
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PP LONDON SUMATERA
INDONESIA TBK PALEMBANG**

Syifa Fauziana¹, Wani Fitriah², Amrah Muslimin³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah
Palembang

Email: sfauziana13@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Internal secara simultan dan parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang. Jenis penelitian ini asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi 104 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 51 responden yang diambil menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling. Data yang digunakan data primer, dengan menggunakan metode pengumpulan data Kuesioner. Teknik analisis menggunakan uji regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang, ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan komunikasi internal secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap naik turunnya kepuasan kerja karyawan sebesar 25,1%.

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

Abstrak

This study aims to determine the effect of job satisfaction and internal communication simultaneously and partially on employee job satisfaction at PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang. This type of research is associative with a quantitative approach. The total population is 104 employees and the sample used is 51 respondents taken using probability sampling with a simple random sampling technique. The data used are primary data, using a questionnaire as the data collection method. The analysis technique uses multiple linear regression test, F and t hypothesis tests, and the coefficient of determination. The results of the hypothesis test show that there is a significant effect of job satisfaction and internal communication simultaneously on employee job satisfaction at PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang, and there is a significant effect of job satisfaction and internal communication partially on employee job satisfaction at PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang. The results of the coefficient of determination show that the variables of job satisfaction and work environment contribute to the increase and decrease of employee job satisfaction by 25.1%.

Kata Kunci: Work Environment, Internal Communication, Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Persaingan ketat di era sekarang yang semakin hari semakin kompetitif dan membutuhkan inovasi, bahkan menuntut palaku bisnis untuk melakukan inovasi yang maksimal agar usahanya tetap berdiri dan bertahan dengan lancar. Manajemen Sumber Daya

Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan, dan Masyarakat (Kasmir, 2019). Dalam konteks organisasi modern, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan untuk mengelola SDM secara optimal, terutama dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima, (Busro, 2020:101). Setiap individu memiliki Tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya (Wibowo, 2019:415). Biasanya orang yang merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan dan pekerjaan tersebut dianggap telah memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya bekerja. Sehingga apabila seseorang mendambakan sesuatu berarti yang bersangkutan memiliki sesuatu harapan dengan demikian termotivasi untuk melakukan Tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja adalah sebuah tempat atau kondisi di sekitar lokasi perusahaan atau tempat kerja yang mendukung dan memiliki kemampuan untuk melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Jika kondisi di lingkungan kerja tidak membuat nyaman atau tenang, maka akan berdampak dengan suasana kerja yang menjadi terganggu dan pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana yang ada di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi ketenangan, fasilitas kerja, dan juga termasuk hubungan kerja antar karyawan yang ada di suatu perusahaan tersebut, (Sutrisno, 2020:118).

Komunikasi merupakan suatu proses di mana seseorang mengirimkan stimulus atau rangsangan dalam bentuk pesan verbal kepada individu lain dengan tujuan memengaruhi atau mengubah perilaku orang tersebut, Menurut Muhammad (2017:4). Berdasarkan definisi tersebut, komunikasi dapat dipahami sebagai kegiatan menyampaikan pesan dari satu pihak ke pihak lain agar tercipta pemahaman yang lebih baik. Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal, vertical dan diagonal didalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (Poppy Ruliana, 2016:94)

PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk, yang umum dikenal dengan nama Lonsum, mulai beroperasi sejak 18 Desember 1962. Perusahaan ini merupakan salah satu pelaku utama dalam industri agribisnis dan berkedudukan pusat di Jakarta. Sebagai perusahaan berbentuk perseroan terbatas, Lonsum berfokus pada kegiatan usaha di sektor perkebunan di Indonesia. Berdasarkan berbagai sumber data yang tersedia, perusahaan ini tercatat sebagai salah satu perusahaan perkebunan besar dengan area operasional yang tersebar di sejumlah wilayah, terutama di kawasan Kalimantan dan Sumatera.

Berdasarkan observasi awal, pencapaian produksi buah kelapa sawit PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang dalam lima tahun terakhir cenderung menunjukkan penurunan. Penurunan persentase pencapaian dari tahun ke tahun ini menunjukkan bahwa realisasi produksi belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara target dan realisasi yang semakin melebar dalam kurun waktu lima tahun. Untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada

perusahaan, maka penulis melakukan pra riset guna untuk mendukung permasalahan yang ada dilapangan, berikut table hasil pra riset yang dilakukan penulis dengan menyebarkan kuesioner 30 karyawan sebagai responden.

Berdasarkan hasil Pra Riset menemukan permasalahan pada PT. London Sumatera Indonesia Tbk Palembang, pada variable kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berada pada kondisi yang kurang optimal. Selanjutnya pernyataan mengenai lingkungan kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan masih belum kondusif dan membutuhkan perbaikan. Pencahayaan ruang kerja yang dinilai belum optimal membuat sebagian karyawan merasa kurang nyaman dan sulit berkonsentrasi, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas. Terakhir variabel komunikasi internal, perusahaan masih belum berjalan secara optimal dan memerlukan perbaikan menyeluruh. Kualitas hasil kerja yang kurang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaanya kondisi ini membuat karyawan merasa tidak maksimal dalam menyelesaikannya.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73), Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Selanjutnya menurut Hasibuan (2021:202), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:74), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Sutrisno (2016:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: 1) Kesempatan Untuk Maju; 2) Keamanan Kerja; 3) Gaji; 4) Perusahaan dan Manajemen; 5) Pengawasan; 6) Faktor Intrinsik dan Pekerjaan; 7) Kondisi kerja; 8) Aspek sosial dalam pekerjaan; 9) Komunikasi; 10) Fasilitas.

Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut: 1) Pekerjaan; 2) Upah; 3) Promosi; 4) Pengawasan; 5) Rekan kerja.

Lingkungan Kerja

Sedarmayati dalam Ahmad (2018:100) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito dalam Enny (2019:56) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi seorang pekerja, dan ini dapat mempengaruhi bagaimana dia memenuhi tugasnya, seperti kebersihan, musik atau lainnya. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah mengacu pada bagaimana pekerja dapat mempengaruhi pekerjaannya, misalnya melalui suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan atau kebersihan tempat kerja dan apakah sesuai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti, (2019:22) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1) Penerangan; 2) Suhu udara; 3) Kebisingan; 4) Penggunaan warna; 5) Ruang yang dibutuhkan; 6) Kemampuan untuk bekerja; 7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Komunikasi Internal

Menurut Poppy Ruliana (2016:94) Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal, vertical dan diagonal didalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung. Menurut Brennan (dalam Effendy, 2019:122) : Komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi manajemen) berlangsung (operasi dan manajemen). Muhyadi dalam Kambey (2018:166), mengemukakan bahwa Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi.

Menurut Moorhead dan Griffin (dalam Hidayat, 2021:15), terdapat lima indikator komunikasi internal, antara lain: 1) Kualitas (Quality); 2) Kuantitas (Quantity); 3) Ketepatan waktu (Timeliness); 4) Efektivitas (Effectiveness); 5) Kemandirian (Independence).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif dipilih karena bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk yang berlokasi di Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang yang berjumlah 104 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 51 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	1.359	1.693		.802	.426
	X1	.480	.117	.459	4.113	.000
	X2	.513	.124	.463	4.146	.000

Sumber : Berdasarkan Pengolahan SPSS,2026

Berdasarkan Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda diperoleh rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y=1,359+0,480X_1+0,513X_2$$

Nilai konstanta sebesar 1,359 bernilai positif, artinya apabila variabel Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Internal bernilai nol, maka Kepuasan Kerja Karyawan memiliki nilai tetap sebesar 1,359. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,480 bernilai positif artinya apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat 0,480. Koefisien Komunikasi Internal sebesar 0,513 bernilai positif artinya apabila Komunikasi Internal mengalami peningkatan satu satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat 0,513.

2. Hasil Uji Hipotesis Uji F (Bersama-sama)

Tabel 2. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	850.935	2	425.468	71.790	.000 ^b
	Residual	284.477	48	5.927		
	Total	1135.412	50			

Sumber : Berdasarkan Pengolahan SPSS,2026

Untuk Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10%=0,1 dengan rumus $d=n-k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel), maka $df= n-k = 51-2= 49-1=48$ jadi nilai Ftabel = 2,42. Nilai Fhitung 71,790 > Ftabel 2,42 dengan Sig. F 0,000 < 0,10; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.

Uji t (Parsial/Individu)

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	1.359	1.693		.802	.426
	X1	.480	.117	.459	4.113	.000
	X2	.513	.124	.463	4.146	.000

Sumber : Berdasarkan Pengolahan SPSS,2026

Untuk menentukan ttabel digunakan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan rumus $df= n-k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel), maka $df = n-k = 51-2 = 49-1=48$ jadi nilai ttabel = 1,677.

Berdasarkan tabel di atas, Variabel Lingkungan Kerja bernilai positif thitung (4,113) > ttabel 1,677, dengan tingkat Sig. t 0,000 < 0,10 (signifikan), Artinya, ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Variabel Komunikasi Internal bernilai positif thitung (4,146) > ttabel 1,677, dengan tingkat Sig. t 0,000 < 0,10 (signifikan), Artinya, ada pengaruh signifikan antara Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.749	.739	2.434

Sumber : Berdasarkan Pengolahan SPSS, 2026

Nilai R Square sebesar 0,749 menunjukkan bahwa 74,9% variasi Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,739 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal mampu menjelaskan 73,9% perubahan Kepuasan Kerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Regresi Linier Berganda ($Y=1.359+0,480X_1+0,513X_2$), menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal bernilai positif. Artinya hasil penelitian analisis berdasarkan jawaban responden lingkungan kerja dan komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Koefisien hasil penelitian analisis Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal positif, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya hasil penelitian analisis Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal menurun maka Kepuasan Kerja Karyawan ikut menurun berdasarkan jawaban responden.

Secara bersama-sama hasil pengujian hipotesis uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung $71,790 > F_{tabel} 2,45$ dengan signifikan $0,000 < 0,10$ artinya ada pengaruh signifikan, maka H_0 diterima artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Hasil Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,739 atau 73,9%. Hal ini menunjukkan besarnya Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang sebesar 73,9% sedangkan sisanya 26,1% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada tabel distribusi jawaban responden (Tabel IV.7) terlihat bahwa karyawan rata-rata menjawab setuju terhadap pertanyaan yang diajukan. Jadi pengaruh positif yang dimaksud adalah apabila terjadi peningkatan variabel independent yaitu Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal maka akan berpengaruh juga peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan dan apabila terjadi penurunan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan ikut menurun.

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel IV.7 Variabel Kepuasan Kerja Karyawan, hasil jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban dominan pada katagori setuju, Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada saat ini tergolong baik dan telah mampu mendukung pelaksanaan aktivitas kerja yang ada di perusahaan.

Hasil ini di dukung dengan pendapat yang diungkapkan oleh Menurut Afandi (2018:73), Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai

aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian oleh Farah Tasya Untari & Koen Hendrawan (2025) Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan untuk Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas Organisasi (Studi Pada Karyawan PT Indomarco Prismatama). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Hal ini dapat terlihat dari nilai thitung untuk lingkungan kerja yaitu sebesar $4,113 > t_{tabel} 1,677$. Selain itu nilai signifikan sebesar $0,10$ maka semakin memperkuat temuan ini. Dengan demikian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Hasil ini membuktikan bahwa apabila Lingkungan Kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan tabel IV.8 jawaban responden Lingkungan Kerja terlihat bahwa karyawan rata-rata menjawab setuju terhadap pertanyaan yang diajukan. Jadi pengaruh positif yang dimaksud adalah apabila terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja maka akan berpengaruh juga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan apabila terjadi penurunan pada Lingkungan Kerja maka Kepuasan Kerja Karyawan akan ikut menurun.

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel IV.8 Variabel Lingkungan Kerja, hasil jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban dominan pada kategori setuju, Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada sudah tergolong baik dan mampu mendukung aktivitas kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Afandi (2018:66) adalah mengacu pada bagaimana pekerja dapat mempengaruhi pekerjaannya, misalnya melalui suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan atau kebersihan tempat kerja dan apakah sesuai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Vina Krisdianti, Yasir Arafat, Ninin Non Ayu Salmah (2025) Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif.

3. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Intenal memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Hal ini dapat di lihat dari nilai thitung untuk komunikasi

internal yaitu sebesar 4,146 > lebih besar dari t tabel 1,677. Selain itu nilai signifikan sebesar 0,10 maka semakin memperkuat temuan ini.

Dengan demikian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Hasil ini membuktikan bahwa apabila komunikasi internal dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel IV.9 jawaban responden Lingkungan Kerja terlihat bahwa karyawan rata-rata menjawab setuju terhadap pertanyaan yang diajukan. Jadi pengaruh positif yang dimaksud adalah apabila terjadi peningkatan variabel Komunikasi Internal maka akan berpengaruh juga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan apabila terjadi penurunan pada komunikasi internal maka kepuasan kerja karyawan akan ikut menurun. Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel IV.9 Variabel Komunikasi Internal, hasil jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban dominan pada kategori setuju, Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang ada dalam organisasi telah berjalan secara optimal dan mampu mendukung pelaksanaan aktivitas kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Muhyadi dalam Kambey (2018:166), mengemukakan bahwa Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Deviko Andi Putra (2024) Pengaruh Komunikasi, Dukungan Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aryana Sinar Abadi. Hasil penelitian menunjukkan variabel komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang. Selain itu, secara parsial lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Di sisi lain, komunikasi internal juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti bahwa proses penyampaian informasi yang efektif, tepat waktu, dan jelas antar karyawan maupun dengan manajemen turut berperan dalam menciptakan kepuasan kerja. Dengan demikian, kedua variabel tersebut menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Zanafa Publishing.
- Ahmad, A. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta.
- Balakrishnan, M. (2017). Effective internal communication in organizations. Prentice Hall.
- Busro, M. (2020). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Expert.
- Darmawan, D. (2019). Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia. Alfabeta.
- Effendy, O. U. (2019). Ilmu komunikasi: Teori dan praktik. Remaja Rosdakarya.
- Enny, E. (2019). Perilaku organisasi dan lingkungan kerja. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Perilaku organisasi dan komunikasi internal. Alfabeta.
- Kambey, F. (2018). Komunikasi organisasi dan internal perusahaan. Prenada Media Group.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Rajawali Pers.
- Kuncoro, M. (2019). Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi. UPP STIM YKPN.
- Muhammad, A. (2017). Komunikasi organisasi: Prinsip dan praktik dalam bisnis dan pemerintahan. Bumi Aksara.
- Porter, M. E. (1985). Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance. Free Press.
- Ruliana, P. (2016). Komunikasi organisasi dalam praktik. Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, R. (2017). Manajemen public relations dan media komunikasi. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, G. (1996). Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro. Djambatan.

Sedarmayanti. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Refika Aditama.