

## The Effect Of Work Communication, Work Quality, And Career Development On Employee Job Satisfaction At PT Nasco (Indopine) In Deli Serdang Regency

### Pengaruh Komunikasi Kerja, Kualitas Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nasco (Indopine) Di Kabupaten Deli Serdang

Arya Novanda <sup>1)</sup>; Emi Wakhyuni <sup>2)</sup>; Chaerul Rizky <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: <sup>1)</sup> [Massmana360@gmail.com](mailto:Massmana360@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [20 Maret 2026]

Revised [26 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

#### KEYWORDS

Work Communication, Work Quality, Career Development.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja, kualitas kerja, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif dengan desain deskriptif, dan analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Populasi penelitian mencakup seluruh 68 karyawan tetap dan tidak tetap, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling metode jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t_{hitung} 27,460 > t_{tabel} 1,99773$ ), kualitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ( $t_{hitung} 16,194 > t_{tabel}$ ), serta pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan ( $t_{hitung} 10,587 > t_{tabel}$ ). Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan  $F_{hitung} 1.592,086 > F_{tabel} 2,75$ . Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,986 menunjukkan bahwa 98,6% variasi kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh komunikasi kerja, kualitas kerja, dan pengembangan karier, sedangkan 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

#### ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work communication, work quality, and career development on employee job satisfaction at PT Nasco (Indopine) in Deli Serdang Regency. A quantitative approach with a descriptive research design was applied, and data analysis was performed using SPSS version 26. The population consisted of all 68 permanent and non-permanent employees, with the sample taken using a non-probability saturated sampling method, meaning the entire population was used as the sample. Partial test results indicate that work communication has a positive and significant effect on job satisfaction ( $t_{calculated} = 27.460 > t_{table} = 1.99773$ ), work quality also has a positive and significant effect ( $t_{calculated} = 16.194 > t_{table}$ ), and career development has a positive and significant effect as well ( $t_{calculated} = 10.587 > t_{table}$ ). Simultaneously, all three independent variables positively and significantly influence job satisfaction, with  $F_{calculated} = 1,592.086 > F_{table} = 2.75$ . Hypothesis testing shows that the alternative hypothesis ( $H_1$ ) is accepted and the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (Adjusted  $R^2$ ) of 0.986 indicates that 98.6% of the variation in employee job satisfaction is explained by work communication, work quality, and career development, while the remaining 1.4% is influenced by other variables not examined in this study.

## PENDAHULUAN

Perkembangan sektor industri di Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, menunjukkan tingkat daya saing yang cukup tinggi dibandingkan dengan kawasan industri lain di sekitar wilayah Medan. Salah satu sektor yang mengalami perkembangan signifikan adalah industri yang bergerak di bidang produksi dan distribusi produk kimia. Tingginya tingkat persaingan antarperusahaan mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan sistem kerja guna memenuhi kebutuhan pelanggan dan mitra usaha, serta memastikan proses produksi dan distribusi berjalan secara efektif, tepat waktu, dan menghasilkan produk berkualitas. Keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan produk berkualitas tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan karyawan yang direkrut sesuai dengan kebutuhan internal dan eksternal agar seluruh aktivitas operasional dapat berjalan secara optimal. Karyawan yang menempati posisi strategis memiliki peran penting dalam menggerakkan aktivitas kerja perusahaan secara intensif dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Perusahaan yang mampu mencapai keberhasilan umumnya didukung oleh karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik, disiplin, serta komunikasi kerja yang efektif. Komunikasi yang terjalin dengan baik, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antar sesama karyawan, memungkinkan terciptanya koordinasi kerja yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu,

pengembangan karier yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan, seperti rotasi jabatan, berperan dalam menjaga stabilitas sistem kerja serta mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang.

Karyawan yang bekerja sesuai dengan bidang dan kompetensinya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan dan pemenuhan standar kerja perusahaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, di antaranya komunikasi kerja, kualitas kerja, dan pengembangan karier. Robbins (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari perbandingan antara imbalan yang diterima dengan imbalan yang diharapkan. Komunikasi kerja, menurut Purwanto (2018), merupakan proses pertukaran informasi antarindividu melalui simbol, sinyal, maupun perilaku tertentu. Komunikasi kerja yang efektif diperlukan untuk meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya, Priansa (2017) menjelaskan bahwa kualitas kerja merupakan bagian dari kinerja karyawan yang menunjukkan sejauh mana hasil pekerjaan telah memenuhi standar dan harapan organisasi. Kualitas kerja yang baik didukung oleh kemampuan, ketepatan waktu, serta kreativitas karyawan dalam menghasilkan inovasi kerja. Pengembangan karier merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi karyawan. Sunyoto (2017) menyatakan bahwa pengembangan karier dilakukan melalui proses penilaian kinerja untuk mengetahui kemampuan aktual dan potensi karyawan. Pengembangan karier yang efektif dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan industri.

PT Nasco (Indopine) merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi dan distribusi produk kimia, khususnya turunan Oleo Pine Resin, seperti Gum Turpentine Oil, Gum Rosin, dan Gum Rosin Esters. Perusahaan ini berlokasi di Kabupaten Deli Serdang dan berorientasi pada pasar ekspor. Untuk mendukung aktivitas produksi dan distribusi, perusahaan menerapkan peraturan kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan agar kinerja tetap produktif dan sesuai dengan target perusahaan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan, seperti penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, penugasan yang tidak sesuai dengan kompetensi karyawan, serta tuntutan pekerjaan yang tinggi dalam waktu yang terbatas. Apabila permasalahan tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan menurunkan tingkat kepuasan kerja.

## LANDASAN TEORI

### Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya yang timbul dari perbandingan antara imbalan yang diterima dengan imbalan yang diharapkan, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2016). Afandi (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dapat memengaruhi hasil kinerja yang dicapai.

Koesmono (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan penilaian dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta terpenuhinya kebutuhan dan keinginan melalui aktivitas kerja. Sementara itu, Sunyoto (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berfokus pada upaya mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan serta kondisi yang memengaruhinya, sehingga perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang mendorong semangat dan kenyamanan karyawan.

Hamali (2016) berpendapat bahwa setiap individu yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan tingkat produktivitas karyawan, sehingga manajer perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Sutrisno (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan individu dalam menjalankan tugasnya.

### Komunikasi Kerja

Komunikasi kerja adalah proses pertukaran informasi antar individu melalui simbol, sinyal, perilaku, atau media, baik lisan maupun tertulis (Purwanto, 2018; Sopiah, 2018). Fahmi (2016) dan Siswandi (2015) menekankan komunikasi sebagai proses penyampaian dan penerimaan pesan antar pihak untuk mencapai pemahaman yang sama. Meliani dan Siagian (2022) serta Mangkunegara (2020) menambahkan komunikasi berfungsi untuk memindahkan informasi, mengubah sikap, dan memahami ide yang disampaikan. Secara keseluruhan, komunikasi kerja menciptakan hubungan terstruktur dalam perusahaan untuk mendukung pencapaian tujuan dan target kerja.

### Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan bagian dari kinerja karyawan yang mencerminkan sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar dan harapan yang ditetapkan (Priansa, 2017). Kadarisman (2018)

menambahkan bahwa kualitas kerja mencakup mutu dan kuantitas hasil yang dicapai sesuai tanggung jawab, dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan karyawan.

Mangkunegara (2020) menekankan bahwa kualitas kerja menilai seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas sesuai standar, termasuk akurasi dan minim kesalahan. Siagian (2016) menyoroti aspek kontribusi aktif karyawan dalam menentukan cara kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Simamora (2016) menyatakan bahwa kualitas kerja meliputi mutu dan kuantitas hasil kerja, kemampuan teknis, serta kepatuhan terhadap waktu.

Secara keseluruhan, kualitas kerja dicapai melalui disiplin, fokus, dan pemanfaatan kemampuan secara optimal, sehingga hasil akhir memiliki nilai tinggi dan mutu terjamin.

## Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan bagian dari manajemen karier yang fokus pada identifikasi potensi pegawai dan penerapan metode tepat untuk mengembangkannya. Proses ini biasanya diawali dengan evaluasi kinerja karyawan atau *performance appraisal* untuk menggambarkan kemampuan dan potensi aktual (Sunyoto, 2017).

Menurut Samsudin (2018) menambahkan, pengembangan karier adalah upaya meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. I Komang dkk. (2016) menyatakan bahwa pengembangan karier mencakup upaya individu dan departemen personalia untuk mencapai rencana karier dan jalur organisasi. Menurut Siagian (2016) menekankan bahwa pengembangan berfokus pada kesempatan belajar jangka panjang guna meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang relevan untuk pekerjaan, sejalan dengan pertumbuhan organisasi. Simamora (2016) menambahkan, pengembangan karier bertujuan meningkatkan motivasi dan probabilitas karyawan menjadi aset berharga bagi perusahaan melalui peningkatan kemampuan intelektual dan emosional.

Secara keseluruhan, pengembangan karier oleh perusahaan membantu karyawan berprestasi dan sesuai kemampuan untuk mendukung rotasi jabatan, mempercepat proses kerja, dan meningkatkan sistem kerja internal perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berpijak pada paradigma positivistik dan diterapkan pada populasi atau sampel tertentu. Pengambilan sampel umumnya dilakukan secara *random sampling*, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian yang terstruktur. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai kelayakan instrumen penelitian. Menurut Ghozali (2016), suatu kuesioner valid jika pertanyaan mampu mengukur apa yang dimaksud. Kriteria validitas dinyatakan terpenuhi jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (0,30). Pada penelitian ini, variabel kepuasan kerja karyawan, komunikasi kerja, kualitas kerja, dan pengembangan karier telah diuji validitasnya (Tabel A.1).

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas (Kelayakan) Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Butir-Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Q-1	0.818	0.30	Valid
	Q-2	0.740	0.30	Valid
	Q-3	0.861	0.30	Valid
	Q-4	0.749	0.30	Valid
	Q-5	0.777	0.30	Valid
	Q-6	0.826	0.30	Valid

	Q-7	0.809	0.30	Valid
	Q-8	0.841	0.30	Valid
	Q-9	0.782	0.30	Valid
	Q-10	0.762	0.30	Valid
<b>Komunikasi Kerja (X1)</b>	Q-1	0.834	0.30	Valid
	Q-2	0.824	0.30	Valid
	Q-3	0.837	0.30	Valid
	Q-4	0.836	0.30	Valid
	Q-5	0.878	0.30	Valid
	Q-6	0.856	0.30	Valid
	Q-7	0.848	0.30	Valid
	Q-8	0.843	0.30	Valid
	Q-9	0.822	0.30	Valid
	Q-10	0.895	0.30	Valid
<b>Kualitas Kerja (X2)</b>	Q-1	0.761	0.30	Valid
	Q-2	0.828	0.30	Valid
	Q-3	0.799	0.30	Valid
	Q-4	0.815	0.30	Valid
	Q-5	0.828	0.30	Valid
	Q-6	0.784	0.30	Valid
	Q-7	0.810	0.30	Valid
	Q-8	0.817	0.30	Valid
<b>Pengembangan Karier (X3)</b>	Q-1	0.840	0.30	Valid
	Q-2	0.834	0.30	Valid
	Q-3	0.870	0.30	Valid
	Q-4	0.859	0.30	Valid
	Q-5	0.886	0.30	Valid
	Q-6	0.859	0.30	Valid
	Q-7	0.835	0.30	Valid
	Q-8	0.901	0.30	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Hasil pengujian validitas menunjukkan semua variabel layak digunakan. Variabel kepuasan kerja karyawan dengan 5 indikator dan 10 butir pernyataan memiliki  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, sehingga seluruh pernyataan valid. Variabel komunikasi kerja dengan 5 indikator dan 10 butir pernyataan, kualitas kerja dengan 4 indikator dan 8 butir pernyataan, serta pengembangan karier dengan 4 indikator dan 8 butir pernyataan, semuanya menunjukkan  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, sehingga seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini **reliabel**. Variabel dikatakan reliabel karena nilai **Cronbach's Alpha**  $> 0,70$ , yang menunjukkan jawaban responden konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Dengan demikian, semua konstruk variabel dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

**Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbrach's Alpha	Ketentuan	N Of Item	Keterangan
Kepuasan_Kerja_Karyawan (Y)	0.936	0.70	10	Reliabel
Komunikasi_Kerja (X1)	0.956	0.70	10	Reliabel
Kualitas_Kerja (X2)	0.922	0.70	8	Reliabel
Pengembangan_Karier (X3)	0.949	0.70	8	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel A.2, nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel menunjukkan reliabilitas yang tinggi, yaitu: kepuasan kerja karyawan (Y) 0,936; komunikasi kerja (X1) 0,956; kualitas kerja (X2) 0,922; dan pengembangan karier (X3) 0,949, semuanya  $> 0,70$ . Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel, konsisten, dan stabil untuk digunakan dalam analisis data.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan layak dan mampu menunjukkan hubungan yang signifikan antarvariabel. Pada penelitian ini, pengujian asumsi klasik dilakukan melalui tiga tahapan pengujian.

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data pada variabel independen dan dependen dalam model regresi berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian ini bertujuan memastikan kelayakan data sebelum dilakukan analisis regresi. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan Histogram, Normal Probability Plot (P-Plot), dan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data pada variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki sebaran yang normal. Menurut Ghozali (2018), pengujian ini digunakan untuk memastikan bahwa distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal sehingga model regresi dapat digunakan secara tepat. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Histogram, Normal Probability Plot (P-Plot), serta uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

### Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yang telah ditetapkan. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sedangkan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Adapun hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov (K-S) disajikan pada Tabel B.1.c,

**Tabel 3 Hasil Uji Kolmogrof-Smirnov (K-S)**

One-Sample Kolmogrof-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		68
Normal Parameter <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.63353904
	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.056
Test Statistic		.066

Asymp. Sig.(2-tailed)	.200 <sup>cd</sup>
a. Test Distribution is normal	
b. Calculated From data	
c. Lilliefors Significance Correction	
d. This is Lower bound of the true significance	

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel B.1.c, hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov (K–S) menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan hubungan antar variabel bebas, yang ditandai dengan nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ . Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini disajikan pada Tabel B.1.1

**Tabel 4 Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.526	0.717		-2.127	0.037		
	Komunikasi_Kerja	0.460	0.017	0.546	27.460	0.000	0.522	1.917
	Kualitas_Kerja	0.437	0.027	0.350	16.194	0.000	0.442	2.260
	Pengembangan_Karier	0.281	0.027	0.227	10.587	0.000	0.450	2.223

a. Dependent Variable : KEPUASAN\_KERJA\_KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti 2026

### Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan. Apabila varians residual antar pengamatan bersifat konstan, maka disebut homokedastisitas, sedangkan varians yang berbeda menunjukkan terjadinya heterokedastisitas. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode Scatter Plot dan uji Glejser. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Gambar B.2.a dan Tabel B.2.b

### Pengujian Glejser

Hasil pengujian heterokedastisitas yang dilakukan melalui pengujian Glejser pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel B.2.b di bawah ini.

**Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas Melalui Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0.321	0.443		0.724	0.472
	Komunikasi_Kerja	0.001	0.010	0.014	0.084	0.933
	Kualitas_Kerja	0.024	0.017	0.262	1.423	0.160
	Pengembangan_Karier	-0.019	0.016	-0.214	-1.172	0.246

a. Dependent Variable : ABS

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel B.2.b, hasil uji heterokedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel komunikasi kerja (X1), kualitas kerja (X2), dan pengembangan karier (X3)

masing-masing lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas.

## Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis tersebut bertujuan untuk mengetahui besarnya hubungan antar variabel, dengan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel A.1.

**Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.526	0.717		-2.127	0.037
Komunikasi_Kerja	0.460	0.017	0.546	27.460	0.000
Kualitas_Kerja	0.437	0.027	0.350	16.194	0.000
Pengembangan_Karier	0.281	0.027	0.227	10.587	0.000

a. Dependent Variable : KEPUASAN\_KERJA\_KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti 2026

## Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

**Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.526	0.717		-2.127	0.037
Komunikasi_Kerja	0.460	0.017	0.546	27.460	0.000
Kualitas_Kerja	0.437	0.027	0.350	16.194	0.000
Pengembangan_Karier	0.281	0.027	0.227	10.587	0.000

b. Dependent Variable : KEPUASAN\_KERJA\_KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti 2026

## Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

**Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sun Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2006.917	3	668.972	1592.086	.000 <sup>b</sup>
Residual	26.892	64	.420		
Total	2033.809	67			

a. Dependent Variable : Kepuasan\_Kerja\_Karyawan

b. Predictors (Constant), Komunikasi\_Kerja, Kualitas\_Kerja\_Pengembangan\_Karier

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel A.3, hasil uji simultan (F) menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 1592,086 dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 64$ . Pada tingkat signifikansi 0,05,  $F_{tabel}$  sebesar 2,75. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $1592,086 > 2,75$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ ,  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja (X1), kualitas kerja (X2), dan pengembangan karier (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menilai seberapa baik model mampu menjelaskan variabel dependen, dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1. Semakin besar nilai R<sup>2</sup>, semakin tinggi

kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Hasil pengujian  $R^2$  pada penelitian ini disajikan pada Tabel A.4

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error Of The Estimate
1	.993 <sup>a</sup>	.987	.986	.64822
a. Predictors : (Constant), Komunikasi_Kerja, Kualitas_Kerja, Pengembangan_Karier				
b. Dependent Variable : Kepuasan_Kerja_Karyawan				

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel A.4, nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,986, yang menunjukkan bahwa 98,6% variasi kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi kerja (X1), kualitas kerja (X2), dan pengembangan karier (X3). Sisanya, sebesar 1,4%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti beban kerja dan pelatihan kerja. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan, sedangkan pelatihan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan memberikan pengetahuan tambahan sehingga karyawan mampu menjalankan tugas meskipun kompleks, sehingga keduanya berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Secara parsial, komunikasi kerja (X1) memiliki  $t_{hitung} 27,460 > t_{tabel} 1,99773$ , menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.
2. Kualitas kerja (X2) secara parsial menunjukkan  $t_{hitung} 16,194 > t_{tabel} 1,99773$ , sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Pengembangan karier (X3) secara parsial memiliki  $t_{hitung} 10,587 > t_{tabel} 1,99773$ , yang berarti variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Secara simultan, komunikasi kerja, kualitas kerja, dan pengembangan karier memiliki  $F_{hitung} 1592,086 > F_{tabel} 2,75$ , sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 98,6% menjelaskan kontribusi variabel independen, sedangkan 1,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### Saran

1. Pimpinan PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang disarankan untuk lebih memperhatikan karyawan yang memiliki sikap tanggung jawab tinggi. Diharapkan pimpinan dapat meningkatkan sistem kerja melalui tim pelaksana yang menghubungkan informasi secara efektif kepada seluruh karyawan. Hal ini merujuk pada nilai rata-rata terendah sebesar 4,338.
2. Pimpinan perlu memastikan karyawan bekerja sesuai disiplin waktu untuk mencapai target perusahaan. Arahan pelaksanaan kerja harus mengacu pada ketepatan waktu, pengawasan tim, dan SOP perusahaan, sesuai nilai rata-rata terendah 4,382.
3. Disarankan pimpinan memberikan apresiasi berupa penempatan pada posisi lebih tinggi bagi karyawan berprestasi, dan tindakan korektif bagi karyawan kurang aktif. Program penilaian kemampuan kerja perlu diterapkan agar setiap karyawan memahami tanggung jawab jabatan, mengurangi kesalahan fatal, sesuai nilai rata-rata 4,617..
4. Pimpinan sebaiknya memperhatikan karyawan yang menunjukkan sikap empati dan membantu rekan yang kesulitan. Seleksi rekan kerja untuk tanggung jawab tertentu harus mengikuti aturan perusahaan, sesuai nilai rata-rata 4,382.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bekti, Rinanti Rahayuning. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, Vol. 6 No. 2.
- Darmawan, Kusnanto., Irdiana, Sukma., Wiyono, M. Wimbo. (2025). Hubungan Antara Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja: Studi Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Lumajang. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, Vol. 4 No. 12.

- Diawati, Mawadha Kestari Prety., Sugesti, Hesty. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon). *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 1 No. 1.
- Iqram, Muhammad. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. *Jurnal Manajemen*, Vol. 2 No. 1.
- Julfiyati, Ira., Mukhlis. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. *Jurnal Management Dan Ekonomi Syariah*, Vol. 1 No. 3.
- Koesmono, H. T. (2016). The Influence Of Organizational Culture, Servant Leadership, And Job Satisfaction Toward Organizational Commitment And Job Performance Through Work Motivation As Moderating Variables For Lecturers In Economics And Management Of Private Universities In East Java. *Educational Research International*, 3(4), 25–39.
- Lie, D., Sherly, S., Wahyuni, Emi., Sudirman, A. (2021). Reflections On Teacher Job Satisfaction: The Role Of Principal Supervision, Organizational Culture, Motivations, And Compensation. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, Vol. 17 No. 2, Hal. 234–248.
- Lontoh, Dessy Angela Magdalena., Maryam, Andrei., Sapari, Lili Sarce Joi. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP RRI Serong. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. II No. 3, E-ISSN: 2654-5837, Hal. 332–338.
- Lubis, Ahmad Ardhani., Setiawan, Teguh., Chairunisa, Lyza Tahura. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life, Budaya Organisasi Dan Affective Commitment Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. *Jurnal Universitas Dharmawangsa*, Vol. 17 No. 4.
- Lubis, Nadhina Audiva., Afandi, Ahmad. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam (Studi Kasus PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Veteran II).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Merta, I Ketut., Astari, Anak Agung Elik., Kartagama, Ni Kadek Ernawati. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Fave Petitengget Kabupaten Badung, Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 4 No. 1.
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rokhman, Wahibur. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kudus: Nora Media Enterprise.
- Rusiadi, Subiantoro, N., dan Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan: Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Samsudin, Saili. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santosa, Rendi Eka. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Cemara Agung, Cicalengka (Survei Pada Bagian Divisi Weaving). *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Al Mana)*, Vol. 1 No. 3.
- Setyoningrum, Dika Putri., Diphojoyo, Gede Umbaran. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pelayanan Publik Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, Vol. 4 No. 1.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sihotang, Arga Christian. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo Palembang. *JIMKES: Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, Vol. 8 No. 3, Hal. 295–304.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswandi, Y., Azhar, M. E., dan Nurdin, D. U. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Sopiah, Dr., M.M., M.Pd. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ulfah, Muthia., Amalia, Sholihati. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, Vol. 1 No. 2.
- Wahyuni, Emi., Andika, Rindi. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Mitha Sarana Niaga. *JUMAN: Jurnal Manajemen*, Vol. 11 No. 1, Hal. 271–278.

- Wahyuni, Emi., Setiawan, Nashrudin., Setiawan, Abdi. (2020). The Effect Of Job Satisfaction On Employee Performance With Employee Engagement As Intervening Variables In PT Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan. *Garcombs Journal*, Vol. 2 No. 1, Hal. 35–40.
- Wibowo, W. (2019). *Kepemimpinan (Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyaningtyas, Dian Prasetyo., Fransiska, Nila., Maranata, Bona Ventura Hendrawan. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Putmasari Perkasa Semarang. *Journal Of Trends Economic And Accounting Research*, Vol. 4 No. 2, Hal. 396–405.