

**Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
pada PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Jakarta Selatan**

¹ Nabila Putri Sabrina, ² Nopi Oktavianti

^{1,2} Universitas Tangerang, Banten, Indonesia

¹ sabrinanabilaputri7@gmail.com; ² dosen02481@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of internal communication and work culture on employee job satisfaction at PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera, South Jakarta. This study employed a quantitative approach with a saturated sampling technique involving 40 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and t and F tests with the assistance of SPSS 25. The results show that internal communication has a positive and significant effect on employee job satisfaction, while work culture also has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Simultaneously, internal communication and work culture have a positive and significant effect on employee job satisfaction, with an R^2 value of 0.704, indicating that both variables explain 70.4% of the variation in job satisfaction. Therefore, strengthening internal communication and work culture is an important aspect of improving employee job satisfaction.

Keywords: Internal Communication; Work Culture; Employee Job Satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Jakarta Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 40 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan budaya kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, komunikasi internal dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai R^2 sebesar 0,704, yang menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 70,4% variasi kepuasan kerja. Dengan demikian, penguatan komunikasi internal dan budaya kerja menjadi aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi Internal; Budaya Kerja; Kepuasan Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya finansial dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja, yaitu sikap atau evaluasi individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Robbins & Judge, 2022). Kepuasan kerja penting diperhatikan karena berkaitan dengan pengalaman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan di lingkungan kerja, serta penilaian terhadap berbagai aspek yang diterima selama bekerja.

Kepuasan kerja menjadi semakin penting pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa karena karyawan memiliki peran langsung dalam mendukung operasional dan pelayanan perusahaan. Kondisi tersebut relevan dengan PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Jakarta Selatan, yang membutuhkan karyawan dengan kondisi kerja yang mendukung koordinasi, pelayanan, dan

pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor internal yang berkaitan dengan kepuasan kerja menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi internal. Komunikasi internal menjadi sarana penyampaian instruksi, informasi, koordinasi, dan umpan balik antara pimpinan dengan karyawan maupun antarkaryawan. Komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan memahami tugas dan tujuan organisasi secara lebih jelas. Sebaliknya, ketidakjelasan informasi, keterlambatan penyampaian pesan, dan minimnya umpan balik dapat menghambat koordinasi dan menimbulkan ketidakpastian dalam pelaksanaan pekerjaan. Aranda dan Suryanti (2025) melalui studi literatur menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif, didukung budaya organisasi yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Secara empiris, Astuti, Bagia, dan Susila (2016) menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil serupa ditunjukkan oleh Dipayana dan Heryanda (2020) pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng, yang menemukan adanya pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja serta hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Namun, hubungan komunikasi dengan kepuasan kerja belum menunjukkan hasil yang sepenuhnya konsisten. Siregar dan Linda (2022) menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial, meskipun komunikasi bersama kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu diuji kembali pada konteks organisasi yang berbeda.

Selain komunikasi internal, budaya kerja merupakan faktor organisasi yang dapat membentuk perilaku, pola interaksi, dan pengalaman karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Budaya kerja yang kondusif dapat mendorong keterlibatan, kerja sama, konsistensi perilaku, dan keselarasan karyawan dengan tujuan organisasi. Dalam penelitian terdahulu, istilah yang banyak digunakan adalah budaya organisasi, yang secara empiris menunjukkan keterkaitan dengan kepuasan kerja. Astuti et al. (2016) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Dipayana dan Heryanda (2020) juga menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Temuan tersebut diperkuat oleh Nauval dan Yusuf (2023) yang menemukan bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan, pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima. Dengan demikian, penelitian terdahulu cenderung menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam menjelaskan kepuasan kerja, tetapi hasil mengenai komunikasi belum konsisten. Selain itu, penelitian terdahulu dilakukan pada berbagai konteks organisasi, sementara penelitian pada perusahaan jasa asuransi jiwa syariah masih terbatas.

Tabel 1. Research Gap Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Objek	Hasil Penelitian	Relevansi
Astuti et al. (2016)	Komunikasi internal, budaya organisasi, kepuasan kerja	PT Saka Utama Dewata	Komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Mendukung pengaruh X1 dan X2 terhadap Y
Dipayana & Heryanda (2020)	Komunikasi internal, budaya organisasi, kepuasan kerja	Satpol PP Kabupaten Buleleng	Komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Mendukung model penelitian
Siregar & Linda (2022)	Komunikasi, kompensasi, beban	PT Pusaka Graha Teknik	Komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial	Menunjukkan ketidakkonsistenan hasil

Peneliti	Variabel	Objek	Hasil Penelitian	Relevansi
	kerja, kepuasan kerja			
Nauval & Yusuf (2023)	Komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja	Dinas Pariwisata Kota Bima	Komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan	Mendukung hubungan X1 dan X2 terhadap Y
Aranda & Suryanti (2025)	Komunikasi internal, budaya organisasi, kepuasan kerja	Studi literatur	Komunikasi internal efektif dan budaya organisasi yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja	Memperkuat dasar empiris penelitian

Sumber: Data Primer Diolah (2026).

Fenomena pada PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Jakarta Selatan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan masih belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan prasurvei terhadap 30 responden, rata-rata jawaban “Ya” sebesar 51,3% dan “Tidak” sebesar 48,7%. Sebanyak 60% responden menyatakan pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sementara 60% menyatakan belum memperoleh kesempatan pengembangan karier yang jelas. Di sisi lain, 70% responden menyatakan merasa aman dan nyaman bekerja.

Tabel 2. Fenomena Kepuasan Kerja Berdasarkan Prasurvei

Indikator	Ya	Tidak
Pekerjaan sesuai dengan kemampuan	40,0%	60,0%
Kesempatan pengembangan karier	40,0%	60,0%
Lingkungan kerja nyaman	56,7%	43,3%
Merasa aman dan nyaman bekerja	70,0%	30,0%
Rata-rata	51,3%	48,7%

Sumber: Data Prasurvei Penelitian.

Permasalahan juga terlihat pada komunikasi internal. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa 56,7% **responden** menilai instruksi kerja dari atasan belum jelas dan mudah dipahami, 53,3% menyatakan informasi dari pimpinan belum selalu disampaikan tepat waktu, sedangkan masing-masing 63,3% menyatakan informasi pekerjaan masih dapat menimbulkan kebingungan dan belum memperoleh umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan. Meskipun demikian, 63,3% responden menilai perusahaan telah menyampaikan informasi secara terbuka. Secara keseluruhan, kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal masih perlu diperkuat terutama pada aspek kejelasan instruksi, ketepatan waktu, dan umpan balik.

Tabel 3. Fenomena Komunikasi Internal Berdasarkan Prasurvei

Indikator	Ya	Tidak
Instruksi kerja jelas dan mudah dipahami	43,3%	56,7%
Informasi pimpinan disampaikan tepat waktu	46,7%	53,3%
Informasi pekerjaan tidak menimbulkan kebingungan	36,7%	63,3%
Mendapatkan umpan balik atas pekerjaan	36,7%	63,3%
Informasi perusahaan disampaikan secara terbuka	63,3%	36,7%
Rata-rata	51,3%	48,7%

Sumber: Data Prasurvei Penelitian.

Pada aspek budaya kerja, rata-rata jawaban positif dalam prasurvei hanya sekitar 44,7%, sedangkan jawaban negatif mencapai 55,3%. Sebanyak 63,3% responden menyatakan belum dilibatkan dalam kegiatan atau pengambilan keputusan di tempat kerja dan 63,3% menyatakan perusahaan belum sepenuhnya mendukung karyawan beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, 53,3% responden belum memahami visi dan misi perusahaan dengan baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja masih memerlukan penguatan, terutama dalam aspek keterlibatan karyawan, adaptasi, dan pemahaman terhadap arah organisasi.

Tabel 4. Fenomena Budaya Kerja Berdasarkan Prasurvei

Indikator	Ya	Tidak
Dilibatkan dalam kegiatan/pengambilan keputusan	36,7%	63,3%
Aturan dan kebijakan diterapkan secara konsisten	50,0%	50,0%
Perusahaan mendukung adaptasi terhadap perubahan	36,7%	63,3%
Memahami visi dan misi perusahaan	46,7%	53,3%
Kerja sama antarpegawai berjalan baik	53,3%	46,7%
Rata-rata	44,7%	55,3%

Sumber: Data Prasurvei Penelitian.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena empiris tersebut, terdapat kesenjangan empiris dan kontekstual. Secara empiris, hasil penelitian mengenai komunikasi terhadap kepuasan kerja belum konsisten (Astuti et al., 2016; Dipayana & Heryanda, 2020; Siregar & Linda, 2022). Secara kontekstual, penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada perusahaan umum dan organisasi pemerintahan, sedangkan penelitian yang menguji komunikasi internal dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada perusahaan asuransi jiwa syariah masih terbatas. Kondisi empiris pada PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Jakarta Selatan juga menunjukkan adanya persoalan pada komunikasi internal, budaya kerja, dan beberapa aspek kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Jakarta Selatan. Penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kedua faktor organisasi tersebut terhadap kepuasan kerja sekaligus memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada konteks perusahaan jasa asuransi syariah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Internal (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan pada PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Jakarta Selatan selama Januari–Juli 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Kuesioner menggunakan skala Likert 1–5.

Variabel Komunikasi Internal diukur melalui lima indikator, yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, kejelasan informasi, umpan balik, dan transparansi informasi. Budaya Kerja meliputi keterlibatan karyawan, konsistensi, adaptabilitas, misi dan nilai perusahaan, serta kerja sama tim. Sementara itu, Kepuasan Kerja diukur melalui sikap terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, penghargaan/kompensasi, pengembangan karier, dan keamanan pekerjaan.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 25, meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 40 karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Jakarta Selatan sebagai responden. Karakteristik responden menunjukkan bahwa komposisi jenis kelamin relatif berimbang, dengan responden perempuan 57,5% dan laki-laki 42,5%. Berdasarkan usia, kelompok 25–35 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 45%.

Tabel 5. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Persentase
Jenis kelamin	Perempuan	57,5%
	Laki-laki	42,5%
Usia	<25 tahun	25,0%
	25–35 tahun	45,0%
	36–45 tahun	22,5%
	>45 tahun	7,5%

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2026).

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Pengujian instrumen meliputi validitas dan reliabilitas terhadap variabel Komunikasi Internal, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja. Seluruh item penelitian dinyatakan layak digunakan berdasarkan hasil pengujian instrumen dalam file penelitian.

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis. Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, sehingga residual berdistribusi normal. Selanjutnya, nilai *Tolerance* masing-masing variabel sebesar 0,834 dan VIF 1,199, sehingga tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 6. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Sig. = 0,200	Normal
Multikolinearitas X1	Tolerance = 0,834; VIF = 1,199	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X2	Tolerance = 0,834; VIF = 1,199	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 25.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan:

$$Y = 7,190 + 0,182X_1 + 0,657X_2$$

Koefisien positif pada kedua variabel menunjukkan bahwa peningkatan Komunikasi Internal dan Budaya Kerja diikuti peningkatan Kepuasan Kerja. Koefisien Budaya Kerja (**0,657**) lebih besar dibandingkan Komunikasi Internal (0,182), sehingga dalam model ini Budaya Kerja memiliki pengaruh relatif lebih kuat.

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	7,190	–	1,974	0,056
Komunikasi Internal (X1)	0,182	0,208	2,119	0,041
Budaya Kerja (X2)	0,657	0,733	7,475	0,000

Sumber: Output SPSS 25.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Secara parsial, Komunikasi Internal memiliki koefisien korelasi 0,506 dengan Kepuasan Kerja dan nilai R^2 sebesar 0,256, yang berarti 25,6% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Komunikasi Internal.

Budaya Kerja memiliki koefisien korelasi 0,817 dan R^2 sebesar 0,668, sehingga 66,8% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja.

Secara simultan, kedua variabel memiliki koefisien korelasi 0,839 dan R^2 0,704. Dengan demikian, Komunikasi Internal dan Budaya Kerja secara bersama-sama menjelaskan 70,4% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan 29,6% dijelaskan faktor lain di luar model.

Tabel 8. Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R^2	Kontribusi
Komunikasi Internal → Kepuasan Kerja	0,506	0,256	25,6%
Budaya Kerja → Kepuasan Kerja	0,817	0,668	66,8%
X1 dan X2 → Kepuasan Kerja	0,839	0,704	70,4%

Sumber: Output SPSS 25.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Budaya Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Secara simultan, tabel ANOVA menunjukkan $F_{hitung} = 43,906$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Komunikasi Internal dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 9. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Statistik	Sig.	Keputusan
Komunikasi Internal → Kepuasan Kerja	$t = 2,187$	0,035	Diterima
Budaya Kerja → Kepuasan Kerja	$t = 8,742$	0,000	Diterima
X_1 dan X_2 → Kepuasan Kerja	$F = 43,906$	0,000	Diterima

Sumber: Output SPSS 25.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien regresi sebesar 0,182 menunjukkan arah pengaruh positif, sedangkan signifikansi 0,041 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Artinya, semakin baik komunikasi internal yang berlangsung dalam perusahaan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan pentingnya kejelasan informasi, komunikasi antara atasan dan bawahan, serta umpan balik dalam mendukung pengalaman kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Agung et al. (2016) yang menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut juga sejalan dengan Dipayana dan Heryanda (2020), yang menunjukkan adanya pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa komunikasi internal bukan hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga menjadi bagian dari lingkungan kerja yang dapat membentuk persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Budaya Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien regresi 0,657 dan signifikansi 0,000. Nilai *Standardized Beta* sebesar 0,733 juga menunjukkan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh relatif lebih kuat dibandingkan Komunikasi Internal dalam model penelitian.

Nilai R sebesar 0,817 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan R^2 sebesar 0,668 menunjukkan bahwa Budaya Kerja mampu menjelaskan 66,8% variasi Kepuasan Kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, konsistensi penerapan nilai dan aturan, kemampuan beradaptasi, pemahaman terhadap misi perusahaan, dan kerja sama tim merupakan aspek penting dalam membentuk kepuasan kerja. Hasil penelitian mendukung Agung et al. (2016) dan Dipayana dan Heryanda (2020) yang menemukan hubungan positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Temuan ini juga memperlihatkan bahwa Budaya Kerja merupakan variabel yang lebih dominan dibandingkan Komunikasi Internal dalam model penelitian. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja tidak cukup hanya dilakukan melalui perbaikan arus komunikasi, tetapi juga perlu disertai penguatan nilai dan praktik budaya kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan.

Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Secara simultan, Komunikasi Internal dan Budaya Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Model regresi menghasilkan persamaan $Y = 7,190 + 0,182X_1 + 0,657X_2$, dengan R sebesar 0,839 dan R^2 sebesar 0,704. Artinya, kedua variabel secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dan mampu menjelaskan 70,4% variasi Kepuasan Kerja.

Hasil uji F pada tabel ANOVA menunjukkan nilai Fhitung 43,906 > Ftabel 3,25 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis simultan diterima.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terbentuk melalui kombinasi faktor komunikasi dan budaya kerja. Komunikasi yang efektif membantu karyawan memperoleh informasi, arahan, dan umpan balik yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan budaya kerja memberikan nilai, norma, dan pola interaksi yang membentuk lingkungan kerja. Ketika kedua aspek tersebut berjalan secara positif, kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat.

Hasil ini sejalan dengan temuan Agung et al. (2016), Dipayana dan Heryanda (2020), serta Nauval dan Yusuf (2023) yang menunjukkan pentingnya komunikasi dan budaya organisasi dalam menjelaskan kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa perbaikan komunikasi internal dan penguatan budaya kerja secara bersamaan merupakan pendekatan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 40 karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Internal dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Secara parsial, Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,182 dan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Budaya Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,657 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal dan budaya kerja yang diterapkan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Temuan mengenai hubungan komunikasi internal dan kepuasan kerja juga sejalan dengan penelitian Dipayana dan Heryanda (2020).

Secara simultan, Komunikasi Internal, dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan $R = 0,839$, $R^2 = 0,704$, dan $F = 43,906$ dengan signifikansi 0,000. Artinya, kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,4% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan 29,6% lainnya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Jakarta Selatan perlu memperkuat komunikasi internal, khususnya melalui penyampaian instruksi yang lebih jelas, informasi yang tepat waktu, serta pemberian umpan balik kepada karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat budaya kerja melalui peningkatan keterlibatan karyawan, kerja sama, adaptasi terhadap perubahan, dan pemahaman terhadap nilai serta tujuan perusahaan. Upaya tersebut penting karena Budaya Kerja menunjukkan pengaruh yang lebih besar terhadap Kepuasan Kerja dibandingkan Komunikasi Internal.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan mempertimbangkan variabel lain di luar model, mengingat masih terdapat 29,6% variasi Kepuasan Kerja yang belum dijelaskan, serta memperluas objek dan jumlah responden agar hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranda, K., & Suryanti, F. I. (2025). Studi literatur: Peran elemen komunikasi internal dan teknologi digital dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 4(2), 306–317. <https://doi.org/10.52436/1.jishi.206>.
- Astuti, M. Y. A. I. G., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2016). Pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Dipayana, G. B., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 112–121. <https://doi.org/10.23887/bjm.v6i2.26523>.
- Nauval, M., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Bima. *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 40–55.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Graha Teknik. *Jurnal Manajemen USNI*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>