

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir dan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebuah Kantor Kecamatan di Kabupaten Deli Serdang

Siti Normi, Jhon Frans Fredoard Saragih & Kristanty Nadapdap

Universitas Methodist Indonesia, Medan

Email: sitinormisinurat@gmail.com

Abstract

This study, conducted at a sub-district office in Deli Serdang Regency, aimed to determine the influence of quality of work life, career development, and internal communication on employee job satisfaction. The study employed a rigorous quantitative descriptive approach, with the entire population of sub-district office employees serving as the sample. Data collection methods included questionnaires, observation, and literature review, and the analysis used multiple linear regression to determine the influence of the independent variables on the dependent variable. The results of the study indicate that, to some extent, the quality of work life has a significant effect on job satisfaction, while career development and internal communication do not.

Keywords quality of work life, career development, internal communication, job satisfaction.

1. Pendahuluan

Kantor kecamatan merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang bertugas mengatur dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satunya di Kabupaten Deli Serdang, hal tersebut dijelaskan dalam peraturan daerah pemerintah kecamatan terdiri dari camat, sekretariat kecamatan, dan seksi-seksi. Banyak permasalahan yang berkaitan pengelolaan sumber daya manusia di kantor kecamatan, misalnya mengenai kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir, komunikasi internal dan kepuasan kerja di kantor kecamatan.

Fenomena masalah yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja, diantaranya dalam hal keadilan dan kesetaraan. Masalah dalam keadilan yang dimaksud adalah keadilan untuk promosi jabatan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis, sering terjadi promosi jabatan secara tidak adil, dimana pegawai yang mendapat promosi jabatan tidak berdasarkan kualitas, pangkat dan kemampuan. Selanjutnya dalam kesetaraan, sekalipun status kepegawaian sama yaitu sama-sama Pegawai Negeri Sipil (PNS), namun sering diperlakukan tidak setara, misalnya dalam hal pembagian kerja atau penugasan. Berikutnya, fenomena masalah dalam kualitas kehidupan kerja adalah dalam hal partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan, dimana para pegawai tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan mutlak dilakukan pimpinan.

Dalam hal pengembangan karir, masalah yang terjadi di lingkungan kantor kecamatan adalah pembagian kerja tidak mengacu terhadap prestasi kerja, tidak mempertimbangkan pengenalan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, dukungan para bawahan, Penilaian untuk pengembangan karir tidak dilakukan oleh pimpinan di kantor kecamatan. Dengan kondisi ini, sering terjadi bahwa terjadi promosi pegawai dari luar lingkungan kantor kecamatan tiba-tiba sudah diangkat menjadi pimpinan di kantor kecamatan ini.

Berkaitan dengan komunikasi internal, yang meliputi komunikasi vertikal, horizontal dan diagonal, permasalahan yang terjadi banyak terdapat dalam hal komunikasi vertikal yaitu antara atasan dengan bawahan, dimana hal yang demikian sangat rendah kualitasnya. Hal ini bukan hanya disebabkan oleh gaya kepemimpinan dari pimpinan saja, namun juga dipengaruhi oleh status pegawai sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan struktur organisasi kantor tersebut. Demikian juga dengan komunikasi horizontal, yaitu sesama pegawai, sering terjadi komunikasi yang tidak sehat disebabkan oleh faktor subjektif.

Masalah dalam kepuasan kerja pegawai yang terdapat di kantor kecamatan adalah berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, keadaan kerja, promosi dan rekan kerja. Masalah dengan pekerjaan dan keadaan kerja yang dapat diamati penulis adalah dalam hal pembagian pekerjaan yang tidak berdasarkan keahlian atau keterampilan pegawai, akan tetapi ditentukan sesuai dengan penempatan pimpinan yang dituangkan dalam Surat Keputusan (SK) tanpa indikator tertentu bagi sebagian pegawai. Situasi dan kondisi yang demikian mengakibatkan tingginya mutasi/perputaran (*turnover*) pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja pegawai pada sebuah kantor kecamatan di Kabupaten Deli Serdang.

2. Tinjauan Literatur

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan gambaran kualitas hubungan personal dengan kondisi kerja secara keseluruhan. Rokhman (2012) mengemukakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan tugas seluruh komponen yang ada di organisasi. Parvar et. al., (2013) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja dan efektifitas organisasi. Menurut Varnous (2013) keyakinan tentang QWL (*quality of work life*) atau yang biasa disebut dengan kualitas kehidupan kerja adalah salah satu metode terbaik untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompeten serta untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi.

Nawawi (2013) mengemukakan kualitas kehidupan kerja atau disingkat QWL merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. Menurut Siagian (2015) aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas. Menurut Walton dalam Ristanti dan Dihan (2016) yang dimaksud kualitas kehidupan kerja adalah sebuah pandangan dari pekerja terhadap situasi dan pengalaman di tempat kerja. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja serta kondisi untuk dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.

Nawawi (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan, sedangkan menurut Handoko (2011) karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Mangkunegara (2014) mendefinisikan pengembangan karir sebagai aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karier masa depan di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Rosidah dan Ambar (2009), pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2014), komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Lawrence D. Brennan dalam Efendy (2014) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dari satu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan struktur yang khas.

Menurut Mangkunegara (2014), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Bagia (2015) kepuasan kerja merupakan bagian kepuasan hidup yang berhubungan dengan perasaan dan sikap umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu pandangan umum seorang pekerja atas imbalan dari pekerjaannya yang berupa kesukaan atau tidak suka terhadap pekerjaannya.

Menurut Edy (2016) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sedangkan menurut Priansa (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

Adapun model penelitian dan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

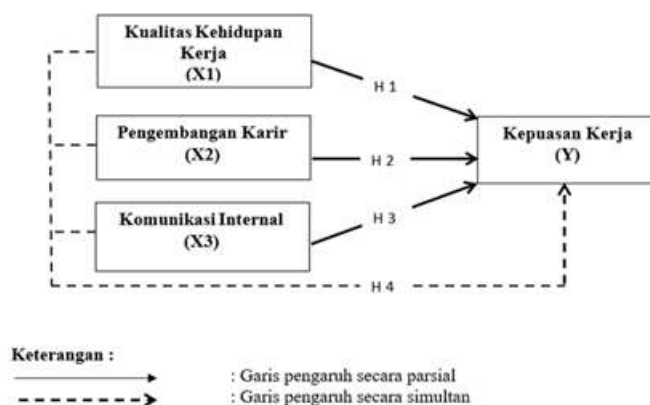
21-23 Oktober 2025

H₂: Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

H₃: Komunikasi internal berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

H₄: Kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Gambar 1. Model Penelitian



3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dengan angka. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner, observasi dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di sebuah kantor kecamatan yang berjumlah 40 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016), sampling jenuh adalah teknik penetapan sampel, dimana semua populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja (Y) dan variabel dependen terdiri dari kualitas kehidupan kerja (X₁), pengembangan karir (X₂) dan Komunikasi internal (X₃). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel di bawah ini. Pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dijelaskan sebagai berikut:

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.542	15.634		1.634	.111
	Kualitas Kehidupan Kerja	.700	.220	.545	3.183	.003
	Pengembangan Karir	-.076	.357	-.036	-.212	.833
	Komunikasi Internal	.247	.198	.184	1.247	.220

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai signifikansi variabel kualitas kehidupan kerja sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,183 > 2.02809$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, nilai signifikansi variabel pengembangan karir sebesar $0,833 > 0,05$. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,212 < 2.02809$). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai signifikansi variabel komunikasi internal sebesar $0,220 > 0,05$. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,247 < 2.02809$). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,524 > 2,87$ dan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian secara bersama-sama (simultan), kualitas kehidupan kerja (X_1), pengembangan karir (X_2) dan komunikasi internal (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai.

Kualitas kehidupan kerja adalah gambaran dari pegawai perihal kondisi kemakmuran individual pegawai baik fisik maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya di sebuah organisasi/perusahaan (Bekti, 2018). Dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik maka sebuah organisasi/perusahaan harus mempunyai tujuan dalam iklim kerja yang terwujud sehingga nantinya dapat mendorong pekerjaannya dalam motivasi pegawai dalam pekerjaannya supaya mengoptimalkan kinerjanya juga bertujuan agar pemenuhan kebutuhan para pegawai dengan mengoptimalkan persediaan akan sarana dan prasarana pada lingkungan kerja yang baik.

Kualitas kehidupan kerja mendapatkan perhatian dan dimaksudkan untuk mengubah sistem kerja agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkat. Kualitas kehidupan kerja adalah proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam menjamin kesejahteraan pegawai keamanan kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan yang baik, keuntungan pegawai, keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi (Robbins & Judge, 2013). Peran organisasi dalam mewujudkan kualitas kehidupan kerja yang baik

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

merupakan usaha yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kesejahteraan pegawai baik secara fisik maupun psikis.

Pada hasil penelitian ini, nilai signifikansi variabel kualitas kehidupan kerja sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai t hitung $> t$ tabel ($3,183 > 2.02809$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Terdapat pengaruh yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat menumbuhkan keinginan pegawai untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi. Hal tersebut didasarkan pada konsep bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari dua aspek. Pertama, perasaan memiliki organisasi dan kedua adalah tanggungjawab yang dimiliki oleh pegawai untuk menciptakan produktivitas kerja. Perasaan yang kuat terhadap kedua aspek tersebut merupakan wujud dari kualitas kehidupan kerja yang semakin baik (Cascio, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Astitiani & Surya (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut mengimplementasikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang diterapkan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Novita (2017) yang menyatakan bahwa pada kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai (guru). Namun berbeda dengan Negara & Dwipayana (2015) dari penelitiannya menunjukkan variabel kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya bahwa kualitas kehidupan kerja ini secara langsung tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Menurut Sinambela (2016) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karier. Perkembangan karir meliputi kegiatan-kegiatan personal yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karir. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Disimpulkan perkembangan karir yang baik sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, meredam keinginan pindah, dan meningkatkan produktivitas kerja.

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi pada yang bersangkutan. Organisasi melakukan perencanaan terhadap pengembangan karir pegawai pada perusahaan secara maksimal melalui potensi yang dimiliki oleh individu para pegawainya. Melalui pemberian kesempatan kepada pegawai untuk berkembang dengan meningkatkan keterampilan, kemampuan dan memberi kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik dari sebelumnya.

Hasil penelitian ini, nilai signifikansi variabel pengembangan karir sebesar $0,833 > 0,05$. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,212 < 2.02809$). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

bahwa secara parsial variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir bukan merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi atau bukan merupakan prediktor dari kepuasan kerja pegawai. Pengembangan karir ditemukan tidak terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena pengembangan karir ini tidak dianggap terlalu berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Alif (2015) dan Darmawan (2017) bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi dan komunikasi di antara pimpinan dan para pegawai dalam suatu organisasi yang menyebabkan terwujudnya struktur yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal yang menyebabkan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif (Efendy, 2014). Media komunikasi internal adalah semua sarana penyampaian dan penerimaan informasi di kalangan publik internal perusahaan, dan biasanya bersifat non komersial. Baik penerima maupun pengirim informasi adalah orang dalam atau publik internal, terdiri atas pimpinan, anggota, pegawai maupun unit-unit kerja di dalam organisasi tersebut yang pada hakikatnya untuk menjalin hubungan baik di kalangan publik internal, diantara berbagai subsistem, sehingga memungkinkan tercapainya sinergi kerja (Suranto, 2012).

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan dan atasan dengan atasan. Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi. Tujuannya untuk meningkatkan produktivitas SDM dalam organisasi. Biasanya terjadi proses pertukaran informasi diantara batang-batang struktur organisasi. Kualitas komunikasi ditentukan dari frekuensi dan intensitasnya. Akan selalu ada konflik dan atau hal yang dianggap tidak sesuai dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian nilai signifikansi variabel komunikasi internal sebesar $0,220 > 0,05$. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,247 < 2.02809$). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryadi (2014) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dari komunikasi internal dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Namun berbeda pada penelitian Didier (2011) dan Nurani (2014) yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup pekerja, karena sebagian besar waktunya digunakan untuk bekerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka para pegawai akan merasa dihargai keberadaannya. Hasil positif yang akan diperoleh adalah meningkatnya tingkat kinerja individual. Peningkatan kinerja individual tersebut akan mendorong pula peningkatan kinerja manajerial secara tidak langsung.

Kepuasan kerja tersebut akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi individu dalam bekerja untuk mendapatkan hasil

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

yang optimal. Kepuasan kerja merupakan penilaian pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja pegawai pada dasarnya sangat individualistik dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,524 > 2,87$ dan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian secara bersama-sama (simultan), kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Herizal (2019) dan Destrian (2018) bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir dan komunikasi.

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja pegawai dapat ditarik beberapa kesimpulan yang akan dijelaskan sebagai berikut: (1) 1. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial), kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan pengembangan karir dan komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; (2) 2. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan), pengembangan karir dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka beberapa saran sebagai berikut: (1) Diharapkan kepada organisasi agar memperhatikan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan ide kreatifnya sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja yang akan berdampak terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai dimasa datang. (2) Disarankan kepada pimpinan dapat lebih memperhatikan pegawai dengan mendengarkan keluhan yang dialami pegawai dalam bekerja sehingga pegawai juga dapat merasakan manfaat dari suatu pekerjaan yang dilakukan. (3) Bagi para penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah sampel atau populasi yang lebih luas agar dapat menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi.

Referensi

Alif, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan terminal LPG. *Jurnal MIX*, 6(2).

Astitiani, & Surya. (2016). Pengaruh quality of work life terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(2).

Bagia, I. W. (2015). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Bekti. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

- Cascio. (2015). *Managing human resources, productivity, quality of work life, profit* (Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Darmawan, I. (2017). Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. *Jurnal RISALAH*, 28(2).
- Destrian. (2018). Pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja mitra driver Gojek di Kota Bandung Raya. *E-Proceeding of Management*, 5(1).
- Didier, N. (2011). Pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja dalam sebuah organisasi: Studi kasus PT XYZ. *Humaniora*, 2(1).
- Edy, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Effendy, O. U. (2014). *Komunikasi teori dan filsafat*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Herizal. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 9(3).
- Lisdiani, V. (2017). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening: Studi pada Hotel Grasia Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Political Science*, 1(8).
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Negara, & Dwipayana. (2015). The effect of quality of work life on employee job satisfaction through motivation at PT Bank Syariah Mandiri Kantor C. *Jurnal Ekonomi*.
- Novita. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1).
- Nurani. (2014). Pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pulp machine pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Riau. *Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, Pekanbaru.
- Parvar, M. R., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 135–144.
- Perda Kabupaten Deli Serdang Nomor 11 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja kelurahan. (n.d.).
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Ristanti, D., dkk. (2016). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(1).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)* (16th ed.). United States: Pearson.

Rokhman, W. (2012). Pengaruh quality of work life terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, turnover intention dan stres kerja: Studi pada BMT di Kabupaten Kudus. *Proceedings of Conference in Business, Accounting and Management (CBAM)*, 1, 135.

Rosidah, A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siswadhi, F. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 2(1), 72–80.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (23rd ed.). Bandung: Alfabeta.

Suranto, A. (2012). *Komunikasi perkantoran*. Yogyakarta: Media Wacana.

Suryadi. (2014). Pengaruh bauran pemasaran terhadap keputusan konsumen dalam pembelian kartu Prabayar IM3 di Kota Pontianak. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1).

Varnous, S. (2013). Study of relationship of quality of work life (QWL) and organizational commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 449.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)