

The Effect Of Quality Of Work Life, Career Development And Internal Communication On Job Satisfaction At The Air Joman District Office

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Kecamatan Air Joman

Daniel Saragih^{1*}, Melkyory Adronicus², Wilfrin Hasibuan²

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

danielsaragihh@gmail.com¹, andromelki@gmail.com², wilfrinhasibuan11@gmail.com³

* *Corresponding Author*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the factors that influence employee satisfaction with their work-life balance, career development and internal communication on job satisfaction at the air joman sub-district office. In processing research data using SPSS 25. The population of this study consisted of 40 employees at the Air Joman sub-district office, North Sumatra. In this study, a quantitative methodology and method were used to determine probability sampling, namely purposive sampling. Employees at the sub-district office of Air Joman, North Sumatra, are shown to benefit from a combination of cash rewards and work incentives, as shown by the ANOVA results. Meanwhile, the job satisfaction variable has a positive but not significant effect on employee performance at the Air Joman sub-district office, North Sumatra. Simultaneous test results show that employee performance is affected in the same way by financial compensation, work motivation and job satisfaction at the same time. Because the R square result for the coefficient of determination test is 0.787, it can be concluded that financial remuneration, work incentives, and work happiness contribute 78.7 percent of the employee output variance.

Keywords: Quality Of Work Life, Career Development, Internal Communication, Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap keseimbangan kehidupan kerja mereka, pengembangan karir dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja pada kantor kecamatan air joman. Dalam mengolah data penelitian ini menggunakan SPSS 25. Populasi penelitian ini terdiri dari 40 karyawan di kantor kecamatan air joman, Sumatera Utara. Dalam penelitian ini digunakan metodologi kuantitatif dan metode untuk menentukan probability sampling yaitu purposive sampling. Para pegawai di kantor kecamatan Air Joman, Sumatera Utara, terbukti mendapatkan manfaat dari kombinasi antara imbalan uang tunai dan insentif kerja, seperti yang ditunjukkan oleh hasil ANOVA. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan pada prestasi kerja karyawan di kantor kecamatan air joman, Sumatera Utara. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi dengan cara yang sama oleh kompensasi finansial, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada saat yang bersamaan. Karena hasil R square untuk uji koefisien determinasi adalah 0,787, maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi finansial, insentif kerja, dan kebahagiaan kerja menyumbang 78,7 persen dari variansoutput karyawan.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Dalam bisnis, aset terpenting adalah orang-orang yang bekerja di sana, karena manusia mengelola aset tidak berwujud seperti uang, teknologi, dan modal. Di Kantor Kecamatan Air Joman, ketidakpuasan terhadap pekerjaan berasal dari masalah-masalah yang berkaitan dengan tugas - tugas itu sendiri, lingkungan kantor, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja. Fenomena masalah yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja, diantaranya dalam hal keadilan dan kesetaraan, sering terjadi promosi jabatan

secara tidak adil, dimana pegawai yang mendapat promosi jabatan tidak berdasarkan kualitas, pangkat dan kemampuan.

Permasalahan yang terjadi 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. Berdasarkan fenomena masalah yang sudah dijelaskan di atas, Oleh karena itu, penulis sangat tertarik untuk menyelidiki topik yang disarankan oleh judul tersebut "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerjapada Kantor Kecamatan Air Joman"

2. Tinjauan Pustaka

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut (Noer Soetjipto, 2017), Mempraktikkan empati di tempat kerja sebagai bagian dari gaya manajemen yang demokratis adalah komponen kunci dari "manajemen yang manusiawi." sangat penting untuk kualitas kehidupan kerja.

Teori Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Ristanti & Dihan, 2016) persepsi seorang pekerja terhadap lingkungan kerja dan pengalamannya di tempat kerja menentukan kualitas kehidupan kerja mereka.

Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut (Porkiani, et al. 2011) mengidentifikasi faktor-faktor berikut ini sebagai indikasi lingkungan kerja yang berkualitas tinggi: stabilitas pekerjaan, kesetaraan dan keadilan, gaji dan tunjangan yang diterima, peluang untuk pengembangan keterampilan, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Teori Pengembangan Karir

(Nawawi, 2016) menjelaskan bahwa organisasi menggunakan pengembangan karier sebagai strategi formal untuk memastikan bahwa orang-orang yang kompeten dapat diandalkan untuk turun tangan saat dibutuhkan.

Teori Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Sri Widodo, 2015), Berfokus pada pertumbuhan profesional karyawan adalah cara utama bagi manajemen untuk meningkatkan hasil, moral, dan kepuasan kerja.

Indikator Motivasi Kerja

Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman adalah tiga pilar yang menjadi dasar dari teori pengembangan profesional (Megita, 2014) dari (Handoko, 2014).

Teori Komunikasi Internal

Pentingnya komunikasi internal ditegaskan oleh Lawrence D. Brennan dalam (Efendy, 2014), yang mengatakan bahwa berbagi ide antara manajer dan anggota staf dalam sebuah bisnis atau pelayanan yang menghasilkan realisasi bisnis atau pelayanan secara keseluruhan, lengkap dengan struktur yang unik.

Teori Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Wibowo, 2017) kesenjangan antara imbalan yang sebenarnya diterima

karyawan dan imbalan yang menurut mereka seharusnya mereka terima menentukan kepuasan kerja, yang juga bervariasi jumlahnya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan rendah dapat memberikan dampak yang berbeda.

Indikator Komunikasi Internal

Berikut adalah daftar indikasi komunikasi internal yang sesuai dengan hipotesis tersebut, seperti yang dijabarkan oleh Lawrence D. Brennan dalam (Efendy, 2014). Karyawan dapat secara terbuka menyampaikan ide, masalah, dan saran kepada manajemen, dan manajemen tanggap terhadap ide dan masalah tersebut. Para karyawan saling memberikan dukungan moral dan berkolaborasi untuk menyelesaikan perselisihan antar departemen.

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan dengan pekerjaan seseorang didefinisikan sebagai pandangan seseorang terhadap kondisi kerja oleh (Priansa, 2014) apakah itu positif atau negatif tergantung pada bagaimana mereka berinteraksi dengan tempat kerja mereka, bagaimana mereka memandang kondisi mental mereka, dan bagaimana mereka menilai pekerjaan mereka.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut terjemahan karya (Stephen P. Robbins oleh Wibowo, 2017), penanda kepuasan ditempat kerja antara lain: gaji/upah, supervise dan rekan kerja.

3. Metode Penelitian

Peneliti mengandalkan teknik kuantitatif. Menurut (Sujarweni, 2015), faktor-faktor dalam kehidupan manusia menjadi pusat perhatian ketika menggunakan pendekatan kuantitatif.

Sifat Penelitian berupa Statistik deskriptif menjadi teknik pilihan untuk pendekatan penelitian studi ini, melalui statistik sampel atau populasi dan angka-angka untuk mengumpulkan informasi dari responden melalui kuesioner, penelitian deskriptif kuantitatif, menurut (Ghozali, 2018), membantu untuk mengkarakterisasi atau memberikan gambaran terhadap item yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan di sini disebut penelitian deskriptif eksplanatori. Penelitian eksplanatori, seperti yang didefinisikan oleh Zulganef (2019), mencoba untuk menyelidiki hubungan sebab akibat antara faktor-faktor yang menjelaskan fenomena tertentu.

4. Hasil Dan Pembahasan Statistik Deskriptif

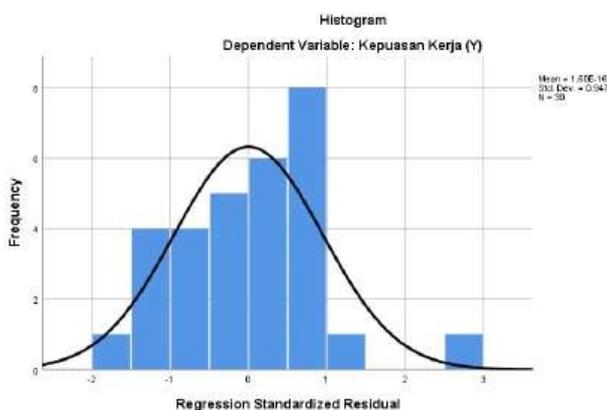
Tabel 1. Tabel Deskriptif Statistik
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	30	28.00	39.00	35.1000	3.50714
Pengembangan Karir (X2)	30	18.00	24.00	22.0000	2.03419
Komunikasi Internal (X3)	30	32.00	41.00	36.1333	2.78832
Kepuasan Kerja (Y)	30	24.00	32.00	29.1000	2.94021
Valid N (listwise)	30				

Statistik deskriptif adalah jenis statistik yang digunakan dalam analisis data, dan bertanggung jawab untuk memberikan ringkasan atau karakterisasi data yang diperoleh. Berdasarkan tabel di atas, terdapat 30 observasi (N) yang valid pada variabel kepuasan kerja (Y), yang dapat mengambil nilai 24-32 dengan rata-rata 29.1000 dan standar deviasi 2.9402. Terdapat penyebaran sebesar 28 pada skala kualitas kehidupan di tempat kerja (X1). Kualitas kehidupan kerja (X1) merupakan variabel kontinyu dengan rentang 28.00-39.00, mean

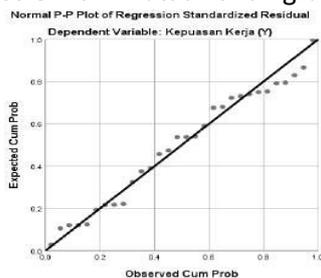
35.1000, dan standar deviasi 3.5071. Standar deviasi variabel pengembangan profesional (X2) adalah 2,0341, dengan kisaran 18-24. Nilai tengahnya adalah 22. Nilai rata-ratanya adalah 22. Kisaran, rata-rata, dan standar deviasi dari variabel komunikasi internal (X3) adalah 32, 41, dan 2,7883. Dengan kisaran 32-41, rata-rata 36,133, dan standar deviasi 2,7883, X3 mengukur komunikasi internal. Simpangan data kecil dan nilai terdistribusi secara seragam karena semua variabel memiliki rata-rata yang lebih besar dari standar deviasi.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Histogram

Distribusi sebuah variabel dikatakan normal jika bentuk grafik tidak berubah secara signifikan ke kiri atau ke kanan. Namun, penyimpangan ke kiri atau ke kanan dari rata-rata menunjukkan distribusi yang tidak normal. Contoh berikut ini menunjukkan data terdistribusi secara seragam, tanpa ada titik ekstrem dikiri atau kanan grafik.



Gambar 2. Grafik Normal P-plot

Karena titik-titik cenderung mengelompok pada atau setelah garis diagonal, kita dapat menyimpulkan bahwa persyaratan normalitas terpenuhi dan menginterpretasikan gambar tersebut sebagai penggambaran kurva plot probabilitas normal.

Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10613227
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.085
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan data uji normalitas pada tabel III.4 diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 diperoleh nilai 0,200. Asumsi normalitas terpenuhi apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05

Uji Multikolinieritas

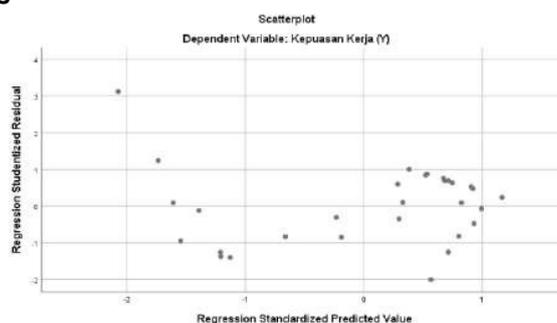
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.587	1.704
	Pengembangan Karir (X2)	.589	1.697
	Komunikasi Internal (X3)	.671	1.490

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dimodelkan dengan benar dalam model regresi, maka dilakukan uji multikolinieritas. Variabel independen dalam model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi antara satu dengan yang lainnya. Multikolinieritas dapat diidentifikasi dari variance inflation factor (VIF) yang berbanding terbalik dengan nilai tolerance. Multikolinieritas muncul ketika nilai Tolerance mendekati 1 dan nilai VIF antara 1 dan 10. Nilai-nilai yang dihitung pada tabel di atas menempatkan nilai Tolerance di sekitar 1, dan nilai VIF di kisaran 1 sampai 10. Tidak adanya multikolinieritas telah ditunjukkan. Variabel-variabel independen yang termasuk dalam model regresi penelitian ini memiliki reputasi yang baik, dan kami tidak menemukan bukti adanya multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Pengujian Scatterplot

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah residual dari sebuah model regresi terdistribusi secara tidak merata. Gambar III.3 menampilkan temuan analitis, yang menunjukkan distribusi titik-titik yang tidak berpola dan acak. Tidak ada tanda bahaya heteroskedastisitas yang muncul dari hasil ini.

Tabel 4. Hasil Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.173	3.196		2.244	.034
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	-.091	.085	-.250	-1.072	.294
	Pengembangan Karir (X2)	-.160	.146	-.255	-1.098	.282
	Komunikasi Internal (X3)	.033	.100	.072	.331	.743

a. Dependent Variable: RES 2

Tidak adanya heteroskedastisitas dalam analisis regresi didukung oleh temuan uji Glejser yang disajikan sebelumnya. Karena nilai signifikansi semua variabel lebih dari 0,05, maka temuan ini cukup untuk menolak adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda Model Penelitian

Tabel 5. Hasil Uji Model Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,245	5,789		1,424	,166
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	,485	,154	,579	3,157	,004
	Pengembangan Karir (X2)	,355	,265	,245	3,341	,002
	Komunikasi Internal (X3)	,110	,181	,105	,610	,547

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Persamaan matematis untuk penelitian ini dapat disusun sebagai berikut berdasarkan ujiregresi statistik yang telah dilakukan:

$$Y = 8,245 + 0,485 X1 + 0,355 X2 + 0,110 X3 + e$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Jika nilai variabel kualitas kehidupan kerja, pertumbuhan karir, dan komunikasi internal masing-masing adalah 0, maka nilai konstanta sebesar 8,245 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki tingkat kinerja sebesar 8,245.
- Kualitas Kehidupan Kerja (1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,485. Hal ini berarti bahwa kebahagiaan di tempat kerja meningkat sebesar 0,485% untuk setiap 1% peningkatan kualitas kehidupan kerja.
- Koefisien untuk kemajuan dalam profesi seseorang adalah 0,355, yang berarti positif. Hal ini menunjukkan bahwa satu kali peningkatan dalam kemajuan karir akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,355 poin persentase, dengan hal-hal lain dianggap sama.
- Koefisien untuk komunikasi internal (3) adalah 0,110, yang berarti positif. Ini berarti bahwa peningkatan satu kali lipat dalam komunikasi internal akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,110 kali lipat, dengan hal-hal lain dianggap sama.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	,787	,728	2,22432

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal (X3), Pengembangan Karir (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Koefisien determinasi (R²) adalah ukuran statistik seberapa baik sebuah model menjelaskan perbedaan yang teramati dalam variabel dependen (Y) dengan variabel tambahan yang memperhitungkan varians residual. Menurut ringkasan model SPSS, tiga variabel independen-Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal-menyumbang 78,7% dari varians variabel dependen, Kepuasan Kerja. Faktor-faktor lain di luar yang telah diketahui menyumbang 21,3 persen sisanya (100 persen dikurangi 78,7 persen).

Pengujian Hipotesis Secara Stimultan (F)

Tabel 7. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122,062	3	40,687	8,224	,001 ^b
	Residual	128,638	26	4,948		
	Total	250,700	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal (X3), Pengembangan Karir (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen model berhubungan, para ahli statistik menggunakan uji F. F hitung yang dihitung adalah 8,224, dan tingkat signifikansinya adalah 0,001, seperti yang terlihat pada tabel di atas. F hitung (8,224) > F tabel (2,98), dan Sig F (0,001) 5% (0,050) menunjukkan bahwa ketiga faktor yaitu kemungkinan pertumbuhan profesional, komunikasi internal, dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 8. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.245	5.789		1.424	.166
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.485	154	.579	3.157	.004
	Pengembangan Karir (X2)	.355	265	.245	3.341	.002
	Komunikasi Internal (X3)	.110	181	.105	.610	.547

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Uji-t mengestimasi jumlah perubahan dalam variabel dependen yang dapat dikaitkan dengan pergeseran dalam variabel independen tunggal. Berikut ini menunjukkan bobot pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen:

- Hipotesis nol didukung oleh fakta bahwa t-hitung untuk kualitas hidup di tempat kerja adalah 3,157, yang lebih besar dari t-tabel 2,0555, dan tingkat signifikansinya adalah 0,004, yang lebih kecil dari batas 0,05. Hasilnya, jelas bahwa kualitas lingkungan kerja seseorang secara signifikan mempengaruhi kebahagiaan kerja.
- Nilai t-hitung sebesar 3,341, lebih besar dari t-tabel sebesar 2,0555, dan tingkat signifikansi sebesar 0,002 (0,002 < 0,05) memberikan kepercayaan terhadap hipotesis kedua, yang memasukkan variabel perkembangan karir. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa kebahagiaan seseorang dalam bekerja secara signifikan dipengaruhi oleh kemampuannya untuk maju dalam bidang yang dipilihnya.
- T-hitung sebesar 0.610 lebih kecil dari t-tabel sebesar 2.0555, namun nilai 0.547 untuk hipotesis ketiga (variabel komunikasi internal) lebih besar dari kriteria signifikan 0.05 (0.547 > 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa hanya sedikit bukti yang menghubungkan antara komunikasi internal dengan kepuasan dalam karir.

Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian statistik, terdapat hubungan yang positif dan substansial antara kepuasan kerja dan kualitas hidup di luar pekerjaan. Istilah "kualitas kehidupan kerja" mengacu pada deskripsi kesejahteraan fisik dan mental karyawan saat mereka menjalankan tugas sehari-hari di tempat kerja. Jika perusahaan ingin memberikan kualitas hidup yang tinggi di luar pekerjaan kepada para pekerjanya, maka perusahaan harus menciptakan suasana yang kondusif bagi produktivitas dan kesejahteraan dengan memenuhi kebutuhan dasar para pekerjanya dan memberi mereka kesempatan yang cukup untuk mengembangkan bakat mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Astitioni & Surya, 2016) pertunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian statistik, terdapat hubungan yang positif dan substansial antara kemajuan profesional dan kepuasan dalam posisi seseorang saat ini. Ketika seseorang maju di sepanjang jalur karier yang telah ditentukan di dalam sebuah organisasi, mereka dikatakan membuat kemajuan dalam karier mereka. Kemampuan unik karyawan

diperhitungkan saat merumuskan program untuk pertumbuhan profesional mereka di dalam perusahaan. Ketika perusahaan berinvestasi pada staf mereka, mereka membantu mereka tumbuh secara profesional dengan memberi mereka kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru dan maju dalam karier mereka. Penelitian ini sejalan dengan (Alif, 2015) dan (Darmawan, 2017).

3. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja

Menurut hasil penelitian, variabel pertumbuhan karir secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja. Karier seseorang berkembang seiring dengan naiknya pangkat dalam organisasi sesuai dengan jenjang karier yang telah ditentukan. Para pemimpin organisasi berusaha untuk membantu setiap karyawan mencapai potensi profesionalnya secara penuh di dalam perusahaan. Dengan memberikan lebih banyak kesempatan kepada para pekerja untuk mempelajari keterampilan baru dan meningkatkan karier mereka, perusahaan dapat membantu staf mereka berkembang. Penelitian ini sejalan dengan (Suryadi, 2014).

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan berikut ini dapat dibuat berdasarkan perdebatan dan penelitian yang disebutkan di atas:

1. Kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Air Joman secara signifikan dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal.
2. Kantor Kecamatan Air Joman melaporkan hubungan yang baik dan signifikan secara statistik antara variabel kehidupan kerja dan kepuasan kerja.
3. Terdapat hubungan yang baik dan signifikan secara statistik antara Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja di Kantor Kecamatan Air Joman.
4. Kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Air Joman dipengaruhi secara positif oleh variabel komunikasi internal, namun pengaruhnya kecil dan tidak signifikan secara statistik.
5. Koefisien adjusted R² menunjukkan bahwa ketiga variabel independen-Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal-menjelaskan 78,7% varians dalam variabel dependen, Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya (100% - 78,7% = 21,3%), meskipun masih signifikan, tidak dapat diatribusikan pada ketiga variabel independen tersebut.

Saran

1. Para peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia dapat menggunakan temuan studi ini sebagai batu loncatan untuk penyelidikan lebih lanjut.
2. Para peneliti di masa depan perlu melihat, atau entah bagaimana mendapatkan, karakteristik lain yang mempengaruhi kepuasan kerja jika mereka ingin mendapatkan temuan yang dapat diandalkan dan memajukan bidang ini.
3. Di Kantor Kabupaten, diyakini bahwa komunikasi internal yang lebih baik akan menghasilkan karyawan yang lebih bahagia.
4. Sebagai hasil dari penelitian ini, diharapkan bahwa jurusan ekonomi Universitas Prima Indonesia dan para mahasiswanya akan mendapatkan manfaat.

Daftar Pustaka

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
 Efendy, Onong Uchjana. (2014). *Komunikasi Teori dan Filsafat*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
 Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19 Edisi Kelima*.
 Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.
 Yogyakarta : Penerbit BPFE.

- Iskawati. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- M. Ifran Sanni. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Kota Administrasi Jakarta Barat. *JMari*. 2(2). 125 – 136.
- Megita, Atma Negara, Ni, Made, Chandra. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Perseroan) Kabupaten Jembrana. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 4(1). Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Nawawi, Ismail. (2016). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Porkiani. M. et. Al. (2011). *Relationship Between the Quality of Work Life and Employees' Agression. Dalam Jurnal of American Science (on line)*; 7 (2) 687-706.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ristanti, Dihan, 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). April 2016.
- Robbins and Judge. (2013). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. 16th edn. United States : Pearson.
- Robbins and Judge. (2013). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. 16th edn. United States : Pearson.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sri Widodo. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Keduapuluh Tiga, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok : Rajawali Press