Ecometri : Jurnal Studi Ekonomi dan Manajemen Terapan
https://ejournal.polindo.ac.id/index.php/ecometri

Volume 3, No. 1, 2026
Page 1-14

PENGARUH KEPUASAN KERJADAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANASONIC GOBEL INDONESIA KOTA MAKASSAR

Saddiya Hamris[1*], Muchtar Lutfi[2], Arif[3]
[1,2,3]Politeknik Indonesia, Makassar
**Corresponding author:hamrissaddiya@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panasonic Gobel Indonesia Kota Makassar. Data dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. Panasonic Gobel Indonesia Kota Makassar yang bersedia menjadi responden. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan melalui faktor-faktor internal organisasi, khususnya kepuasan kerja dan komunikasi internal yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden dengan teknik sampling jenuh (sensus). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 28, yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil yang diharapkan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dan Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Keywords: *Kepuasan Kerja; Komunikasi Internal; Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study aims to examine the influence of job satisfaction and internal communication on employee performance at PT. Panasonic Gobel Indonesia, Makassar City. Data for this study were obtained from employees of PT. Panasonic Gobel Indonesia, Makassar City, who agreed to participate as respondents. The study is motivated by the importance of enhancing employee performance through internal organizational factors, specifically job satisfaction and effective internal communication. A quantitative approach was employed, utilizing primary data collected via questionnaires distributed to 30 respondents using a saturated sampling technique (census). Data analysis was conducted using multiple linear regression with the aid of SPSS version 28 software, preceded by validity, reliability, and classical assumption tests. The study hypothesizes that job satisfaction and internal communication have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously.

Keywords: *Job Satisfaction; Internal Communication; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang berorientasi disektor industri elektronik menghadapi tantangan untuk memastikan bahwa sumber daya manusianya mampu memberikan kinerja yang optimal. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja dan komunikasi internal. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang meliputi berbagai aspek seperti lingkungan kerja, sistem kompensasi, hubungan antar karyawan, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, motivasi untuk bekerja keras cenderung meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Di sisi lain, komunikasi internal juga memegang peranan penting dalam menciptakan koordinasi dan hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Komunikasi yang efektif memastikan informasi yang akurat, jelas, dan tepat waktu sampai kepada karyawan, sehingga mereka dapat memahami tujuan perusahaan dan tugas mereka dengan baik. Ketidak efektifan komunikasi internal sering kali menjadi penyebab utama miskomunikasi, kesalahpahaman, dan konflik, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks PT. Panasonic Gobel Indonesia Kota Makassar, penting untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kesuksesan suatu organisasi, termasuk di perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada keberlanjutan operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajer dan pihak manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan kondisi kerjanya, termasuk gaji, hubungan antar kolega, kesempatan pengembangan, serta sistem penghargaan yang ada di organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain kepuasan kerja, faktor komunikasi internal juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi antara atasan, bawahan, serta antar sesama karyawan dalam organisasi. Komunikasi yang

efektif dapat menciptakan iklim kerja yang positif, memperjelas tujuan, dan menyelesaikan masalah yang muncul. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan miskomunikasi, kebingungannya tugas, dan rendahnya moral karyawan, yang tentunya dapat merugikan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kedua faktor tersebut kepuasan kerja dan komunikasi internal sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.Namun, meskipun banyak penelitian yang mengaitkan kepuasan kerja dan komunikasi internal dengan kinerja karyawan, masih ada berbagai tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi, termasuk perusahaan. Masalah komunikasi internal yang kurang efektif dan tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menghambat kinerja karyawan, yang berpotensi mengurangi efisiensi operasional.

Beberapa studi menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja misalnya, (Fauzaania et al., 2021), sementara studi lain menunjukkan pengaruhnya tidak signifikan jika tidak disertai faktor lain seperti motivasi atau budaya organisasi (Fitriani & Hidayat, 2023). Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan kondisi kerjanya, termasuk gaji, hubungan antar kolega, kesempatan pengembangan, serta sistem penghargaan yang ada di organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, (Ganiya, 2021) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan penelitian terdahulu menurut (Cori & Aji, 2019) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja, komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, membuat penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh kepuasan kerja, komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Indonesia. Penelitian ini ingin mengungkap bagaimana kepuasan kerja, komunikasi internal dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

PT. Panasonic Gobel Indonesia adalah sebuah perusahaan elektronik multinasional yang dituntut untuk dapat menjalankan target dan kualitas kinerja meningkat, sejalan dengan itu, pasti ada kendala dan permasalahan yang ada dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Berdasarkan hasil observasi penulis, fenomena yang terjadi di lingkungan kerja PT.

Panasonic Gobel Indonesia menunjukkan adanya lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman, hal ini terlihat dengan adanya luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, selain itu tata ruangan yang kurang rapi, di mana terdapat banyaknya dokumen yang tidak teratur atau bertumpuk yang letaknya di sekitar meja kerja maupun di belakang kursi tempat karyawan bekerja. Hal ini dapat mengganggu kenyamanan dan menghambat kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Selain faktor fisik, aspek lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar karyawan dan komunikasi yang kurang efektif dengan atasan juga menjadi kendala. Ketidaknyamanan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian target kerja perusahaan.

Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, khususnya di PT. Panasonic Gobel Indonesia Kota Makassar dan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan Kinerja karyawan yang merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kesuksesan suatu organisasi. Selain itu Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Jadi,oleh karena itu penting bagi manajer dan pihak manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peniliti melakukan jenis penelitian yang baru yaitu "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasonic Gobel Indonesia Kota Makassar".

METODE

Pendekatan Penelitian

Pada penelitian penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini di artikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti, pendekatan kuantitatif artinya informasi atau data yang disajikan berupa angka. Jadi secara keseluruhan pendekatan penelitian adalah cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah hingga membuat kesimpulan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam Penelitian ini yaitu data kuantitatif (Sugiyono:2016), yaitu; a). Data Primer adalah data utama yang diperoleh langsung dari para responden dengan jawaban

pribadi melalui kuesioner sebagai hasil penelitian atau data yang langsung ditemui dilapangan. b). Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data ini dapat diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data dapat diperoleh dari kantor yang dapat dilihat dari buku- buku referensi, dokumentasi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data dalam penelitian Dimana kuesioner tersebut tersebut diajukan hal-hal yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Kuesioner disebarkan untuk memperoleh data pembobotan nilai pelatihan dan kepuasan kerja, komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasonic Gobel Indonesia Kota Makassar. Dokumentasi yaitu suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian pada PT. Panasonic Gobel Indonesia Kota Makassar.

Populasi dan Sampel

Menurut (P. D. Sugiyono, 2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkana oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik Kesimpulan. Popilasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panasonic Gobel Indonesia Kota Makassar 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sensus) Dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 30 orang karyawan.

Metode Analisis Data

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS *For Windows Versi* 28.

RESULTS

Uji Hipotesis

Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 2. Hasil Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659[a]	,435	,393	1,604

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah, 2026

Dari tabel 12 terdapat angka R sebesar 0,659 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, karena mendekati defenisi sangat kuat yang angkanya 0,80. Sedangkan nilai R square sebesar 0,435 atau 43% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, dan komunikasi internal sebesar 43% sedangkan sisanya 57% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan α 5%. Dengan ketentuan, jika signifikan dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53,479	2	26,739	10,390	,000[b]
	Residual	69,488	27	2,574		
	Total	122,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja
Sumber: *Data diolah, 2026*

Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja, dan komunikasi internal secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasil secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,032	4,530		,449	,657
	Kepuasan Kerja	,534	,150	,520	3,555	,001
	Komunikasi Internal	,435	,129	,493	3,364	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data diolah, 2026*

Berdasarkan tabel 14 diatas, maka persaman regresi yang berbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$\mathbf{Y = 2{,}032 + 0{,}534\ X1 + 0{,}435\ X2}$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Pada model regresi tersebut memiliki konstanta sebesar 2,032, hal ini berarti bahwa jika variabel independen kepuasan kerja dan komunikasi internal diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2,032.
b) Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,534 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika variabel kepuasan kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,534.
c) Nilai koefisien regresi variabel komunikasi internal (X2) pada penelitian ini sebesar 0,435 dapat diartikan bahwa ketika variabel komunikasi internal (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,435.

Uji parsial t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel kepuasan kerja, dan komunikasi internal terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

a) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H1 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang bernilai 3.555 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

b) Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat pengembangan karir karyawan.

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal memiliki tingkat signifikan sebesar 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H1 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang bernilai 3.364 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang telah dilakukan, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,534 dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa faktor gaji dan tunjangan yang diterima, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, lingkungan kerja fisik, serta kesesuaian pekerjaan dengan keahlian berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Secara empiris, gaji dan tunjangan yang layak memberikan dorongan motivasi dan rasa dihargai atas kontribusi yang diberikan, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan menciptakan suasana kerja yang suportif, komunikasi yang efektif, serta koordinasi yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman meningkatkan konsentrasi dan produktivitas, sedangkan kesesuaian pekerjaan dengan keahlian memungkinkan karyawan menjalankan tugas secara lebih efektif dan profesional. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut secara langsung mendukung peningkatan kualitas, kuantitas, serta pencapaian target kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang sejalan dengan temuan dalam penelitian ini, di mana kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian pada karyawan hotel di Yogyakarta menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel tersebut, memperkuat hubungan positif antara kedua variabel ini (Karyawan, 2024). Penelitian lain pada karyawan PT. Pos Langsa juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Khairatun Hisan, Zikriani, 2021),

demikian pula pada PT. Interna Kawan Setia Karawang yang melaporkan korelasi kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Halimah & Allyya, 2024). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Munawir Nasir, Rezky Ratnasari Taufan, & M Fadhil, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena itu peneliti menyarankan sebaiknya pimpinan agar senantiasa menjaga dan meningkatkan motivasi atau memberi pelatihan yang berkaitan dengan disiplin kerja demi meningkatkan kesadaran masing-masing karyawan untuk memahami pentingnya disiplin kerja sehinggah mempermudah mencapai tujuan perusahaan.

Namun demikian, tidak semua penelitian menemukan hubungan yang signifikan tersebut; terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja karyawan. Contohnya, dalam studi yang dilakukan pada PT Fuboru Indonesia ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ketika diuji tanpa mediasi variabel lain seperti komitmen afektif (Nastiti & Surabaya, 2022). Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, atau variabel perantara lain dapat mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), komunikasi internal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,435 dengan tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal yang terjalin di dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Secara empiris, komunikasi internal berperan penting dalam menyampaikan informasi, arahan kerja, kebijakan perusahaan, serta koordinasi antarbagian dalam organisasi. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan efektif memungkinkan karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan kerja sama antarindividu maupun antarunit kerja. Ketika komunikasi internal berjalan dengan baik, karyawan akan merasa lebih dilibatkan dalam organisasi, sehingga mendorong semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan komitmen dalam mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa komunikasi internal yang efektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, hasil penelitian pada karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Balitar-Blitar menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang memperkuat hubungan positif antara internal communication dan performance karyawan (Nuryani, 2022). Temuan ini juga didukung oleh studi pada PT Coca-Cola Distribusi Indonesia di Singaraja yang menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , serta penelitian di PT AMYTHAS yang melaporkan bahwa internal communication memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan (Alfarouk, 2025).

Namun, tidak semua penelitian menemukan hubungan yang signifikan tersebut; terdapat studi pada Golden City Bekasi yang menunjukkan bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model yang diuji, meskipun variabel lain seperti kepuasan kerja tetap berpengaruh signifikan (Juli & Utami, 2024). Perbedaan hasil ini menandakan bahwa meskipun komunikasi internal sering kali menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja, kekuatan dan signifikansinya dapat berbeda tergantung pada konteks organisasi, metode analisis, serta variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, kepuasan kerja dan komunikasi internal terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual berupa kepuasan kerja, tetapi juga oleh faktor organisasi berupa efektivitas komunikasi internal. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan pada saat yang sama didukung oleh sistem komunikasi internal yang jelas dan terbuka, maka karyawan akan lebih mampu bekerja secara optimal dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.

Secara empiris, kepuasan kerja memberikan dorongan psikologis yang kuat bagi karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya, sedangkan komunikasi internal berfungsi sebagai sarana pendukung yang memastikan bahwa motivasi tersebut tersalurkan secara efektif dalam pelaksanaan tugas. Kepuasan kerja mendorong munculnya motivasi, loyalitas, dan komitmen, sementara komunikasi internal membantu karyawan memahami peran, tanggung jawab, serta arah kebijakan perusahaan dengan lebih jelas. Kombinasi kedua

variabel ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meminimalkan kesalahpahaman, serta meningkatkan koordinasi dan kerja sama antarindividu maupun antarbagian.

Hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Secara empiris, komunikasi internal yang efektif tercermin melalui keterbukaan informasi dari atasan, partisipasi karyawan dalam diskusi internal, transparansi kebijakan dan keputusan, keselarasan pesan antar departemen, serta kepercayaan terhadap sumber informasi. Keterbukaan informasi dari atasan membantu karyawan memahami tujuan dan arah organisasi dengan jelas, sementara partisipasi dalam diskusi internal mendorong keterlibatan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Transparansi kebijakan dan keputusan menciptakan persepsi keadilan dan mengurangi ketidakpastian, sedangkan keselarasan pesan antar departemen meminimalkan kesalahan komunikasi dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, kepercayaan terhadap sumber informasi memperkuat keyakinan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga secara keseluruhan komunikasi internal yang baik berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan lebih efektif apabila perusahaan tidak hanya berfokus pada peningkatan kepuasan kerja semata, tetapi juga secara simultan memperkuat kualitas komunikasi internal. Dengan demikian, kepuasan kerja dan komunikasi internal saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja positif yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Beberapa penelitian empiris sebelumnya juga menemukan hasil yang sejalan dengan temuan penelitian ini bahwa kepuasan kerja dan komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian pada Hotel Matahari Beach Resort and Spa Pemuteran menunjukkan bahwa komunikasi internal dan kepuasan kerja secara simultan serta masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan hotel tersebut, dengan komunikasi internal juga meningkatkan kepuasan kerja yang mendukung performa kerja karyawan (Handayani, P. M. K., Suci, N. M., & Bagia, I. W., 2017). Penelitian lain pada PT. Telkom Pekanbaru melaporkan bahwa komunikasi internal dan kepuasan kerja keduanya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, menguatkan hubungan kedua variabel ini dalam konteks organisasi jasa telekomunikasi

(JihanFadillah, SriRahmayanti, 2025). Selain itu, studi yang mengkaji hubungan antara komunikasi internal, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan di PT Puspasari Perdana juga menemukan kontribusi positif dan signifikan dari komunikasi internal dan kepuasan kerja terhadap produktivitas sebagai salah satu bentuk kinerja karyawan (Wardana, et al, 2016). Penelitian lainya yang dilakukan oleh (Verdiansyah, Y., Mas'ud, M., & Imaduddin, I., 2025) menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Lingkungan Kerja semakin baik tingkat Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang disediakan, Peluang perbaikan untuk peningkatan kinerja karyawan ini akan berpengaruh dengan meningkatkan fasilitas kenyamanan Lingkungan Kerja.

Namun demikian, terdapat juga temuan yang tidak sejalan, seperti penelitian pada Golden City Bekasi, di mana komunikasi internal tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model yang diuji, meskipun kepuasan kerja tetap memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja (Juli & Utami, 2024). Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja dan komunikasi internal sering dianggap sebagai determinan penting kinerja, kekuatan pengaruh kedua variabel tersebut dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi, metodologi penelitian, dan variabel lain yang mungkin memoderasi atau memediasi.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik komunikasi internal yang terjalin dalam perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Kepuasan kerja dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang didukung oleh komunikasi internal yang efektif dalam perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.Kesimpulan disusun dalam satu paragraf. Bagian ini menggambarkan hasil analisis data dan pembahasan,

serta menjawab pertanyaan penelitian dan masalah yang diajukan. Kesimpulan tidak sekadar merangkum ulang diskusi, namun memberikan sintesis dari keseluruhan penelitian. Hal ini tidak termasuk menyajikan kembali hasil penelitian dalam bentuk persentase atau angka analisis. Selain itu, kesimpulan juga dapat berisi rekomendasi akademis atau implikasi kebijakan yang dapat diterapkan dalam konteks penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Alfarouk, S. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT AMYTHAS. September.

Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., ... & Lay, A. S. Y. (2023). Manajemen sumber daya manusia. CV Rey Media Grafika.

Cori, C., & Aji, G. B. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada Pt. Hyper Mega Shipping Jakarta. TRANSAKSI, 11(2), 24–35.

Fadillah, J., & Rahmayanti, S. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal, Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba, 5(1), 172-194.

Fauzaania, A., Hasyim, H., Wulandari, A., Sumarni, D., Fitrianto, A., Anggriani, B., & Taher, A. (2021). THE MAIN CAUSE OF HIV/AIDS INFECTION DISEASE. Jurnal Kesehatan, 12, 656–670.

Fitriani, Y., & Hidayat, B. (2023). Evaluation of Pending Claims Bakti Timah Karimun Hospital in Assessing the Effectiveness of the V-Claim Application. Journal of Social Research, 2(4), 1100–1105.

Ganiya, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada PT Borneo Melintang Buana Ekspor. Derivatif: Jurnal Manajemen, 15(2), 364–375.

Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Jurnal Ema, 6(1), 17–26.

Hasibuan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Bukit Kayu Kapur, Kota Dumai. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 8(3), 184–187.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan the Influence of Internal Communication, Work Discipline and Team Work Toward Employee Performance. Dimensi, 10(1), 58–75.

Juli, N., & Utami, D. T. (2024). Pengaruh Peran Komunikasi Internal , Kepemimpinan Situasional , Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Golden City Bekasi. 1(3), 806–813.

Khoiriyah, E., & Ismiyati, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Business and Accounting Education Journal, 3(2), 253–264.

Kurniasih, K. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. Journal of Management Review, 5(1), 633–638.

Lori, P. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk–Toyota Sales Operation Cabang Pasar Kemis (Doctoral dissertation, KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma).

Mangkunegara, A. A. A., Dwinanti, S. H., & Syaifudin, M. (2019). Pemanfaatan Madu Sebagai Bahan Ekstender Untuk Kriopreservasi Sperma Ikan Gabus (Channa striata) The utilization of honey as extender for stripped snakehead (Channa striata) sperm cryopreservation. Jurnal Akuakultur Rawa Indonesia, 7(2), 123–134.

Maulana, U. W., Ambarwati, D., & Kurniawan, B. W. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal, Reward Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Delima Pandu Berjaya. Ar-Rasyid: Jurnal Publikasi Penelitian Ilmiah, 1(6), 1243-1257.

Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Akmen Jurnal Ilmiah, 18(1), 71-83.

Nastiti, R. W., & Surabaya, U. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Pt Fuboru. 1(11), 2337–2348.

Nuryani. (2022). The Effect Of Internal Communication To The Employee Performance In The Faculty Social And Political Science University Of Islamic Balitar-. 7(1), 19–23.

Pranita, M. D. A., & Dewi, I. A. M. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Widya Manajemen, 1(1), 114–127.

Pratama, A. S., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big data dan otomatisasi terhadap kinerja SDM di Era digital. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(4), 108–123.

Ramadani, K. D., Darmita, I. M. Y., & Oktaviani, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Journal Research of Management, 5(1), 73–82.

Verdiansyah, Y., Mas'ud, M., & Imaduddin, I. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Manado. AkMen JURNAL ILMIAH, 22(2), 184-196.

Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Journal of Management and Digital Business, 2(3), 128–138.

Yunita, Y., Sedarmayanti, S., & Lusiana, L. (2024). Determinasi kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi sebagai pemediasi. JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 10(1), 635–643.