	,270	2,360	,022	,361	2,771	
MOTIVASI	,797	,105	,761	7,622	,000	,474	2,109	
LINGKUNGAN KERJA	,220	,098	,215	2,236	,029	,512	1,953	

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN(Y)

Sumber data diolah : SPSS Statistic 20, 2024

Masing- masing dari variabel penelitian menunjukkan hasil yang terbebas dari masalah multikolinearitas. Nilai VIF untuk variabel Komunikasi Internal adalah 2,771(<10), untuk variabel Motivasi adalah 2,109(<10), dan untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 1,953(<10). Berdasarkan hasil olah data ini, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan tidak mengalami korelasi yang tinggi (berlebihan) antarvariabel, sehingga model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
				df1	df2	
1	,855 ^a	0,730	0,716	3	57	1,629

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA(X1), MOTIVASI(X2), KOMUNIKASI INTERNAL(X3)

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN(Y)

Sumber data di olah: SPSS Statistic 20, 2024

Uji Parsial (t)

Uji parsial (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh masing - masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Syarat uji yang dilakukan dilihat dari nilai sigifikan >0,05 untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel komunikasi internal, motivasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan .

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	3,200	1,849		1,731	,089			
KOMUNIKASI INTERNAL	,277	,117	,270	2,360	,022	,361	2,771	
MOTIVASI	,797	,105	,761	7,622	,000	,474	2,109	
LINGKUNGAN KERJA	,220	,098	,215	2,236	,029	,512	1,953	

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN(Y)

Sumber data di olah : SPSS Statistic 20, 2024

Berdasarkan uji-t bahwa variabel lingkungan kerja signifikasi karena lebih kecil dari 0,05 (sig<0,05) maka hipotesis penelitian diterima, dan t hitung>t tabel, t hitung X1= 2,360

$df=n-k-1$ t tabel dengan $df=61-K-1= 61-3-1=57$, maka t tabel adalah 1,672. maka $2,360 > 1,672$ sehingga hipotesis diterima, X1 berpengaruh terhadap Y.

Uji Simultan (F)

Ketentuan dari uji F sebagai berikut (Ghozali, 2016), jika suatu nilai signifikan $F < 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$ maka H^0 ditolak dan H^1 diterima. Artinya variabel independent/terikat, syarat kedua F hitung $> F$ tabel.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,687	3	27,562	51,466	,000 ^b
	Residual	30,526	57	,536		
	Total	113,213	60			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA(X3), MOTIVASI(X2), KOMUNIKASI INTERNAL(X1)

Sumber data di olah : SPSS Statistic 20, 2024

Berdasarkan hasil data yang di dapatkan menunjukkan F hitung $X1= F$ tabel dengan $df = 61-K-1 = 61-3-1=57$, tabel F statistik = 57 adalah = 2,77 maka $51,466 > 2,77$ sehingga hipotesis diterima, X berpengaruh secara simultan terhadap Y.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
1	(Constant)	3,200	1,849		1,731	,089	
	KOMUNIKASI INTERNAL(X1)	,277	,117	,270	2,360	,022	,361 2,771
	MOTIVASI(X2)	,797	,105	,761	7,622	,000	,474 2,109
	LINGKUNGAN KERJA(X3)	,220	,098	,215	2,236	,029	,512 1,953

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN(Y)

Sumber data di olah : SPSS Statistic 20, 2024

$$Y=3,200+0,277X1 + 0,797X2 + 0,220X3$$

- Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 3,200 hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai variabel X, sama dengan nol, maka variabel Y sebesar 3,200.
- Nilai koefisiensi regresi dari variabel X1 sebesar 0,277 menunjukkan besaran pengaruh X1 terhadap Y, koefisiensi regresi linear bertanda positif (+), yang menunjukkan X1 berpengaruh terhadap Y, dimana setiap peningkatan nilai pada X1 maka nilai Y juga akan meningkat, begitu sebaliknya.

- Nilai koefisien regresi dari variabel X2 sebesar 0,797 menunjukkan besaran pengaruh X2 terhadap Y, koefiensi regresi linear bertanda positif (+), yang menunjukkan X2 berpengaruh terhadap Y, dimana setiap peningkatan nilai pada X2 maka nilai Y juga akan meningkat, begitu sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi dari variabel X3 sebesar 0,220 menunjukkan besarnya pengaruh X3 terhadap Y, koefiensi regresi linear bertanda positif (+), maka bisa diartikan bahwa jika variabel X3 meningkat maka variabel Y akan meningkat pula begitu juga sebliknya.

Uji Korelasi Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
				df1	df2	
1	,855 ^a	0,730	0,716	3	57	1,629

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA(X3), MOTIVASI(X2), KOMUNIKASI INTERNAL(X1)

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN(Y)

Nilai korelasi berganda menunjukkan nilai 0,855 atau 85,5% yang artinya keeratan hubungan variabel bebas dan terikat sebesar 85,5% yang artinya nilai R tabel tersebut dikatakan positif dan menandakan bahwa adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang cukup kuat dikarenakan nilai yang lebih dari 50%.

Uji Determinasi Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi Berganda

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
				df1	df2	
1	,855 ^a	0,730	0,716	3	57	1,629

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA(X3), MOTIVASI(X2), KOMUNIKASI INTERNAL(X1)

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN(Y)

Sumber data di olah : SPSS Statistic 20, 2024

Presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R square) sebesar 0,730 atau sebesar 73%. Hal ini menunjukkan besar pengaruh variabel komunikasi internal (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 70%, sedangkan sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Terdapat Pengaruh Antara Variabel X1 Komunikasi Internal Terhadap Variabel Y Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang didapatkan melalui pengolahan menggunakan SPSS dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H1 dapat diterima dengan menandakan variabel komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat diartikan komunikasi internal yang ada telah diterapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Komunikasi yang ada dalam perusahaan pada variabel komunikasi internal memberikan dampak dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena mampu memberikan kenyamanan dan kerja sama tim yang baik saat bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh D. Putranto, S. Suryoko, and H. Waloejo, dimana komunikasi internal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang ditempati. Menurut pendapat dalam penelitian sebelumnya komunikasi internal dari manajer kepada karyawan berpengaruh besar terhadap kerja sama tim begitu juga dengan karyawan kepada atasan juga terhadap sesama karyawan. Dalam penelitian lainnya komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Terdapat Pengaruh Antara Variabel X2 Motivasi Terhadap Variabel Y Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang didapat, yang telah diolah menggunakan SPSS dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H2 dapat diterima dengan menandakan variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan, Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jika dilihat dari hasil kuesioner mayoritas memiliki dampak ialah indikator kemampuan individu karyawan dan indikator peran antar karyawan lainnya. Dalam penelitian ini beberapa faktor tersebut sebagai penentu karyawan pada kepuasan kerja karyawan. Salah satunya seringkali karyawan memberikan pujian terhadap karyawan lainnya, yang dimana memberikan motivasi dan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan, begitu pula dengan manajer atau atasan yang sering memberikan pujian dan semangat kerja kepada karyawan memberikan dampak besar terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan diperusahaan. Dengan hal ini antar karyawan dan atasan memberikan peranan penting dalam memberikan motivasi terhadap karyawan lainnya untuk kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Sedarmayanti, dimana dalam penelitiannya motivasi ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang karyawan atau pemimpin, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan bersama. penelitian

sebeumnya menyatakan pujian, motivasi dari karyawan lain dan atasan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Terdapat Pengaruh Antara Variabel X3 Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Y Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang didapat, yang telah diolah menggunakan SPSS dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H3 dapat diterima dengan menandakan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan jika lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, jika dilihat dari kuesioner mayoritas karyawan yang berada dalam perusahaan terpengaruh dengan lingkungan kerja mereka, dimana setiap lingkungan kerja memberikan dampak yang berbeda-beda, faktor yang mempengaruhi ialah lingkungan kerja memberikan motivasi terhadap para pegawai itu sendiri, juga tempat kerja yang nyaman, bersih juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di teliti oleh M. S. Rahayu dimana dalam penelitiannya menyebutkan Lingkungan kerja meliputi segala sarana dan prasarana kerja yang dekat dengan pegawai yang melakukan pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang mendukung adalah lingkungan di mana karyawan dapat termotivasi oleh kinerja mereka sendiri. lingkungan kerja yang baik merupakan bagian dari peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, yang meningkatkan efektivitas perusahaan dan mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan itu sendiri.

Terdapat Pengaruh Antara Variabel Komunikasi Internal, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang didapatkan dan telah diolah menggunakan SPSS dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H4 dapat diterima dengan menandakan variabel komunikasi internal, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan sebelumnya dimana variabel independen variabel komunikasi internal, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terpengaruh oleh komunikasi internal, motivasi dan lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat di artikan komunikasi internal memiliki peran terhadap motivasi karyawan dan terhadap lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan. Karyawaan akan memiliki pengalaman pada perusahaan berupa kemampuan individu, juga kemampuan kerja sama tim. Kemampuan dalam hal komunikasi antar karyawan dan atasan, memberikan motivasi antar karyawan serta diri sendiri, dan konflik dalam lingkungan kerja. Sehingga

komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja mampu memberikan dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana secara bersama sama variabel komunikasi internal, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh komunikasi internal, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan maka dapat disimpulkan:

1. Adanya pengaruh positif dan bertepatan dengan komunikasi internal terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika semakin baik komunikasi internal di suatu perusahaan maka dapat memberikan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.
2. Adanya pengaruh positif dan bertepatan dengan motivasi terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika semakin banyaknya motivasi terhadap karyawan di perusahaan maka dapat memberikan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan
3. Adanya pengaruh positif dan bertepatan dengan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika semakin layak dan baiknya suatu lingkungan kerja di perusahaan maka dapat memberikan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.
4. Adanya pengaruh komunikasi internal, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara bersamaan. Dari variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini, variabel (Motivasi) yang paling dominan dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disarankan:

1. Untuk meningkatkan dan memperthankan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan tetap perlu memberikan dukungan terhadap karyawan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan. Maka perusahaan juga perlu meningkatkan hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan tetap memiliki karyawan yang sinergik dan memberikan pelayanan yang terbaik untuk perusahaan.
2. Untuk penelitian selanjutnya perlu adanya penelitian dengan mengembangkan faktor - faktor maupun variabel yang berkaitan dengan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan perusahaan

Referensi

- A. J. Sugiharto, "Kerugian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sebagai Kerugian Keuangan Negara," *J. Educ. Dev.*, vol. 9, no. 1, pp. 158–160, 2021, [Online]. Available: <http://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/2329%0Ahttps://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/download/2329/1274>
- A. P. Pambajeng, H. M. K. Sari, and Sumartik, "the Influence of Internship Experience, Work Motivation, and Soft Skills on College Student Work Readiness in Entering the World of Work Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Dan Soft Skill Terhadap

Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja," *COSTINGJournal Econ. Bus. Account.*, vol. 7, 2024.

- A. Royyana, "STRATEGI TRANSFORMASI DIGITAL PADA PT. KIMIA FARMA (PERSERO) TBK. *Journal of information system public health 3(3).*," *J. Sist. Inf. Kesehat. Masy. J. Inf. Syst. Public Heal.*, vol. 3, no. 3, pp. 15–32, 2018.
- A. S. Pareraway, C. Kojo, F. Roring, and P. Lingkungan....., "the Effect of Environmental Work, Training, and Empowerment of Human Resources on Employees Job Satisfaction Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo," *J. EMBA*, vol. 6, no. 3, pp. 1828–1837, 2018.
- C. Sustanino and R. Lestari, "Komunikasi Internal Pada Perusahaan Bienti Mediaworks Dari Perspektif Teori Kendali Organisasi," Pantarei, 2020, [Online]. Available: <https://jom.fikom.budiluhur.ac.id/index.php/Pantarei/article/view/599%0Ahttps://jom.fikom.budiluhur.ac.id/index.php/Pantarei/article/download/599/481>
- D. Putranto, S. Suryoko, and H. Waloejo, "Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang," *J. Ilmu Adm. Bisnis S1 Undip*, vol. 2, no. 1, pp. 1–9, 2012, [Online]. Available: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1623>
- E. H. Nasution, S. Musnadi, and Faisal, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh," *Bisnis Unsyiah*, vol. 2, no. 1, p. 123, 2018.
- H. Subariyanti, "Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan," *J. Ecodemica*, vol. 1, no. 2, pp. 224–232, 2017, [Online]. Available: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- H. Ubaidillah and V. Firdaus, "The Influece Of Self-Efficacy, Training and Work Enviroment on Employee Performance at PT. Cipta Perkasa Oleindo," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 2, pp. 7154–7166, 2024, [Online]. Available: <http://journal.yrpiyku.com/index.php/msej>
- Jumiyati and Y. Azlina, "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Kimia Farma (PERSERO) TBK Jakarta," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2019.
- K. Munthe and E. Tiorida, "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 1, p. 86, 2017, doi: 10.35697/jrbi.v3i1.549.
- L. Lestary and H. Chaniago, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 94–103, 2018, doi: 10.35313/jrbi.v3i2.937.

- M. Andriani et al., "2 Sekretari; Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia," *J. Admistrasi Kant.*, vol. 5, no. 1, pp. 83–98, 2017.
- M. Asir et al., "Analysis Of The Role Of Internal Communication And Leadership Behavior On Work Effectiveness Analisis Peran Komunikasi Internal Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 5, pp. 2771–2779, 2022, [Online]. Available: <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- M. S. Rahayu and R. Rushadiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- M. Wijaya, "Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan," *J. Konsep Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–8, 2017.
- R. R. H Andrey, Adolfina, and Y. Uhing, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 361–370, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22376>
- S. Bahri and Y. C. Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan)," *J. Ilm. Manaj. Bisnis*, vol. 18, no. 1, pp. 9–15, 2017.
- S. K. DEWI and A. FRIANTO, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari," vol. 1, 2013.
- Sedarmayanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado," *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 2, pp. 298–307, 2017.
- T. A. Gutama, "Peran Komunikasi Dalam Organisasi," *J. Sociol. DILEMA*, vol. 25, no. 2, pp. 107–113, 2010, [Online]. Available: https://eprints.uns.ac.id/820/1/PERAN_KOMUNIKASI_DALAM_ORGANISASI.PDF
- T. Suripto, "Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis," *JESI (Jurnal Ekon. Syariah Indones.*, vol. 2, no. 2, p. 239, 2016, doi: 10.21927/jesi.2012.2(2).239-250.
- Tuffah Hati Umniyyah, K. Adji Kusuma, V. Firdaus, D. Andriani, and U. Muhammadiyah Sidoarjo, "The Relationship Between Teamwork, Communication, And Work Discipline On Employee Performance At CV Ayo Berjaya Berkarya," *Manag. Stud.*

Entrep. J., vol. 4, no. 6, pp. 8865–8877, 2023, [Online]. Available:
<http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>