



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

NUR MUHAMAD AZIS_192010200347

Author(s) Coordinator




perpustakaan umsidairta

Organizational unit

Perpustakaan

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		5
Micro spaces		6
Hidden characters		2699
Paraphrases (SmartMarks)		40

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



25
The phrase length for the SC 2

8696
Length in words

47305
Length in characters

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	http://duniailmu.org/index.php/repo/article/view/262	38 0.44 %
2	Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja Sumartik Sumartik, Kumala Herlinda Maya,Pambajeng Ariestya Putri;	37 0.43 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/3300	32 0.37 %
4	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/3300	31 0.36 %

5	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0003/B.131.20.0003-11-Daftar-Pustaka-20240111031513.pdf	31 0.36 %
6	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/3300	31 0.36 %
7	https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/download/5773/4618/	31 0.36 %
8	https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/772/892	28 0.32 %
9	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3664/26089/29521	27 0.31 %
10	https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/1128/4/Rahmat%20Fauzan_190410048_Daftar%20Pustaka.pdf	25 0.29 %

from RefBooks database (2.91 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	Pengaruh Pemahaman SAK EMKM dan Kesiapan Pelaku UMKM Terhadap Minat Implementasi SAK EMKM (Studi Empiris Pada UMKM di Kabupaten Kepulauan Aru) Rani Firloy, Limba Franco, Christina Sososutiksno;	96 (11) 1.10 %
2	Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja Sumartik Sumartik, Kumala Herlinda Maya,Pambajeng Ariestya Putri;	37 (1) 0.43 %
3	Pengaruh Komunikasi Pemasaran terhadap Keputusan Pembelian pada UMKM Op Kitchen di Kabupaten Pelalawan Jannah Miftahul, Nandang Nandang, Kanita Ghia Ghaida;	29 (4) 0.33 %
4	Upaya Pengembangan Guru SMA Swasta Kota Kendari dalam Menghadapi Tantangan Transformasi Digital Dian Hidayati,Hasrianti Hasrianti;	19 (1) 0.22 %
5	Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo Vera Virdaus,Amalia Farika Rizqi, Hasan Ubaidillah;	17 (1) 0.20 %
6	Desain Komunikasi Kendali Organisasi Lembaga Dakwah Masjid Pada Masa Pandemi Covid-19 Hatta Fatiha Ardi;	12 (1) 0.14 %
7	THE EFFECT OF AIR QUALITY AND SMOKING PREVALENCE ON DIFFERENT CATEGORIES OF HEALTH EXPENDITURES: AN EMPIRICAL EVIDENCE FROM MENA COUNTRIES Özge ÖZDEMİR, Demet ÖZOCAKLI;	10 (1) 0.11 %
8	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Melalui Kompetensi Kerja pada PT. Transco Energi Utama Marta Widian Sari,Reski Sumariani, Selvi Zola Fenia;	9 (1) 0.10 %
9	Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Khoiriyah Khoiriyah,Jannah Miftahul;	6 (1) 0.07 %
10	POLITICAL EDUCATION FOR PEOPLE TO HAVE AWARENESS AND ACTIVE STANCE IN THE 2024 ELECTION: Pendidikan Politik Agar Masyarakat Memiliki Kesadaran dan Sikap Aktif dalam Pemilu 2024 Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Yulianto Mochamad Rizal,Fajar Muharram;	5 (1) 0.06 %
11	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Binajasa Abadikarya Prasetio Arif Partono,Karin Meiliana;	5 (1) 0.06 %

Source: Paperity - abstrakty

1 Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Syariah Mandiri Kantor Cabang Balikpapan
Ahmad Syarif; 8 (1) 0.09 %

from the home database (0.00 %) ■

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %) ■

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (7.45 %) ■

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/3300	94 (3) 1.08 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3664/26089/29521	71 (4) 0.82 %
3	http://duniailmu.org/index.php/repo/article/view/262	44 (2) 0.51 %
4	https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/772/892	33 (2) 0.38 %
5	https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/download/5773/4618/	31 (1) 0.36 %
6	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0003/B.131.20.0003-11-Daftar-Pustaka-20240111031513.pdf	31 (1) 0.36 %
7	https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/1446/1236/	28 (4) 0.32 %
8	https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JRMB/article/download/336/195/	28 (5) 0.32 %
9	https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/1128/4/Rahmat%20Fauzan_190410048_Daftar%20Pustaka.pdf	25 (1) 0.29 %
10	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/8026/2288	24 (2) 0.28 %
11	https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/download/6129/4546/	23 (1) 0.26 %
12	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6812/48785/54479	22 (3) 0.25 %
13	https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/5969/5203/	22 (1) 0.25 %
14	https://media.neliti.com/media/publications/243731-pengaruh-emotional-exhaustion-dan-motiva-56102e45.pdf	19 (3) 0.22 %
15	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2353/16629/18436	18 (1) 0.21 %
16	http://repository.iainkudus.ac.id/3871/5/5.%20BAB%20II.pdf	17 (1) 0.20 %
17	https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/35258/3/T1_212020078_Daftar%20Pustaka.pdf	17 (1) 0.20 %
18	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7946/2265	16 (2) 0.18 %
19	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4319/30881/34802	15 (1) 0.17 %
20	https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/752/824?download=pdf	13 (1) 0.15 %
21	http://etd.uinsyahada.ac.id/6644/1/1640100069.pdf	13 (1) 0.15 %
22	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6442/46212/51717	12 (2) 0.14 %
23	https://ujost.org/index.php/journal/article/view/130	11 (1) 0.13 %

24	https://journal.nurscienceinstitute.id/index.php/jmdb/article/download/1199/489/6097	10 (2) 0.11 %
25	https://greenpub.org/JIM/article/view/92	6 (1) 0.07 %
26	https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/swot/article/download/5654/2579/product/extrasupertadarise/	5 (1) 0.06 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Pengaruh komunikasi internal, motivasi **dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di** PT. Kimia Farma ub sidoarjo

The effect of internal communication, motivation **and work environment on employee job satisfaction** at PT Kimia Farma ub in Sidoarjo

Nur Muhamad Azis, S.M.
192010200347

Dosen Pembimbing
Hasan Ubaidillah, S.E., M.M.

Dosen Penguji
Sumartik, S.E., M.M
Dewi Andriani, S.E., M.M.

Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum & Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Desember, 2024

LEMBAR PENGESAHAN ARTIKEL SKRIPSI

Judul : Pengaruh komunikasi internal, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kimia Farma ub Sidoarjo

Nama Mahasiswa : Nur Muhamad Azis

NIM : 192010200347

Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing
Hasan Ubaidillah, S.E., M.M.
NIDN. 0726027304

Dosen Penguji 1
Sumartik, S.E., M.M
NIDN. 0701038103

Dosen Penguji 2
Dewi Andriani, S.E., M.M
NIDN. 0710097101

Diketahui Oleh Ketua Program Studi

Mochamad Rizal Yulianto S.E., M.M. NIDN. 0716078804

Dekan Poppy Febriana, S.Sos.,M.Med.Kom NIDN. 0711028001 Tanggal Ujian Tanggal Lulus
(05 Desember 2024) (05 Desember 2024)

DAFTAR ISI 1. Bagian Pengesahan

1. Sampul	i
2. Pendahuluan	1
3. Metode penelitian	4
4. Hasil dan pembahasan	7
5. Kesimpulan	13
DAFTAR PUSTAKA	14

Peran Kualitas Produk, Service Quality, Dan Price Terhadap Keputusan The effect of internal communication, motivation **and work environment on employee job satisfaction** at PT Kimia Farma ub in Sidoarjo

[Pengaruh komunikasi internal, motivasi **dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di** PT. Kimia Farma ub sidoarjo]

Nur Muhamad Azis **1)**, **Hasan Ubaidillah* 2)**, **Sumartik 3)**, **Dewi Andriani 3)**

1)Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia 2) Dosen pembimbing Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

3)Dosen penguji program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

***email penulis korespondensi: ubaid@umsida.ac.id**

Abstract. in this **study aims to examine the** effect of internal communication, **motivation, and work environment on** employee job satisfaction at PT. Kimia Farma ub Sidoarjo. **this study uses quantitative methods with a sample of** 61 employees. sampling through purposive sampling.

according to the results of the study it was found: internal communication has a positive **effect on employee job satisfaction.** motivation has a positive **effect on employee job satisfaction.** work environment has a positive **effect on employee job satisfaction.** and internal communication, motivation, work environment together have a positive **effect on employee job satisfaction.**

Keywords - internal communication; motivation; work environment; **and employee job satisfaction.**

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

- Pendahuluan

Indonesia merupakan negara di asia yang menjadi salah satu negara berkembang yang dituntut untuk peningkatan pertumbuhan ekonomi yang dapat melonjak dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat indonesia secara adil. Salah satu pilar yang dapat melonjak dan mampu menjadikannya adalah perusahaan milik negara (BUMN) yang dimana perusahaan - perusahaannya sudah tersebar dan dapat memberikan banyak manfaat, salah satunya PT. Kimia Farma (persero), yang di miliki pemerintah [1]. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ialah badan usaha yang diawasi langsung dan ada dibawah pemerintahan secara langsung, modal usahanya terutama berasal dari modal yang diberikan oleh negara kepada BUMN yang merupakan keuangan negara dan dikelola dalam bentuk penyertaan modal negara secara langsung.[2]

PT. Kimia Farma (Persero). adalah salah satu perusahaan BUMN yang memberikan pelayanan kesehatan yang bergerak dari hulu ke hilir. Kimia Farma (Persero) bergerak dalam bidang industri, distribusi, pemasaran, laboratorium klinik, penelitian, dan klinik kesehatan. Sebagai perusahaan BUMN. PT. Kimia Farma berkomitmen penuh untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang lebih baik, memastikan pasokan obat generik yang stabil di pasar sesuai dengan misi perusahaan.(Sumber : HYPERLINK "http://www.kimiafarma.co.id" www.kimiafarma.co.id)[3]

PT. Kimia Farma (Persero). Tbk, mengetahui bahwa sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan perkembangan perusahaan, salah satunya apotek Kimia Farma ub, menerapkan strategi pengembangan SDM yang sejalan dengan strategi bisnis yang telah ditetapkan, merasakan implementasinya pengelolaan SDM Harus dapat meningkatkan kapabilitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini memastikan bahwa tujuan bisnis yang diinginkan perusahaan tercapai. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah aset (asset) terpenting dalam suatu organisasi dan harus dikelola dengan cermat dan benar. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk mengelola, mengatur, mengatur dan menggunakan sumber daya manusia agar berfungsi dengan baik secara produktif, efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kepuasan karyawan adalah terjalinnya hubungan interpersonal (good relationship) dan komunikasi yang baik. Komunikasi internal ialah suatu komunikasi yang berlangsung dalam suatu perusahaan atau organisasi baik secara horisontal maupun vertikal.[4] Untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, perusahaan membutuhkan manajer yang dapat memotivasi karyawannya sedemikian rupa sehingga karyawan yang dipimpinya ingin mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas layanan suatu perusahaan. Motivasi merupakan satu dari banyak topik yang sering dipelajari. Motivasi yang dapat membuat pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaan, menjadikan karyawan aktif, kreatif dan produktif untuk mencapai hasil yang maksimal motivasi atau semangat kerja dari dalam (internal) dan dari luar (eksternal) dapat memberikan hasil kinerja yang terbaik dan lebih baik. [5]

Sumber daya manusia adalah potensi yang dimiliki orang dan yang dapat direka sediakan bagi masyarakat untuk produksi barang dan jasa. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dinilai dari besarnya laba, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Komunikasi internal terstruktur dalam banyak cara, tetapi dapat diperjelas sebagai berikut: Dengan komunikasi tatap muka (face to face communication). Komunikasi personal adalah komunikasi antara dua orang dan dapat dilakukan secara langsung melalui dua cara: 1. komunikasi personal (personal communication) dan 2. komunikasi perantara (intermediary communication). Hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi internal adalah bidang penelitian utama dan bervariasi dalam hal konten, struktur, dan manajemen di seluruh organisasi.[6]

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, emosi, keinginan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. manajemen sumber daya manusia juga dipahami sebagai kemampuan manusia dalam mengelola sumber daya organisasi seperti bahan baku, dana dan informasi sehingga tercapai kinerja yang baik.[7] motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upayanya untuk mencapai suatu tujuan. motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan semua segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam hal motivasi memiliki tujuan di dalam perusahaan, kekuatan (intensity) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, suatu arahan (direction) yang memberikan keuntungan bagi organisasi, ketekunan (persistence) mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka. [8] Organisasi yang sukses dan efektif adalah organisasi dengan orang-orang yang berkinerja tinggi. Sektor publik (otoritas dan institusi) juga berlomba-lomba untuk mengutamakan pelayanan publik untuk kepentingan masyarakat luas.[9]

Agar karyawan dapat bekerja dengan lancar, perlu diciptakan lingkungan yang mudah untuk bekerja, seperti tata ruang kantor yang sesuai.

lingkungan kerja memang merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa aman dan memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja ialah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan saat mereka melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, hasil kerja yang baik dan maksimal tercapai bila lingkungan kerja memiliki lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menyelesaikan dan mendukung tugas yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dan mendorong (memotivasi) setiap karyawan untuk bekerja dengan nyaman.[10] kepuasan kerja merupakan suatu penilaian, perasaan atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan pekerjaan itu sendiri yang dipenuhi dengan beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja. Memberikan pendapat bahwa Lingkungan kerja meliputi semua alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat individu bekerja, metode kerja, dan peraturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja ialah suatu lingkungan yang dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. [11] Selain itu, ada pula kepuasan kerja yang mempertimbangkan berbagai faktor seperti kondisi individu dan kesejahteraan perilaku. Kepuasan - Kepuasan tidak terlihat dan tidak nyata, tetapi dimungkinkan sebagai hasil kerja. Cara yang sangat penting untuk mendorong karyawan agar lebih aktif dan produktif di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional bahwa seseorang menyenangi dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, disiplin dan prestasi kerja kami. Kepuasan kerja dicapai melalui kombinasi kerja pekerja itu sendiri, kerja eksternal, dan kerja internal dan eksternal.[12]

Pada kesempatan kali ini penelitian artikel yang berlokasi di PT. Kimia Farma (persero) yang ada di Sidoarjo, dalam naungan unit bisnis manajemen Sidoarjo terdapat 24 cabang tersebar di daerah Sidoarjo, Mojokerto, pasuruan, jombang, nganjuk, yang dimana berpusat di desaturasi Sidoarjo. perusahaan spesialis di bidang farmasi dan obat-obatan, kimia farma di Sidoarjo memiliki ratusan karyawan aktif. Sebagai perusahaan yang berbasis di Indonesia memiliki visi dan misi untuk mengembangkan ekonomi bangsa dan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga perusahaan memiliki peran penting untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang ada pada PT. Kimia Farma ub. Ada beberapa aspek penting yang berperan langsung pada kepuasan karyawan yang baik seperti komunikasi internal antar karyawan dan pimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang ada di sekitar perusahaan.

Penelitian kali ini memiliki tujuan untuk lebih mengetahui bagaimana respon pegawai terhadap komunikasi internal, motivasi dan lingkungan kerja. Dengan mengetahui respon positif atau negatif untuk dapat memiliki dampak pada perusahaan agar lebih memperhatikan karyawan dan kesejahteraan organisasi dalam mencapai kinerja yang baik.

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

Rumusan Masalah : 1. Bagaimana komunikasi internal dapat mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan,

2. Bagaimana motivasi dapat mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan,

3. Bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan,

4. Bagaimana komunikasi internal, motivasi dan lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi Kepuasan Karyawan

Pertanyaan Penelitian : 1. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan,

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan,

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan,

4. Apakah komunikasi internal, motivasi dan lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan

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

- Literatur review

1. Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan hal penting yang perlu dilakukan oleh seluruh orang yang ada didalam perusahaan tersebut, baik manajemen maupun karyawan itu sendiri. Manajer atau leader harus dapat membangun komunikasi internal yang baik dengan karyawan sehingga mereka memahami bahwa kerja tim yang baik menghasilkan perusahaan yang lebih baik. [13] komunikasi internal meliputi berbagai komunikasi dari pimpinan kepada bawahan atau karyawan, komunikasi dari karyawan kepada pimpinan, dan komunikasi sesama karyawan yang sama tingkatannya dalam perusahaan. mendefinisikan komunikasi internal merupakan pertukaran gagasan (secara horisontal dan vertikal) di antara para administrator dan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Pertukaran informasi atau gagasan dalam komunikasi internal ditinjau oleh beberapa bentuk jalur komunikasi, antara lain komunikasi vertikal, horisontal, dan diagonal.[14] Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini akan menganalisis komunikasi internal di Apotek Kimia Farma di Kabupaten Sidoarjo.

2. Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Motivasi sering diartikan sebagai faktor yang membuat seseorang berperilaku dengan cara tertentu. motivasi adalah energi atau keadaan yang membuat karyawan tetap fokus untuk mencapai tujuan organisasi bisnis.[15] motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan tentang kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam berupaya mencapai suatu tujuan. menyatakan "motivasi ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang karyawan atau pemimpin, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berinteraksi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan bersama.[16] berdasarkan hal tersebut, maka hal yang akan diteliti dan dibahas ialah untuk mengetahui dan menganalisa motivasi apa yang diberikan apotek Kimia Farma Sidoarjo terhadap karyawannya.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada totalitas alat, bahan, lingkungan, metode kerja, aturan kerja dll. di lingkungan kerja individu dan kelompok karyawan dalam suatu perusahaan.[17] Lingkungan kerja meliputi segala sarana dan prasarana kerja yang dekat dengan pegawai yang melakukan pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang mendukung adalah lingkungan di mana karyawan dapat termotivasi oleh kinerja mereka sendiri. lingkungan kerja yang baik merupakan bagian dari peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, yang meningkatkan efektivitas organisasi dan mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan itu sendiri.[18] dari hal itu dalam penelitian akan membahas dan menganalisa bagaimana lingkungan kerja yang ada pada apotek Kimia Farma yang ada di Sidoarjo.

4. Kepuasan Kerja Karyawan

kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh karakteristik dan situasi kerja karyawan itu sendiri. Individu merasa lebih puas, begitu pula sebaliknya, karena kepuasan kerja bervariasi dari orang ke orang berdasarkan harapan dan kepentingan mereka. Mengekspresikan bahwa kepuasan kerja adalah emosi positif atau negatif karyawan yang mendukung atau tidaknya dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Orang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang gembira dan mencintai pekerjaannya. [19] dari apa yang di jelaskan di atas maka yang akan di Analisa adalah apa saja hal yang dapat menjadikan kepuasan karyawan Apotek Kimia Farma terhadap perusahaan yang ada di sidarjo.

- METODE

Pendekatan Penelitian

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

Lokasi Penelitian

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

Definisi Operasional

1. Komunikasi Internal (X1)

mendefinisikan komunikasi internal merupakan pertukaran gagasan (secara horisontal dan vertikal) di antara para administrator dan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Pertukaran informasi atau gagasan dalam komunikasi internal ditunjang oleh beberapa bentuk jalur komunikasi, antara lain komunikasi vertikal, horisontal, dan diagonal. [20]

2. Motivasi (X2)

motivasi ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang karyawan atau pemimpin, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan bersama. [21]

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja meliputi segala sarana dan prasarana kerja yang dekat dengan pegawai yang melakukan pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang mendukung adalah lingkungan di mana karyawan dapat termotivasi oleh kinerja mereka sendiri. [22]

4. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

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

Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran	
1.	Komunikasi Internal	Komunikasi dari pimpinan ke karyawannya Komunikasi dari karyawan ke karyawan lainnya	Komunikasi dari karyawan kepada pimpinan Skala Likert	
2.	Motivasi [21]	Tujuan yang ingin di capai	Kemampuan individu Motivasi dari karawan lain	Skala Likert
3.	Lingkungan Kerja	Kenyamanan terhadap suhu di tempat kerja Kebersihan di tempat kerja	Kemamanan di tempat kerja Skala Likert	Kelelahan di tempat kerja
4.	Kepuasan Kerja Karyawan	kepuasan terhadap pekerjaan kepuasan terhadap promosi	kepuasan terhadap penghasilan Skala Likert	kepuasan terhadap pekerjaan

Tabel 1 Variabel Indikator

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

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

- HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1. Uji Validasi

Menurut (Ghozali,2018) Uji validitas merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner.

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu penelitian ilmiah benar-benar mengukur apa yang di maksudkan untuk di ukur. Data di katakan valid jika nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Dengan syarat atau taraf signifikan > 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Indikator r hitung r tabel Keterangan

Komunikasi Internal	X1.1	0,555	0,252	Valid X1.2	0,513	Valid
X1.3	0,506	Valid X1.4	0,328	Valid		
X1.50,555	Valid					
Motivasi	X2.1 0,513	Valid				
X2.20,506	Valid					
X2.30,353	Valid					
X2.40,555	Valid					
X2.50,513	Valid					
Lingkungan Kerja	X3.1 0,506	Valid				
X3.20,328	Valid					
X3.30,427	Valid					
X3.40,513	Valid					
X3.50,328	Valid					
Kepuasan Kerja Karyawan	Y1	0,353	Valid Y2	0,513	Valid Y3	0,555
0,555	Valid		Valid Y4	0,353	Valid Y5	

Sumber data di olah : SPSS Statistic 20, 2024

Berdasarkan hasil olah data terhadap 20 pernyataan kuisioner mulai dari variabel (X) dan sampai variabel (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, r tabel ditentukan dengan cara melihat tabel statistik $DF=n-2=61-2=59$, sehingga dilihat dari tabel r yaitu 0,252. dari perhitungan dan pernyataan kuisioner dapat dikatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas mengacu pada seberapa konsisten hasil penelitian saat di ulang terus menerus dengan cara yang sama. Variabel dikatakan konsisten jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,06$.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber data di olah : SPSS Statistic 20, 2024

3. Uji Normalitas

uji normalitas digunakan untuk pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data, pengujian normalitas dilakukan sebanyak variabel penelitian yang digunakan. (Suharsimi, 2013). pada pengujian jika didapatkan nilai sig $\geq 0,05$ maka data terdistribusi normal, sebaliknya jika didapatkan sig $\leq 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

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

Sumber data di olah : SPSS Statistic 20, 2024

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji kolmogorov smirnov karena pengujian ini lebih tepat digunakan untuk sampel data lebih dari 30. berdasarkan data yang dihasilkan maka dinyatakan data terdistribusi normal karna nilai sig $\geq 0,05$.

4. Uji Multikolinearitas

Menurut (gholizai,2017) jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari (0,1), maka model dapat dikatakan bebas dari multi kolinearitas atau tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

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

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN(Y)

Sumber data di olah : SPSS Statistic 20, 2024

Masing - masing dari variabel penelitian memiliki nilai VIF untuk variabel Komunikasi Internal sebesar 2,771(≤ 10), untuk variabel Motivasi sebesar 2,109(≤ 10), dan untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 1,953(≤ 10). Berdasarkan hasil dari olah data, maka dinyatakan variabel yang

digunakan tidak mengalami kolerasi antar variabel sehingga terbebas dari masalah multikolinearitas.

5. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Auto kolerasi

Model Summary

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

- a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA(X1), MOTIVASI(X2), KOMUNIKASI INTERNAL(X3)
 b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN(Y)

Sumber data diolah : SPSS Statistic 20, 2024

6. Uji Parsial (t)

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

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients

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

- a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN(Y)

Sumber data diolah : SPSS Statistic 20, 2024

Berdasarkan uji-t bahwa variabel lingkungan kerja signifikansi karena lebih kecil dari 0,05 (sig<0,05) maka hipotesis penelitian diterima, dan t hitung>t tabel, t hitung X1= 2,360 df=n-k-1 t tabel dengan df=61-K-1= 61-3-1=57, maka t tabel adalah 1,672. maka 2,360 > 1,672 sehingga hipotesis diterima, X1 berpengaruh terhadap Y.

7. Uji Simultan (F)

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

Tabel 8. Hasil Uji Simultan F

ANOVA

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

- a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)
 b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA(X3), MOTIVASI(X2), KOMUNIKASI INTERNAL(X1)

Sumber data diolah : SPSS Statistic 20, 2024

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

8. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients

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

- a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN(Y)

Sumber data diolah : SPSS Statistic 20, 2024

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

- Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 3,200 hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai variabel X, sama dengan nol, maka variabel Y sebesar 3,200.
- Nilai koefisien regresi dari variabel X1 sebesar 0,277 menunjukkan besaran pengaruh X1 terhadap Y, koefisien regresi linear bertanda positif (+), yang menunjukkan X1 berpengaruh terhadap Y, dimana setiap peningkatan nilai pada X1 maka nilai Y juga akan meningkat, begitu sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi dari variabel X2 sebesar 0,797 menunjukkan besaran pengaruh X2 terhadap Y, koefisien regresi linear bertanda positif (+), yang menunjukkan X2 berpengaruh terhadap Y, dimana setiap peningkatan nilai pada X2 maka nilai Y juga akan meningkat, begitu

sebaliknya.

4. Nilai koefisien regresi dari variabel X3 sebesar 0,220 menunjukkan besarnya pengaruh X3 terhadap Y, koefisien regresi linear bertanda positif (+), maka bisa diartikan bahwa jika variabel X3 meningkat maka variabel Y akan meningkat pula begitu juga sebaliknya.

9. Uji Korelasi Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary^b

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

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN(Y)

Sumber data diolah : SPSS Statistic 20, 2024

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

10. Uji Determinasi Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi Berganda

Model Summary^b

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

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN(Y)

Sumber data diolah : SPSS Statistic 20, 2024

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

2. Pembahasan

Terdapat pengaruh antara variabel X1 Komunikasi internal terhadap variabel Y Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang didapatkan melalui pengolahan menggunakan SPSS dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H1 dapat diterima dengan menandakan variabel komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan [8] komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dapat diartikan komunikasi internal yang ada telah diterapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Komunikasi yang ada dalam perusahaan pada variabel komunikasi internal memberikan dampak dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena mampu memberikan kenyamanan dan kerja sama tim yang baik saat bekerja di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh D. Putranto, S. Suryoko, and H. Walolelo, dimana komunikasi internal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang ditempati. Menurut pendapat dalam penelitian sebelumnya komunikasi internal dari manajer kepada karyawan berpengaruh besar terhadap kerja sama tim begitu juga dengan karyawan kepada atasan juga terhadap sesama karyawan. Dalam penelitian lainnya komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.[8]

Terdapat pengaruh antara variabel X2 Motivasi terhadap variabel Y Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang didapat, yang telah diolah menggunakan SPSS dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H2 dapat diterima dengan menandakan variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan, [21] Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jika dilihat dari hasil kuesioner mayoritas memiliki dampak ialah indikator kemampuan individu karyawan dan indikator peran antar karyawan lainnya. Dalam penelitian ini beberapa faktor tersebut sebagai penentu karyawan pada kepuasan kerja karyawan. Salah satunya seringnya karyawan memberikan pujian terhadap karyawan lainnya, yang dimana memberikan motivasi dan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan, begitu pula dengan manajer atau atasan yang sering memberikan pujian dan semangat kerja kepada karyawan memberikan dampak besar terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan di perusahaan. Dengan hal ini antar karyawan dan atasan memberikan peranan penting dalam memberikan motivasi terhadap karyawan lainnya untuk kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Seidarmayanti, dimana dalam penelitiannya motivasi ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang karyawan atau pemimpin, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berinteraksi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan bersama. [10] penelitian sebelumnya menyatakan pujian, motivasi dari karyawan lain dan atasan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut. Terdapat pengaruh antara variabel X3 Lingkungan kerja terhadap variabel Y Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang didapat, yang telah diolah menggunakan SPSS dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H3 dapat diterima dengan menandakan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan,[18] Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dapat disimpulkan jika lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, jika dilihat dari kuesioner mayoritas karyawan yang berada dalam perusahaan berpengaruh dengan lingkungan kerja mereka, dimana setiap lingkungan kerja memberikan dampak yang berbeda-

berbeda, faktor yang mempengaruhi ialah lingkungan kerja memberikan motivasi terhadap para pegawai itu sendiri, juga tempat kerja yang nyaman, bersih juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

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

Terdapat pengaruh antara variabel komunikasi internal, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang didapatkan dan telah diolah menggunakan SPSS dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H4 dapat diterima dengan menandakan variabel komunikasi internal, motivasi dan lingkungan kerja **berpengaruh positif dan signifikan terhadap** kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Hal ini **sejalan dengan penelitian yang** dilakukan sebelumnya [12] dimana **variabel independen variabel** komunikasi internal, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

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

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [8] dimana secara bersama sama variabel komunikasi internal, motivasi dan lingkungan kerja **berpengaruh positif dan signifikan terhadap** kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

- SIMPULAN DAN SARAN

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

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

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disarankan:

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

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih pada Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan rahmat dan keselihatannya, penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Serta tak lupa juga dukungan dari orang tua, istri, keluarga, rekan yang telah membantun saya, dan dosen-dosen yang telah membimbing saya hingga terselesaikannya penelitian ini.

REFERENSI

- [1] **Jumiyati and Y. Azlina, " Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Kimia Farma (PERSERO) TBK Jakarta," J. Chem. Inf. Model., vol. 53, no. 9, pp. 1689-1699, 2019.**
- [2] **A. J. Sugiharto, " Kerugian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sebagai Kerugian Keuangan Negara," J. Educ. Dev., vol. 9, no. 1, pp. 158-160, 2021, [Online]. Available: <http://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/2329%0Ahttps://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/download/2329/1274>**
- [3] **A. Royyana, " STRATEGI TRANSFORMASI DIGITAL PADA PT. KIMIA FARMA (PERSERO) TBK. Journal of information system public health 3(3), " J. Sist. Inf. Kesehat. Masy. J. Inf. Syst. Public Heal., vol. 3, no. 3, pp. 15-32, 2018.**
- [4] **M. Andriani et al., "2 Sekretari; Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia," J. Admistrasi Kant., vol. 5, no. 1, pp. 83-98, 2017.**
- [5] **M. Asir et al., " Analysis Of The Role Of Internal Communication And Leadership Behavior On Work Effectiveness Analisis Peran Komunikasi Internal Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja," Manag. Stud. Entrep. J., vol. 3, no. 5, pp. 2771-2779, 2022, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>**
- [6] **K. Munthe and E. Tiorida, "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan," J. Ris. Bisnis dan Investasi, vol. 3, no. 1, p. 86, 2017, doi: 10.35697/jrbi.v3i1.1549.**
- [7] **T. Suropto, "Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis," JESI (Jurnal Ekon. Syariah Indones., vol. 2, no. 2, p. 239, 2016, doi: 10.21927/jesi.2012.2(2).239-250.**
- [8] **D. Putranto, S. Suryoko, and H. Waloejo, " Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang," J. Ilmu Adm. Bisnis S1 Undip, vol. 2, no. 1, pp. 1-9, 2012, [Online]. Available: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1623>**
- [9] **H. Subariyanti, "Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan," J. Ecomedica, vol. 1, no. 2, pp. 224-232, 2017, [Online]. Available: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>**

- [10] **Sedarmayanti**, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado," **J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.**, vol. 5, no. 2, pp. 298-307, 2017.
- [11] **S.** K. DEWI and A. FRIANTO, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari," vol. 1, 2013.
- [12] **S. Bahri and Y. C. Nisa**, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan)," **J. Ilm. Manaj. Bisnis**, vol. 18, no. 1, pp. 9-15, 2017.
- [13] C. Sustanino and R. **Lestari**, "Komunikasi Internal Pada Perusahaan Bienti Mediaworks Dari Perspektif Teori Kendali Organisasi," Pantarei, 2020, [Online]. Available: <https://jom.fikom.budiluhur.ac.id/index.php/Pantarei/article/view/599%0Ahttps://jom.fikom.budiluhur.ac.id/index.php/Pantarei/article/download/599/481>
- [14] Tuffah Hati Umniyyah, K. Adji Kusuma, V. Firdaus, D. Andriani, and U. Muhammadiyah Sidoarjo, "The Relationship Between Teamwork, Communication, And Work Discipline On Employee Performance At CV Ayo Berjaya Berkarya," **Manag. Stud. Entrep. J.**, vol. 4, no. 6, pp. 8865-8877, 2023, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [15] R. R. H Andrey, **Adolfina**, and **Y. Uhing**, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado," **J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.**, vol. 7, no. 1, pp. 361-370, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22376>
- [16] A. P. Pambajeng, H. M. K. Sari, and Sumartik, "the Influence of Internship Experience, Work Motivation, and Soft Skills on College Student Work Readiness in Entering the World of Work Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja," **COSTINGJournal Econ. Bus. Account.**, vol. 7, 2024.
- [17] **A. S. Pareraway**, **C. Kojo**, **F. Roring**, and P. Lingkungan....., "the Effect of Environmental Work, Training, and Empowerment of Human Resources on Employees Job Satisfaction Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo," **J. EMBA**, vol. 6, no. 3, pp. 1828-1837, 1828.
- [18] H. Ubaidillah and V. Firdaus, "The Influece Of Self-Efficacy, Training and Work Enviroment on Employee Performance at PT. Cipta Perkasa Oleindo," **Manag. Stud. Entrep. J.**, vol. 5, no. 2, pp. 7154-7166, 2024, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [19] **E. H. Nasution**, **S. Musnadi**, and **Faisal**, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh," **Bisnis Unsyiah**, vol. 2, no. 1, p. 123, 2018.
- [20] T. A. Gutama, "Peran Komunikasi Dalam Organisasi," **J. Sosiol. DILEMA**, vol. 25, no. 2, pp. 107-113, 2010, [Online]. Available: https://eprints.uns.ac.id/820/1/PERAN_KOMUNIKASI_DALAM_ORGANISASI.PDF
- [21] **M. S. Rahayu** and **R. Rushadiyati**, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," **J. Adm. dan Manaj.**, vol. 11, no. 2, pp. 136-145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [22] **L. Lestary** and **H. Chaniago**, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," **J. Ris. Bisnis dan Investasi**, vol. 3, no. 2, pp. 94-103, 2018, doi: 10.35313/jrbi.v3i2.937.
- [23] **M. Wijaya**, "Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan," **J. Konsep Bisnis dan Manaj.**, vol. 3, no. 1, pp. 1-8, 2017.