

Pengaruh Komunikasi Internal dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Citra Prisma Mandiri Jakarta

¹Naira Selvi Mervia, ² Drs. Gatot Kusjono, M.M.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.

E-mail: nairaselp00@gmail.com, dosen00434@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Citra Prisma Mandiri Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang diolah melalui SPSS versi 25. Populasi penelitian ini adalah 58 orang, pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, maka sampel adalah seluruh karyawan sebanyak 58 orang. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan memperoleh nilai t-hitung $2,860 > t\text{-tabel } 2,004$ dan $\text{sig } 0,006 < 0,05$. (2) Work-Life Balance berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan memperoleh nilai t-hitung $3,103 > t\text{-tabel } 2,004$ dan $\text{sig } 0,003 < 0,05$. (3) Komunikasi Internal dan Work-Life Balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan memperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 14,495 + 0,407X_1 + 0,384X_2 + e$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari masing-masing variabel bertanda positif yang artinya semakin baik Komunikasi Internal dan Work-Life Balance maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat. Hasil dari hipotesis diperoleh nilai Fhitung $60,872 > F\text{tabel } 3,16$ atau probabilitas $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Komunikasi Internal dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada PT Citra Prisma Mandiri Jakarta.

Kata kunci : Komunikasi Internal, Work-Life Balance, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Internal Communication and Work-Life Balance on Job Satisfaction at PT. Citra Prisma Mandiri Jakarta. The research method used is quantitative by using a questionnaire processed through SPSS version 25. The population of this study is 58 people, and the sampling technique used saturated sampling, so the sample is all employees totaling 58 people. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, and hypothesis testing. The results of this study show that (1) Internal Communication has an effect on Job Satisfaction by obtaining a t-count value of $2.860 > t\text{-table } 2.004$ and $\text{sig } 0.006 < 0.05$. (2) Work-Life Balance has an effect on Job Satisfaction by obtaining a t-count value of $3.103 > t\text{-table } 2.004$ and $\text{sig } 0.003 < 0.05$. (3) Internal Communication and Work-Life Balance have a positive and significant effect on Job Satisfaction by obtaining the regression equation $Y = 14.495 + 0.407X_1 + 0.384X_2 + e$. The results of this regression analysis indicate that the coefficients of each variable are positive, which means that the better the Internal

Communication and Work-Life Balance, the more Job Satisfaction will increase. The results of the hypothesis obtained an F-count value of $60.872 > F\text{-table } 3.16$ or a probability sig of $0.000 < 0.05$. Therefore, H_0 is rejected and H_a is accepted, which means it is significant. Thus, the proposed hypothesis establishes that there is a positive and significant influence simultaneously between Internal Communication and Work-Life Balance on Job Satisfaction at PT Citra Prisma Mandiri Jakarta.

Keywords: *Internal Communication, Work-Life Balance, Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan material bangunan di Indonesia tengah menghadapi berbagai kesulitan dan tantangan yang besar untuk mempertahankan kelangsungan operasional. Perubahan harga bahan utama seperti semen, selulosa, material mineral memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap penjualan. Kenaikan harga bahan baku menyebabkan harga jual perusahaan menjadi lebih tinggi dibandingkan brand kompetitor, sehingga klien yang mengutamakan budget cenderung beralih kekompetitor lain. Kondisi persaingan pasar yang semakin ketat dari produsen lokal dan asing yang mengakibatkan tekanan terhadap harga dan menyusutnya harga penjualan, terutama pada PT. Citra Prisma Mandiri Jakarta.

Komunikasi internal dan work-life balance merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berlangsung secara efektif dapat membantu proses penyampaian informasi secara jelas dalam berbagai aktivitas dalam perusahaan, baik dalam pertukaran informasi, pemberian tanggung jawab, maupun pendelegasian pekerjaan menurut (A. Putri et al., 2024). Sementara itu, work-life balance juga penting bagi kesejahteraan karyawan.

(Lingga, 2020) menjelaskan kembali bahwa work-life balance menggambarkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Kepuasan kerja seseorang dapat diukur dari sejauh

mana ia mampu menjalankan perannya dengan baik, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan.

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) memberikan jaminan terhadap hak dalam memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak. Prinsip ini diperkuat oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Ini berarti setiap karyawan berhak bekerja di lingkungan yang aman, sehat, dan mendukung kesejahteraan mereka (Rahmat et al., 2003).

PT Citra Prisma Mandiri Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan perbaikan, dengan penekanan pada layanan seperti perbaikan beton, perlindungan terhadap air (waterproofing), gypsum, dan sealant. Sejak tahun 1994, perusahaan ini menyediakan beragam produk material konstruksi serta menawarkan layanan untuk pekerjaan plafon, pembatas, dan berbagai proyek konstruksi lainnya.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Komunikasi Internal
Pada Karyawan PT Citra Prisma Mandiri

No	Indikator	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Kejelasan Pesan	78,2%	21,8%
2	Keterbukaan	69,0%	31,0%
3	Efisiensi Saluran Komunikasi	74,7%	25,3%

Sumber: Hasil Kuesioner Responden (2026)

Berdasarkan tabel 1.1 merupakan hasil pra survey variabel komunikasi internal (X1) yang peneliti sebar sebanyak 58 responden, hampir sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa komunikasi internal di PT Citra Prisma Mandiri Jakarta berjalan dengan baik. Pada indikator kejelasan pesan, sebanyak 45 orang atau 78,2% mengonfirmasi kemudahan mereka dalam memahami informasi dari pihak perusahaan. Pada indikator keterbukaan, sebanyak 40 orang atau 69,0% merasa bahwa penyampaian ide, saran, maupun keluhan kepada pimpinan masih belum mudah dilakukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal dalam organisasi masih perlu ditingkatkan agar hubungan kerja, koordinasi, dan penyampaian informasi dapat berjalan lebih efektif.

Berdasarkan diagram penjualan PT Citra Prisma Mandiri tahun 2023-2025, terlihat bahwa perusahaan ini berhasil mempertahankan tingkat penjualan yang cukup stabil, dengan total penjualan mencapai Rp90 miliar. Namun, perusahaan masih perlu melakukan evaluasi dan pengembangan strategi bisnis agar tidak hanya mempertahankan stabilitas penjualan, tetapi juga meningkatkan pendapatan pada periode berikutnya. Oleh karena itu, manajemen yang efektif, komunikasi internal yang baik, dan work-life balance karyawan memegang peranan krusial untuk mendukung produktivitas dan pencapaian target penjualan perusahaan.

Berdasarkan gambaran masalah dan argumen yang telah diuraikan, penelitian ini diangkat guna menelaah permasalahan tersebut, studi ini dilakukan dengan judul

Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Citra Prisma Mandiri Jakarta”.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey *Work-Life Balance* Pada
Karyawan PT Citra Prisma Mandiri

No	Indikator	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Keseimbangan Waktu antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi	68,4%	31,6%
2	Tanggung Jawab terhadap Perusahaan dan Keluarga	75,3%	24,7%
3	Kehidupan Sosial di Luar Perusahaan	81,0%	19,0%
4	Keterbatasan Waktu untuk Hobi	77,6%	22,4%

Sumber: Hasil Kuesioner Responden (2026)

Berdasarkan tabel 1.2 merupakan hasil pra survey variabel *work-life balance* (X2) yang peneliti sebar sebanyak 58 responden, dapat diketahui bahwa secara umum karyawan masih menilai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sudah cukup baik. Terbukti dari mayoritas responden yang memilih opsi setuju pada setiap indikator yang di ukur. Meskipun demikian, masih terdapat sejumlah karyawan yang merasa keseimbangan tersebut belum sepenuhnya terpenuhi, sehingga kondisi ini perlu menjadi perhatian perusahaan.

Pada indikator keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebanyak 40 orang atau 68,4% menyatakan bahwa mereka memiliki waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan sosial nya. Namun, masih terdapat 18 orang atau 31,6% yang tidak setuju akan hal tersebut, yang menandakan bahwa masih ada karyawan yang kesulitan dalam membagi waktu karena tuntutan pekerjaannya. Pada indikator tanggung jawab pada pekerjaan dan keluarga, sebanyak 44 orang atau 75,3% menyatakan bahwa karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan dan kewajibannya kepada keluarga. Namun, masih terdapat karyawan yang merasa tanggung jawab pekerjaan terkadang mengganggu pemenuhan kewajiban keluarga, sehingga keseimbangan peran belum sepenuhnya tercapai.

Pada indikator kehidupan sosial di luar perusahaan, sebanyak 47 orang atau 81,0% karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk menjalani kehidupan sosial di luar pekerjaannya, sedangkan 11 orang atau 19,0% menyatakan tidak setuju. Dalam presentase yang cukup tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih dapat berinteraksi dengan lingkungan sosialnya, baik bersama teman, masyarakat, maupun keluarga. Selanjutnya pada indikator keterbatasan waktu untuk hobi, sebanyak 45 orang atau 77,6% menyatakan bahwa kebijakan yang diberikan perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk menikmati waktu luangnya dengan berkegiatan di luar pekerjaannya. Meskipun demikian, sebagian pegawai masih mengeluhkan waktu luangnya terbatas akibat beban dan tanggung jawab pekerjaan.

Kondisi ini mengindikasikan perlunya pihak perusahaan terus mengevaluasi pembagian beban kerja, fleksibilitas waktu, juga dukungan terhadap kebutuhan pribadi dan keluarga karyawan agar keseimbangan kehidupan kerja dapat dirasakan secara lebih merata oleh seluruh karyawan.

Kondisi tersebut dapat diketahui dari tingkat Kepuasan Kerja karyawan PT Citra Prisma Mandiri Jakarta pada tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey *Work-Life Balance* Pada Karyawan PT Citra Prisma Mandiri

No	Indikator	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Keseimbangan Waktu antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi	68,4%	31,6%
2	Tanggung Jawab terhadap Perusahaan dan Keluarga	75,3%	24,7%
3	Kehidupan Sosial di Luar Perusahaan	81,0%	19,0%
4	Keterbatasan Waktu untuk Hobi	77,6%	22,4%

Sumber: Hasil Kuesioner Responden (2026)

1.2 Rumusan Masalah

Pada uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh parsial Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja PT Citra Prisma Mandiri Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh parsial Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja PT Citra Prisma Mandiri Jakarta?
3. Sejauh mana pengaruh simultan Komunikasi Internal dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja PT Citra Prisma Mandiri Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada pokok permasalahan sebelumnya, maka fokus dari tujuan studi ini mencakup:

1. Untuk menganalisis pengaruh parsial komunikasi internal terhadap kepuasan kerja PT Citra Prisma Mandiri Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh parsial work-life balance terhadap kepuasan kerja PT Citra Prisma Mandiri Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan komunikasi internal dan work-life balance secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja PT Citra Prisma Mandiri Jakarta.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam organisasi. Perencanaan sumber daya manusia harus dipersepsikan sebagai pengembangan dari pandangan tradisional dalam mengelola individu dengan efisien, yang memerlukan pemahaman tentang perilaku manusia serta keahlian dalam mengaturnya. Berdasarkan penjelasan dari berbagai ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga, manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan.

2.2 Komunikasi Internal

Menurut Ruliana dalam (Suwanto dkk., 2021) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal dan vertikal didalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung. Para ahli sepakat bahwa komunikasi internal adalah bagian penting dalam sebuah organisasi. Ia berfungsi sebagai alat utama untuk menghubungkan ide, meningkatkan koordinasi, menciptakan saling pengertian, serta memastikan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai. Dengan adanya komunikasi internal yang efisien, organisasi dapat beroperasi dengan lebih teratur, kolaboratif, dan produktif, sehingga kinerja karyawan maupun keberlanjutan organisasi dapat terus ditingkatkan.

Menurut (Juwita, 2025) terdapat beberapa dimensi dan indikator penting untuk mengukur komunikasi internal meliputi: Kejelasan Pesan, yaitu informasi yang disajikan dalam organisasi harus mudah dipahami, tidak membingungkan, dan relevan dengan kebutuhan penerima; Keterbukaan, yaitu adanya wadah bagi setiap anggota organisasi untuk menyampaikan pendapat, masukan, atau keluhan dengan bebas tanpa rasa khawatir akan konsekuensi negatif; dan Efisiensi Saluran Komunikasi, yaitu pemanfaatan media atau saluran yang tepat, mudah diakses, dan mampu menjangkau seluruh anggota organisasi, baik melalui rapat, email, memo, atau aplikasi digital.

2.3 Work-Life Balance

Work-life balance adalah hubungan antara pekerjaan dan kehidupan seseorang serta titik dimana tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadinya berada dalam kondisi seimbang (Korkmaz & Erdogan, 2014; Lockwood, 2023). Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan

bahwa Work-Life Balance adalah sejauh mana seseorang dapat menyeimbangkan dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

Menurut Ardiyansyah dan Surjanti (2020) suatu pengukuran work-life balance terdapat 4 indikator yang digunakan, yaitu: Keseimbangan Waktu antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi, Bertanggung Jawab terhadap Perusahaan dan Keluarga, Memiliki Kehidupan Sosial di Luar Perusahaan, dan Keterbatasan Waktu untuk Hobi.

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2020: 193) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Karyawan dapat merasa puas pada satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan aspek lainnya. Dari beberapa pandangan ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya, yang bersifat pribadi dan berbeda di setiap individu.

Menurut Afandi (2021), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, di antaranya: Pekerjaan, yaitu isi atau jenis pekerjaan yang dijalankan seseorang dapat memengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja; Upah, yaitu besarnya imbalan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan, dinilai berdasarkan kecukupan dan keadilan bagi penerimanya; Pengawas, yaitu pihak yang memberikan arahan dan petunjuk selama pelaksanaan pekerjaan; dan Rekan kerja, yaitu mereka yang terlibat langsung dalam pekerjaan dan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan atau bahkan tidak.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”, dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen Komunikasi Internal dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Citra Prisma Mandiri Jakarta, beralamat di Jl. Pembangunan 3, Kecamatan Neglasari, Kota Tangerang. Waktu penelitian dilaksanakan selama 8 (delapan) bulan yang dimulai dari bulan Oktober 2025 sampai Juli 2026, diawali dengan observasi, penyusunan proposal, seminar proposal, penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner, pengolahan dan analisis data, hingga finalisasi dan sidang skripsi.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Komunikasi Internal (X1) dan Work-Life Balance (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan Kerja (Y). Komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, maupun antara pimpinan dan bawahan, dengan indikator: Kejelasan Pesan, Keterbukaan, dan Efisiensi Saluran Komunikasi.

Work-Life Balance adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan, dengan indikator: Keseimbangan Waktu antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi, Bertanggung Jawab terhadap Perusahaan dan Keluarga, Memiliki Kehidupan Sosial di Luar Perusahaan, dan Keterbatasan Waktu untuk Hobi. Kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional seseorang yang muncul dari pertemuan antara ekspektasi mengenai nilai yang akan diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya dan respons yang diterima, dengan indikator: Pekerjaan, Upah, Pengawas, dan Rekan Kerja.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Citra Prisma Mandiri Jakarta yang berjumlah 58 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Suriani & Syahrani (2023) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Citra Prisma Mandiri Jakarta yang berjumlah 58 karyawan.

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Citra Prisma Mandiri berdiri dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan khusus di bidang Beton, Waterproofing, Gypsum, dan Sealant. Melalui dukungan teknologi dari perusahaan internasional dengan merek produk unggulan seperti Bostik, Boral, Knauf, Gripset, Fibrin, Star Series, dan ShinEtsu, PT. Citra Prisma Mandiri terus tumbuh dan dipercaya sebagai mitra utama bagi kontraktor serta konsultan ternama di Indonesia.

Dengan pengalaman dan reputasi yang baik sejak 1994 di Indonesia, PT. Citra Prisma Mandiri telah berhasil memperbaiki dan melindungi mulai dari terowongan dan basement hingga gedung-gedung bertingkat.

4.2 Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 58 karyawan PT Citra Prisma Mandiri Jakarta, terdiri atas 41 perempuan (70,7%) dan 17 laki-laki (29,3%). Mayoritas responden berada di kelompok usia 20-25 tahun, dengan total 29 orang atau 50,0%, yang menandakan bahwa mayoritas partisipan tergolong dalam kelompok usia produktif awal, di mana dorongan serta semangat dalam bekerja umumnya masih tinggi.

4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	0,925	0,600	Reliabel
Work-Life Balance (X2)	0,931	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,910	0,600	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data Diolah), 2026

Seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid karena nilai r -hitung setiap item lebih besar dari r -tabel. Nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel juga berada di atas 0,600, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

4.4 Analisis Regresi, Korelasi, dan Determinasi

Tabel 4.2
Ringkasan Hasil Regresi, Korelasi, dan Determinasi

Pengaruh	Persamaan Regresi	R	R ²
X1 → Y	$Y = 19,785 + 0,775X1$	0,773	59,8%
X2 → Y	$Y = 14,834 + 0,679X2$	0,779	60,7%
X1, X2 → Y	$Y = 14,495 + 0,407X1 + 0,384X2$	0,811	65,8%

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data Diolah), 2026

Berdasarkan tabel 4.2, koefisien korelasi (R) untuk pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,773 dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,779, keduanya berada dalam kategori kuat. Adapun secara simultan, nilai R sebesar 0,811 berada dalam kategori sangat kuat, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 65,8%, yang berarti Komunikasi Internal dan Work-Life Balance secara bersama-sama memengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 65,8%, sedangkan 34,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

Tabel 4.3
Hasil Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Pengujian	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Sig.	Keputusan
Uji t (X1)	9,935	2,004	0,000	H0 ditolak
Uji t (X2)	9,770	2,004	0,000	H0 ditolak
Uji F (X1, X2)	60,872	3,16	0,000	H0 ditolak

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data Diolah), 2026

4.6 Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja

Hasil regresi antara Komunikasi Internal dan Kepuasan Kerja diperoleh persamaan $Y = 19,785 + 0,775X1$. Nilai konstanta sebesar 19,785 menandakan bahwa ketika Komunikasi Internal bernilai 0, maka nilai Kepuasan Kerja tetap sebesar 19,785. Variabel Komunikasi Internal memiliki nilai koefisien sebesar 0,775 dengan arah positif, sehingga setiap kenaikan 1 satuan Komunikasi Internal akan menaikkan Kepuasan Kerja sebesar 0,775 satuan. Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai t hitung $9,935 > t$ tabel $2,004$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka $H1$ diterima, dan terdapat pengaruh signifikan dari Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Prisma Mandiri Jakarta. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Hamsinah, 2022) tentang Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Timur Jaya Prestasi Cileungsi dengan hasil variabel Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4.7 Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil regresi Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan persamaan $Y = 14,834 + 0,679X_2$. Nilai konstanta sebesar 14,834 menunjukkan bahwa jika Work-Life Balance 0, maka nilai Kepuasan Kerja tetap sebesar 14,834. Koefisien regresi Work-Life Balance tercatat 0,679, yang artinya positif, sehingga setiap kenaikan 1 satuan Work-Life Balance akan menaikkan Kepuasan Kerja sebesar 0,679 satuan. Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel Work-Life Balance diperoleh hasil pengujian $t_{hitung} 9,770 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima, dan terdapat pengaruh signifikan dari Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Prisma Mandiri Jakarta. Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Abdurrozaq, 2024) terkait Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, yang menyatakan bahwa variabel Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

4.8 Pengaruh Komunikasi Internal dan Work-Life Balance secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah $Y = 14,495 + 0,407X_1 + 0,384X_2 + e$. Nilai konstanta 14,495 mengindikasikan bahwa pada saat Komunikasi Internal dan Work-Life Balance diasumsikan 0, tingkat Kepuasan Kerja memiliki nilai 14,495. Nilai koefisien Komunikasi Internal tercatat 0,407, yang berarti setiap penambahan 1 satuan pada Komunikasi Internal akan berdampak pada peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,407 satuan. Adapun koefisien regresi Work-Life Balance memberikan kontribusi pada Kepuasan Kerja sebesar 0,384 satuan. Hasil uji F (simultan) diperoleh nilai $F_{hitung} 60,872 > F_{tabel} 3,16$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan variabel Komunikasi Internal (X_1) dan Work-Life Balance (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Citra Prisma Mandiri Jakarta. Temuan ini searah dengan hasil studi oleh (N. A. Putri et al., 2025) terkait Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yang menemukan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, baik secara parsial maupun simultan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan terkait Pengaruh Komunikasi Internal dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Citra Prisma Mandiri Jakarta, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel Komunikasi Internal (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh regresi linear sederhana yaitu $Y = 19,785 + 0,775X_1$. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai pengujian $t_{hitung} 9,935 > t_{tabel} 2,004$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$.
2. Pada variabel Work-Life Balance (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh regresi linear sederhana yaitu $Y = 14,834 + 0,679X_2$. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai pengujian $t_{hitung} 9,770 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.
3. Pada variabel secara simultan dari variabel Komunikasi Internal (X_1) dan Work-Life Balance (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh regresi linear berganda yaitu $Y = 14,495 + 0,407X_1 + 0,384X_2 + e$. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai pengujian $F_{hitung} 60,872 > F_{tabel} 3,16$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Nilai koefisien korelasi 0,811 artinya variabel independen dengan variabel dependen memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 65,8%. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Komunikasi Internal (X1) dan Work-Life Balance (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Citra Prisma Mandiri Jakarta.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT. Citra Prisma Mandiri Jakarta perlu meningkatkan kualitas penyampaian informasi kepada karyawan agar informasi yang diberikan lebih jelas dan sesuai dengan kebutuhan masing-masing bagian, serta menciptakan lingkungan komunikasi yang lebih terbuka dengan memberikan kesempatan yang lebih luas kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat, kritik, saran, maupun masukan kepada atasan atau manajemen.
2. PT. Citra Prisma Mandiri Jakarta disarankan untuk mengevaluasi pengaturan jam kerja karyawan agar mereka memiliki kesempatan yang cukup untuk beristirahat dan memenuhi kebutuhan pribadi di luar pekerjaan, termasuk peninjauan terhadap pembagian tugas, pengaturan jam kerja secara berkala, serta pelaksanaan lembur agar tidak memberikan beban yang berlebihan kepada karyawan.
3. PT. Citra Prisma Mandiri Jakarta disarankan untuk melakukan peninjauan terhadap sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar lebih sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan hidup sehari-hari, serta memberikan dorongan kepada pengawas atau atasan untuk membangun komunikasi yang lebih terbuka dengan bawahan, penerimaan masukan dan umpan balik yang konstruktif terhadap hasil kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrozaq, R. F. G. H. K. (2024). Pengaruh Work Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 878–883.
- Afandi, P. (2021). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia: Indikator, Konsep.
- Ardiyansyah, & Surjanti, J. (2020). Pengukuran Work-Life Balance.
- Haifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., Hidayatullah, R., & Harmonedi. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 256–270.
- Hamsinah, H. R. N. S. D. E. H. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 702–709.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Joko, D. V. A. N. S. Y. S. (2023). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabeanaan Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan. *Jurnal Saintek Maritim*, 23(2), 159–176.
- Juwita, M. I. (2025). Pengaruh Sistem Komunikasi Internal Terhadap Koordinasi Kerja Tim Di Lingkup Perkantoran. *JKEMI: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 180–190.
- Korkmaz, & Erdogan. (2014). *Work-Life Balance*.
- Lockwood. (2023). *Work-Life Balance*.
- Putri, A., Tenri, D., Andriani, R., & Janah, Y. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (J-ADBIS)*, 4(1), 12–16.

- Putri, N. A., Siddiq, A. M., & Muttaqin, R. (2025). Pengaruh Komunikasi, Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 11(1), 582–595.
- Rahmat, D., Yang, T., & Esa, M. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suriani, N., & Syahrani, R. J. M. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Suwanto dkk. (2021). Komunikasi Internal Organisasi.

