



Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk

Aprilie Cahya Rizky Abadi ^{1*}, Ni Ketut Yulia Agustini ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Indonesia

Email: aprilieparil@gmail.com ^{1*}, yuli.pidastra@gmail.com ²

*Penulis Korespondensi: aprilieparil@gmail.com

Abstract. The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture, work motivation, internal communication, and work environment on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk. The independent variables in this study are Organizational Culture (X1), Work Motivation (X2), Internal Communication (X3), and Work Environment (X4), while the dependent variable is Job Satisfaction (Y). This study uses a quantitative method where this study emphasizes hypothesis testing, the data used must be measurable. The data sources used are primary and secondary data. Determination of the number of samples was carried out using a non-probability sampling method with a purposive sampling procedure. A sample of 100 respondents was selected, with the criteria being permanent employees who had worked for at least one year and were directly involved in operational, service, and administrative activities within the Nganjuk ULP work environment. Hypothesis testing was conducted using multiple linear regression analysis. The conclusions obtained in this study are that organizational culture does not significantly influence employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk. Work motivation does not significantly influence employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk. Internal communication does not significantly influence employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk. The work environment significantly influences employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk.

Keywords: Internal Communication; Job Satisfaction; Organizational Culture; Work Environment; Work Motivation.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Komunikasi Internal (X₃) dan Lingkungan Kerja (X₄) sedangkan variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana penelitian ini menekankan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan harus terukur. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan metode *non probability sampling* dengan prosedur *purposive sampling*. Sampel yang diambil sebanyak 100 responden dengan kriteria responden yaitu karyawan tetap yang telah bekerja minimal 1 tahun dan terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional, pelayanan, dan administrasi di lingkungan kerja ULP Nganjuk. Uji hipotesis yang dilakukan menggunakan analisa regresi linier berganda. Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk, komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Komunikasi Internal; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena mereka yang menjalankan kebijakan sekaligus menggerakkan aktivitas operasional sehari-hari. Modal, metode, maupun mesin yang dimiliki perusahaan tidak akan menghasilkan kinerja maksimal tanpa dukungan tenaga kerja yang kompeten dan terampil dalam mengelolanya. Oleh sebab itu, agar tujuan perusahaan tercapai, sumber daya manusia perlu dikelola dengan cermat oleh pimpinan. Seorang pimpinan yang baik harus memahami pentingnya menciptakan

suasana kerja yang aman dan nyaman. Dengan menciptakan kondisi kerja yang kondusif, diharapkan SDM dapat bekerja dengan motivasi tinggi, loyal terhadap perusahaan, serta mampu memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya visi dan misi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peran pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia bukan hanya sebagai atasan yang memberi perintah, tetapi juga sebagai pemimpin, pembimbing, dan fasilitator yang mendukung perkembangan dan kesejahteraan setiap individu di dalam perusahaan. Manajemen SDM yang baik akan menjadi fondasi kuat bagi keberhasilan jangka panjang perusahaan dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang.

Menurut Sinambela (2018), manajemen sumber daya manusia mencakup pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, serta pengelolaan individu atau kelompok pekerja, dengan salah satu sarannya adalah terciptanya kepuasan kerja dari anggota organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Flippo dalam (*Principles of Personnel Management*), yang menyatakan bahwa manajemen SDM bertujuan untuk memenuhi tujuan individu, organisasi, dan masyarakat secara bersamaan. Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi, tetapi juga bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya muncul ketika seseorang menilai bahwa pekerjaannya mampu memberikan manfaat, kenyamanan, serta memberikan pengalaman yang bernilai bagi dirinya. Hal ini berarti bahwa semakin pekerjaan memenuhi kebutuhan pribadi, seperti rasa aman, kesempatan berkembang, maupun penghargaan atas prestasi, maka semakin besar pula kemungkinan individu merasakan kepuasan kerja. Sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2017, p.74) yang menyatakan *job satisfaction* sebagai “*a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics*”, yang berarti kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, ketika individu merasa pekerjaannya memenuhi harapan dan kebutuhan pribadinya, maka ia akan merasakan kepuasan kerja.

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) melalui hasil penelitian program budaya pada tahun 2023, diketahui bahwa 41% karyawan dirasa kurang menguasai atau memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, serta cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Sementara itu, 59% karyawan lainnya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja menjadi sebuah masalah yang menarik serta penting, karena terbukti besar manfaatnya untuk kepentingan setiap individu, industri, serta masyarakat. Bagi

individu, penelitian tentang sebab-sebab kemudian juga sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan untuk timbulnya suatu usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan kinerja dan juga pengurangan biaya melalui perbaikan sikap serta tingkah laku karyawannya.

Permasalahan budaya organisasi di ULP Nganjuk dapat dipahami dari hasil penelitian program budaya pada tahun 2023 yang mengungkapkan bahwa 41% karyawan kurang menguasai pekerjaannya serta cenderung bersikap negatif terhadap tanggung jawab yang diemban. Hal ini memperlihatkan bahwa persepsi karyawan terhadap budaya kerja masih belum sepenuhnya mencerminkan budaya organisasi yang baik sebagaimana dijelaskan oleh Emron Edison, Yohni Anwar, dan Imas Komariyah (2018:118), bahwa budaya organisasi terbentuk dari pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi bersama yang dipengaruhi oleh cara karyawan memandang pekerjaannya. Dengan kata lain, ketika persepsi yang terbentuk adalah negatif, maka budaya yang tercipta juga akan berdampak buruk terhadap kepuasan kerja.

Kondisi tersebut tercermin dari masih adanya keterbatasan pemahaman sebagian karyawan terhadap prosedur kerja yang berlaku, sehingga dalam pelaksanaannya masih ditemukan ketidaksesuaian, baik dalam pengoperasian sistem kelistrikan maupun proses administrasi, termasuk dalam penerapan standar operasional prosedur (SOP), keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kedisiplinan kehadiran. Selain itu, terdapat kecenderungan penundaan penyelesaian pekerjaan yang dipengaruhi oleh beban kerja yang dirasakan cukup tinggi. Orientasi terhadap pelayanan juga belum sepenuhnya terbentuk secara optimal, tercermin dari pola kerja yang masih fokus pada penyelesaian prosedur internal dibandingkan pencapaian kualitas layanan yang diharapkan. Kondisi ini berimplikasi pada pelaksanaan pekerjaan yang belum sepenuhnya memenuhi standar mutu yang ditetapkan, sehingga berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan dan citra perusahaan.

Dampak lebih lanjut dari kondisi budaya organisasi yang belum sepenuhnya terbentuk secara kuat tercermin pada data keterlambatan kehadiran yang terekam melalui sistem absensi sidik jari dan disajikan dalam bentuk grafik. Dengan peningkatan yang cukup signifikan pada bulan Desember yang mencapai 70 kasus. Data tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan masih perlu ditingkatkan dan berpotensi berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya tercermin dalam perilaku kehadiran sehari-hari. Sebagai upaya pembinaan, manajemen ULP Nganjuk telah melaksanakan kegiatan *Coaching*, *Mentoring*, *Counseling* (CMC) secara berkala setiap tiga bulan. Dalam pelaksanaannya, dilakukan pemantauan terhadap karyawan dengan tingkat keterlambatan tertinggi berdasarkan data absensi dan rekaman pendukung, yang kemudian dijadikan bahan evaluasi dan pembinaan

kedisiplinan. Upaya tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang belum terbentuk secara optimal tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga memunculkan permasalahan lain seperti tingginya tingkat keterlambatan dan semakin jauhnya karyawan dari nilai-nilai perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2018), motivasi kerja adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas yang dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri guna memuaskan motivasi tersebut. Dengan kata lain, motivasi menjadi faktor penting yang menentukan apakah seorang karyawan mampu dan mau menyesuaikan perilaku kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Permasalahan motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk dapat dilihat dari berbagai aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Sebagai pelaksana pelayanan, karyawan dituntut untuk mampu menjaga citra perusahaan melalui pelayanan yang cepat. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai hambatan yang berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan ULP Nganjuk. Tingginya beban kerja yang disertai dengan tekanan pencapaian target penjualan tenaga listrik serta penambahan pelanggan, yang dalam beberapa kondisi dirasakan cukup menantang, mendorong karyawan untuk lebih berfokus pada pemenuhan kewajiban kerja dibandingkan dorongan untuk berprestasi.

Uraian permasalahan tersebut menggambarkan bahwa motivasi kerja karyawan ULP Nganjuk belum terjaga dengan baik, Dampaknya tidak hanya menurunkan kepuasan kerja individu, tetapi juga berimplikasi langsung pada pencapaian target organisasi. Hal ini dapat dilihat pada penurunan capaian penambahan pelanggan di Rayon Nganjuk, di mana sejak Maret hingga Juli terus menurun dari 90,23 menjadi 79,12. Penurunan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang melemah berbanding lurus dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja yang rendah di ULP Nganjuk merupakan permasalahan yang harus segera diatasi agar kepuasan kerja karyawan meningkat serta dapat kembali optimal.

Komunikasi internal memegang peranan penting dalam menjaga kelancaran operasional, koordinasi, serta kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Robbins & Judge (2018:326) menjelaskan bahwa komunikasi adalah transfer makna dari satu orang ke orang lain yang memungkinkan terjadinya koordinasi, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah. Dalam konteks PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk, komunikasi internal menjadi faktor krusial karena sifat industri listrik yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan integrasi informasi dalam mendukung pelayanan kepada pelanggan. Namun, kenyataannya terdapat berbagai

permasalahan komunikasi internal yang kompleks dan saling berkaitan, yang berdampak pada kinerja perusahaan dan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu permasalahan yang teridentifikasi adalah keterlambatan dalam penyampaian informasi operasional, seperti jadwal pemadaman, kegiatan perbaikan jaringan, maupun penanganan gangguan teknis, yang belum sepenuhnya tersampaikan secara tepat waktu kepada tim lapangan dan unit pelayanan pelanggan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat pelaksanaan pekerjaan, menimbulkan ketidakpuasan, serta berdampak pada citra perusahaan. Selain itu, mekanisme umpan balik dari pimpinan kepada karyawan lapangan terkait kinerja masih belum berjalan secara optimal. Keterbatasan evaluasi yang bersifat konstruktif menyulitkan karyawan dalam memastikan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan standar keselamatan kerja (K3) dan target produktivitas perusahaan. Situasi ini mencerminkan perlunya penguatan sistem komunikasi internal, yang juga berkaitan dengan koordinasi lintas unit yang belum berjalan secara maksimal. Bagian teknis, pelayanan pelanggan, dan administrasi dalam praktiknya masih cenderung bekerja secara terpisah, sehingga informasi pelanggan, data gangguan, dan laporan teknis belum terintegrasi secara optimal. Di sisi lain, kebijakan strategis perusahaan umumnya ditetapkan melalui mekanisme *top-down* dengan keterlibatan terbatas dari pelaksana di lapangan. Keterbatasan ruang partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan berpotensi menimbulkan persepsi kurangnya penghargaan terhadap peran mereka, padahal pelaksana lapangan memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi riil di lapangan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan guna menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Selain itu, hambatan komunikasi antar tingkatan juga menjadi salah satu kendala yang perlu mendapat perhatian. Instruksi dari pimpinan tidak selalu tersampaikan secara jelas dan konsisten, sementara aspirasi karyawan belum sepenuhnya terfasilitasi untuk diteruskan ke tingkat manajerial. Ketidakefektifan komunikasi vertikal maupun horizontal tersebut berpotensi menciptakan suasana kerja yang kaku, menurunkan motivasi, serta mengurangi efektivitas kerja tim. Kondisi ini sejalan dengan teori komunikasi organisasi yang menekankan pentingnya komunikasi ke atas, ke bawah, dan horizontal sebagai sarana untuk memastikan kelancaran arus informasi ke seluruh tingkatan organisasi.

Menurut Sunyoto (2018:43), lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang memengaruhi kepuasan dan semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan adanya hubungan karyawan yang harmonis, peraturan kerja yang jelas, bekerja dalam kondisi yang tenang serta rasa aman yang terjamin. Aspek tersebut akan mendorong

karyawan untuk lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja perusahaan dan sebaliknya. Permasalahan pertama dapat dilihat dari hubungan antar pegawai. Di ULP Nganjuk, hubungan kerja antarindividu maupun antarkelompok belum sepenuhnya harmonis, yang tercermin dari masih adanya kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta antarpegawai pada tingkat yang setara. Selain itu, soliditas kerja antarbagian belum terbentuk secara optimal, sebagaimana terlihat dari kecenderungan fokus pada kepentingan unit masing-masing dibandingkan pencapaian tujuan bersama. Kondisi tersebut berpotensi menghambat koordinasi, memunculkan friksi dalam pelaksanaan tugas, serta menurunkan semangat kerja sama tim. Dampaknya, kinerja ULP Nganjuk menjadi kurang kompetitif dibandingkan ULP lain yang telah memiliki tingkat soliditas dan sinergi kerja yang lebih baik.

Pada aspek peraturan kerja, masalah yang muncul tidak hanya berkaitan dengan kejelasan aturan, tetapi juga penerapan, konsistensi, dan rasa keadilan dalam implementasinya. Di ULP Nganjuk, beberapa aturan perusahaan masih menimbulkan penafsiran yang berbeda karena tidak semua pegawai memahami maksud dan aplikasinya secara seragam, sehingga menimbulkan kesalahpahaman. Sosialisasi yang kurang merata membuat sebagian pegawai bertindak dengan cara berbeda terhadap kasus yang sama. Selain itu, mekanisme yang berlaku saat ini belum sepenuhnya mendukung kelancaran alur kerja, termasuk pada layanan penyambungan baru yang hanya dapat dilakukan melalui aplikasi PLN Mobile. Dalam pelaksanaannya, masih terdapat kendala yang dihadapi oleh sebagian pelanggan, seperti keterbatasan akses sinyal, proses verifikasi, serta belum meratanya pemahaman terhadap prosedur digital di tingkat pelaksana. Di sisi lain, ketentuan yang belum diterapkan secara konsisten berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan, khususnya ketika kepatuhan terhadap aturan tidak diikuti dengan penegakan sanksi yang proporsional. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya, tingkat kebisingan juga menjadi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian. Lingkungan kerja kerap kurang kondusif akibat gangguan suara, baik yang bersumber dari lalu lintas di sekitar kantor maupun dari aktivitas internal yang kurang terkoordinasi. Kebisingan dalam konteks ini tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mencakup kebisingan psikologis yang muncul akibat tingginya tekanan kerja, banyaknya instruksi yang bersifat mendadak, serta perubahan kebijakan yang terjadi tanpa persiapan yang memadai. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu konsentrasi, meningkatkan stress dan menurunkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif. Pada akhirnya, hal ini

berdampak pada penurunan produktivitas karena energi karyawan lebih banyak terserap untuk menghadapi gangguan dan tekanan dibandingkan untuk pencapaian target kerja.

Sementara itu, pada aspek keamanan, baik dari sisi keselamatan kerja di lapangan maupun kepastian status kepegawaian, ULP Nganjuk masih menghadapi sejumlah tantangan. Ketersediaan alat pelindung diri serta fasilitas keselamatan kerja belum sepenuhnya memadai, sehingga berpotensi menimbulkan rasa kurang aman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas di lapangan. Selain itu, perbedaan status kepegawaian antara pegawai tetap dan pegawai kontrak dalam praktiknya dapat memunculkan ketidaknyamanan psikologis. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi interaksi kerja dan rasa aman secara keseluruhan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja karyawan karena belum sepenuhnya tercipta rasa aman dan perlindungan dalam lingkungan kerja.

Berbagai permasalahan tersebut menjadi faktor yang menyebabkan PT PLN (Persero) ULP Nganjuk belum mampu meraih peringkat teratas dalam Peringkat ULP Semester I Tahun 2025, meskipun masih berada pada kategori menengah. Kondisi ini berkaitan dengan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung dan belum mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal bagi karyawan. Padahal, ULP Nganjuk memiliki potensi yang besar untuk mencapai peringkat pertama sebagaimana yang diharapkan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia oleh Ansory (2018:59) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017:27) adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Menurut Sutrisno (2016), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, hasrat, pengetahuan, keterampilan, dorongan, daya cipta dan karya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2022:7) Manajemen sumber daya manusia memiliki artian sebagai sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Afandi (2021:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada pandangan umum yang dianut oleh anggota suatu organisasi terkait dengan sistem nilai yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Sistem nilai ini memiliki pengaruh terhadap tindakan dan perilaku anggota organisasi, dan menjadi faktor yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Busro (2020).

Emron Edison, Yohni Anwar dan Imas Komariyah (2018:118) mengemukakan bahwa, budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota bertindak. Emron Edison, Yohni Anwar dan Imas Komariyah (2018:118) menegaskan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:110) menyatakan bahwa “Jika manusia membutuhkan dan menginginkan sesuatu, maka mereka akan terdorong untuk melakukan kegiatan tertentu untuk memperoleh apa yang menjadi kebutuhannya”

Wibowo (2016) motivasi kerja merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur mengarahkan, membangkitkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Komunikasi Internal

Siregar (2021:69) menyatakan, "komunikasi internal merupakan komunikasi atau proses penyampaian pesan yang dilakukan antar anggota organisasi untuk kepentingan utama organisasi”.

Menurut Ruliana (2016:94) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara pada administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal dan vertikal didalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sunyoto (2018:43) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas dalam bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang sangat mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Howard dan Turangan (2021:17) “kepuasan kerja merupakan derajat perasaan seseorang, baik positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan sikap berdasarkan penilaian pekerjaan terhadap berbagai aspek dari tugas-tugas, situasi kerja, serta hubungan antar pekerja”.

Menurut Afandi (2021:73) Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

3. METODE PENELITIAN

Kajian Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan jumlah populasi yang digunakan yaitu karyawan tetap yang berada di lingkup Unit Layanan Pelanggan (ULP) sejumlah 61 orang dan Unit Layanan Transmisi (ULT) sejumlah 39 orang dengan karakteristik operasional sejenis. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *Non-Probability* untuk pengambilan sampel dengan teknik *Purposive Sampling*. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) dan Unit Layanan Transmisi (ULT) Nganjuk. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh peneliti melalui jurnal, buku dan beberapa literatur sebelumnya.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Pernyataan		Pearson Correlation	Sig (2tailed)	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	1	0.902	0,000	Valid
	2	0.913	0,000	Valid
	3	0.876	0,000	Valid
	4	0.915	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	1	0.859	0,000	Valid
	2	0.868	0,000	Valid
	3	0.840	0,000	Valid
	4	0.890	0,000	Valid
	5	0.880	0,000	Valid
	6	0.931	0,000	Valid
	7	0.755	0,000	Valid
	8	0.910	0,000	Valid
Komunikasi Internal (X ₃)	1	0.890	0,000	Valid
	2	0.909	0,000	Valid
	3	0.911	0,000	Valid
	4	0.815	0,000	Valid
	5	0.914	0,000	Valid
	6	0.894	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₄)	1	0.792	0,000	Valid
	2	0.885	0,000	Valid
	3	0.932	0,000	Valid
	4	0.954	0,000	Valid
	5	0.935	0,000	Valid
	6	0.934	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0.806	0,000	Valid
	2	0.899	0,000	Valid
	3	0.867	0,000	Valid
	4	0.895	0,000	Valid

Sumber: Data diolah melalui IBM SPSS v.23.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa semua dari item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Komunikasi Internal (X₃) dan Lingkungan Kerja (X₄) dan Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05

(5%) yaitu 0.00 dan nilai pearson correlation di atas 0,4. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas Minimum	keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0.921	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.951	0.6	Reliabel
Komunikasi Internal (X ₃)	0.947	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₄)	0.956	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.889	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah melalui IBM SPSS v.23.

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh variabel penelitian yang meliputi Budaya Organisasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Komunikasi Internal (X₃), Lingkungan Kerja (X₄), dan Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih tinggi dari batas minimal reliabilitas yaitu 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen kuesioner pada masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak untuk digunakan pada tahap pengujian selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.812	.595		1.364	.176
1 X1_Budaya Organisasi	.078	.067	.085	1.155	.251
X2_Motivasi Kerja	.053	.042	.099	1.266	.209
X3_Komunikasi Internal	.073	.057	.115	1.281	.203
X4_Lingkungan Kerja	.435	.054	.697	8.081	.000

a. Dependent Variable: Y_Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah melalui IBM SPSS v.23.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = 0.812 + 0.078 X_1 + 0.053 X_2 + 0.073 X_3 + 0.453 X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Motivasi Kerja

- X_3 : Komunikasi Internal
 X_4 : Lingkungan Kerja
 a : Bilangan Konstanta
 b_1 : Koefisien regresi variable budaya organisasi
 b_2 : Koefisien regresi variable motivasi kerja
 b_3 : Koefisien regresi variable komunikasi internal
 b_4 : Koefisien regresi variable lingkungan kerja
 e : Residual/error

Dari hasil uji regresi diatas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Diperoleh nilai konstanta sebesar 0.812 berada pada level positif, artinya menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independent yang meliputi Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Komunikasi Internal (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) diprediksi sebesar 0.812.
2. Diperoleh nilai koefisien regresi (b_1) variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai nilai sebesar 0.078 yang berarti hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah positif, menunjukkan hubungan yang searah. Artinya ketika Budaya Organisasi meningkat maka Kepuasan Kerja juga ikut meningkat. Begitupun sebaliknya, ketika Budaya Organisasi menurun Kepuasan Kerja juga turut menurun.
3. Diperoleh nilai koefisien regresi (b_2) variabel Motivasi Kerja (X_2) mempunyai nilai sebesar 0.053 yang berarti hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah positif, menunjukkan hubungan yang searah. Artinya Ketika Motivasi Kerja karyawan meningkat maka Kepuasan Kerja juga meningkat, tetapi ketika Motivasi Kerja menurun Kepuasan Kerja juga menurun.
4. Diperoleh nilai koefisien regresi (b_3) variabel Komunikasi Internal (X_3) mempunyai nilai sebesar 0.073 yang berarti hubungan antara variabel Komunikasi Internal dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah positif, menunjukkan hubungan yang searah. Artinya Komunikasi Internal yang baik akan meningkatkan Kepuasan Kerja, tetapi ketika Komunikasi Internal yang buruk akan menurunkan Kepuasan Kerja.
5. Diperoleh nilai koefisien regresi (b_4) variabel Lingkungan Kerja (X_4) mempunyai nilai sebesar 0.453 yang berarti hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah positif, menunjukkan hubungan yang searah. Artinya

Lingkungan Kerja yang kondusif akan meningkatkan Kepuasan Kerja, tetapi ketika Lingkungan Kerja itu toxic cenderung dapat menurunkan Kepuasan Kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t-Test

Tabel 4. Uji t-Test.

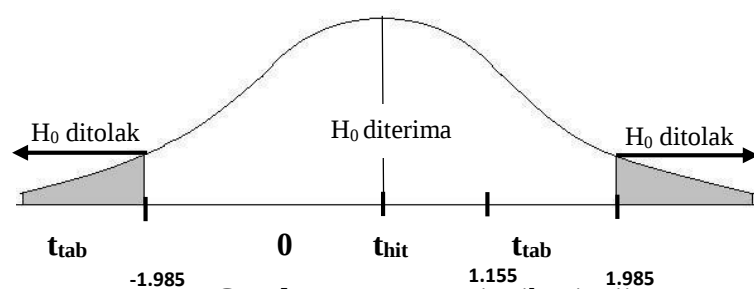
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.812	.595		1.364	.176
1 X1_Budaya Organisasi	.078	.067	.085	1.155	.251
X2_Motivasi Kerja	.053	.042	.099	1.266	.209
X3_Komunikasi Internal	.073	.057	.115	1.281	.203
X4_Lingkungan Kerja	.435	.054	.697	8.081	.000

a. Dependent Variable: Y_Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah melalui IBM SPSS v.23.

Tabel 4 menunjukkan hasil uji t dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Sedangkan nilai t tabel diperoleh dengan melihat nilai dari t_{tabel} yaitu sebesar 1.985 ($df = n-K-1 = 100-4-1 = 95$) sehingga dari keterangan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

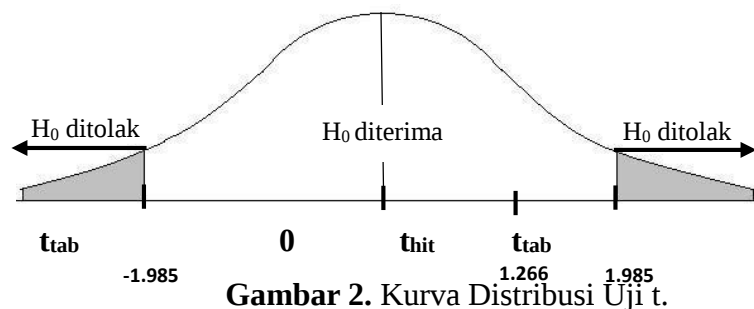
1. Variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $1.155 < 1.985$ dengan taraf signifikansi $0.251 > 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).



Gambar 1. Kurva Distribusi Uji t.

Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

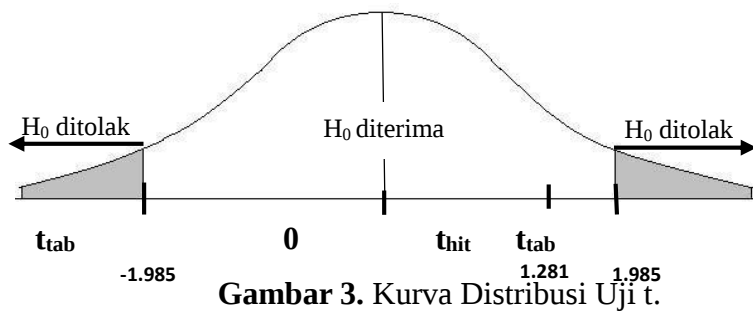
2. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $1.266 < 1.985$ dengan taraf signifikansi $0.209 > 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).



Gambar 2. Kurva Distribusi Uji t.

Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

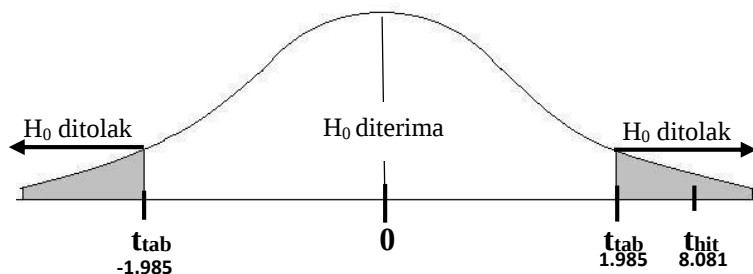
3. Variabel Komunikasi Internal (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1.281 < 1.985$ dengan taraf signifikansi $0.203 > 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa Komunikasi Internal tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).



Gambar 3. Kurva Distribusi Uji t.

Komunikasi Internal (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4. Variabel Lingkungan Kerja (X_4) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.081 > 1.985$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.



Gambar 4. Kurva Distribusi Uji t.

Lingkungan Kerja (X_4) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 5.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.904	.997

a. Predictors: (Constant), X4_Lingkungan Kerja, X1_Budaya Organisasi, X2_Motivasi Kerja, X3_Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data diolah melalui IBM SPSS v.23.

Diperoleh nilai R sebesar 0.953 menunjukkan derajat hubungan yang sangat kuat secara simultan antara seluruh variabel independen yang meliputi Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Komunikasi Internal (X_3), Lingkungan Kerja (X_4) dengan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y).

Diperoleh nilai R^2 sebesar 0.908 menunjukkan seberapa besar variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen. Artinya 90,8% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent. Terdapat sisa sebesar 9,2% dampak dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.904 untuk menilai kestabilan model ketika jumlah variabel independent lebih dari 1. Karena nilai Adjusted $R^2 <$ dari R^2 artinya semakin kecil perbedaan semakin baik kualitas model.

Diperoleh nilai Std. Error sebesar 0.997 menunjukkan seberapa besar kesalahan prediksi dalam model regresi variabel dependen. Karena nilai mendekati 1 tergolong rendah, artinya semakin efektif dalam memprediksi.

Pembahasan***Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)***

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis melalui uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi sebesar 0.078 dengan nilai sig. $0.251 > 0.05$ dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, hipotesis pertama menyatakan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan telah bekerja dalam jangka waktu yang lama, mereka tidak sepenuhnya menyerap nilai-nilai Budaya Organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai, norma, dan prosedur kerja yang menjadi bagian dari budaya organisasi belum sepenuhnya dipahami oleh karyawan dalam aktivitas sehari-hari. Karyawan cenderung melaksanakan

tugas sesuai instruksi tanpa menempatkan budaya organisasi sebagai pedoman utama dalam pengambilan keputusan atau interaksi kerja. Selain itu, kedisiplinan dan inisiatif kerja yang menjadi aspek penting budaya organisasi masih belum tercermin secara konsisten dalam praktik kerja. Dengan demikian, meskipun budaya organisasi telah ditetapkan, implementasinya yang belum menyentuh perilaku nyata karyawan dan belum memberikan pengalaman positif yang bisa meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini yang menyebabkan kontribusi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menjadi kurang berperan dalam mempengaruhinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irfan Yusuf, Rusdiah Iskandar dan Gusti Noorlitaria Achmad (2021) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis melalui uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0.053 dengan nilai sig. $0.209 > 0.05$ dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, hipotesis kedua menyatakan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan telah menunjukkan usaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan terbaik, fokus pada pencapaian target dan kualitas hasil kerja, serta tetap tekun meskipun menghadapi berbagai hambatan operasional. Karyawan juga memiliki keinginan untuk berkembang, merencanakan pencapaian di masa depan, dan berupaya meningkatkan kemampuan kinerjanya. Namun, orientasi motivasi tersebut lebih terarah pada penyelesaian tugas, pemenuhan tanggung jawab, dan kerja sama tim agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, sehingga motivasi kerja yang dimiliki belum secara langsung tercermin dalam peningkatan kepuasan kerja. Hal ini yang menyebabkan kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menjadi kurang berperan dalam mempengaruhinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miratunnisyah dan Mulyadin (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Internal (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis melalui uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel Komunikasi Internal sebesar 0.073 dengan nilai sig. $0.203 > 0.05$ dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, hipotesis ketiga menyatakan Komunikasi Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang berlangsung cenderung tidak memiliki nilai emosional dan tidak diikuti dengan tindakan nyata. Misal, keluhan karyawan mengenai fasilitas kerja atau usulan perbaikan alur kerja sudah disampaikan, tapi belum ditindaklanjuti, sehingga karyawan merasa komunikasi hanya formalitas. Komunikasi yang hanya fokus pada penyampaian instruksi dan informasi operasional tidak cukup untuk membangun rasa nyaman, dihargai, atau didukung oleh perusahaan. Karyawan memang menerima informasi, namun belum merasakan hubungan positif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, aspirasi, keluhan, atau masukan dari karyawan sering kali hanya dicatat tanpa ada perubahan, sehingga menimbulkan anggapan bahwa suara mereka tidak memiliki pengaruh. Ketika komunikasi tidak mampu menciptakan kedekatan emosional, maka komunikasi tersebut tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yessi Permata Sari, Almahira Hanum, Nurhayati (2023) yang menyatakan bahwa Komunikasi Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_4) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis melalui uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.453 dengan nilai sig. $0.000 > 0.05$ dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis keempat menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk. Temuan ini menunjukkan bahwa berbagai aspek lingkungan kerja yang dirasakan karyawan memberikan pengalaman kerja yang positif dan mendukung kinerja mereka. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, baik secara pribadi maupun dalam tim, sehingga suasana kerja menjadi lebih harmonis dan nyaman. Lingkungan kerja yang tenang juga membantu meningkatkan konsentrasi, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus. Selain itu, peraturan kerja yang jelas dan mudah dipahami memberikan kepastian dan mengurangi kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Dari sisi fisik, ruang kerja memiliki penerangan yang baik serta sirkulasi udara yang memadai, sehingga menciptakan kenyamanan dan mendukung ketelitian dalam bekerja. Tidak hanya itu, sistem keamanan yang baik membuat karyawan merasa aman saat menjalankan tugasnya. Keseluruhan kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan langsung meningkatkan rasa puas karyawan dalam bekerja, sehingga lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Khaerul Nur Pratiwi, Hasanah (2025) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk*”, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut belum mampu secara langsung meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk, sehingga hipotesis pertama, kedua, dan ketiga dinyatakan tidak terbukti. Sementara itu, variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya, sehingga hipotesis keempat dinyatakan terbukti kebenarannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk memperkuat penerapan budaya organisasi dengan memastikan nilai-nilai kerja, SOP, kedisiplinan, serta orientasi kerja tim dijalankan secara konsisten dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, peningkatan motivasi kerja perlu dilakukan melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, penyediaan sarana operasional yang memadai, serta kejelasan pengembangan karier dan peningkatan kompetensi karyawan. Perusahaan juga perlu memperbaiki sistem komunikasi internal dengan membangun penyampaian informasi yang cepat, terkoordinasi, dan dua arah, khususnya dalam kegiatan operasional dan pelayanan. Mengingat lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, perusahaan disarankan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui pemeliharaan fasilitas, penguatan kerja sama tim, serta pembaruan dan sosialisasi aturan kerja secara berkala guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ansory Al Fadjar, A., dkk. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 1, Cetakan 1). Indomedia Pustaka.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-2). Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Howard, J., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh stres kerja, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia di Jakarta. *Jurnal Serina Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 115–122. <https://doi.org/10.24912/jseb.v1i1.24936>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (Edisi ke-10). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi* (Buku 1, Edisi ke-12). Salemba Empat.
- Ruliana, P., & Irwanti, M. (2017). Corporate social responsibility and corporate communication. In *Proceedings of the International Conference on Ethics in Governance (ICONEG 2016)* (pp. 33–35). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/iconeg-16.2017.8>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi revisi, Cetakan ke-9). PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Rajawali Pers.
- Siregar, R. T., Enas, U., & Putri, D. E. (2021). *Komunikasi internal*. Widina Bhakti Persada.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-8). Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana (Prenada Media).
- Sutrisno, S., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2017). Analisis kualitas pelayanan, kepercayaan serta citra koperasi terhadap kepuasan dan loyalitas anggota. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2).
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, I., Iskandar, R., & Achmad, G. N. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan serta komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Sektor Mahakam. *Jurnal Ekonomika*, 10(2), 182–205. <https://doi.org/10.24903/je.v10i2.1224>