



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 26345-26354

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa Bumi Putera Syariah Jakarta Selatan

Cindy Atika Putri, Didi Sunardi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

cindyatikap15@gmail.com, dosen00724@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 52 karyawan, dengan teknik sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan program IBM SPSS versi 27. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 0,950 + 0,340X_1 + 0,638X_2$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, secara simultan komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah Jakarta Selatan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas komunikasi dan penerapan disiplin kerja yang baik merupakan faktor penting dalam mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan komunikasi yang efektif serta meningkatkan kedisiplinan karyawan secara konsisten.

Kata kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam perusahaan jasa, peran karyawan menjadi sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah Jakarta Selatan merupakan perusahaan jasa keuangan berbasis syariah yang mengutamakan kualitas pelayanan kepada nasabah. Untuk memberikan pelayanan yang optimal, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik serta disiplin kerja yang tinggi. Komunikasi yang efektif akan mempermudah penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, dan penyelesaian masalah, sedangkan disiplin kerja akan mendorong karyawan mematuhi peraturan perusahaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu. Kedua faktor tersebut diyakini berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan syariah, PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera berupaya memberikan perlindungan finansial kepada masyarakat melalui sistem tolong-menolong dan berbagi risiko yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Namun demikian, dalam praktiknya, perusahaan menghadapi sejumlah tantangan internal yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan permasalahan yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Pelayanan kepada nasabah merupakan aspek penting dalam industri asuransi, khususnya di PT Asuransi Jiwa Bumi Putera Syariah yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik sesuai prinsip syariah. Karyawan sebagai ujung tombak perusahaan memiliki peran strategis dalam menciptakan kepuasan nasabah. Dalam pelaksanaan tugasnya, karyawan dituntut untuk dapat berkomunikasi dengan efektif serta memiliki disiplin kerja yang tinggi agar pelayanan berjalan lancar dan maksimal. Salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian

perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi hal yang penting karena berkaitan dengan semangat kerja, loyalitas, produktivitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi, serta mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya dapat mengalami penurunan motivasi kerja yang berdampak pada kualitas pelayanan dan pencapaian target perusahaan.

PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah Jakarta Selatan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan berbasis syariah yang mengutamakan pelayanan terbaik kepada nasabah. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik serta disiplin kerja yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah

Tabel 1. 1
kepuasan kerja karyawan PT asuransi jiwa syariah

No	Dimensi Kepuasan Kerja	Target persentase	Capaian Tahunan (%)					Ket
			2021	2022	2023	2024	2025	
1	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	85%	74%	76%	78%	82%	85%	Tercapai
2	Kepuasan terhadap gaji	85%	67%	70%	73%	76%	80%	Tidak Tercapai
3	Kepuasan terhadap atasan	85%	72%	75%	78%	81%	84%	Tidak Tercapai
4	Kepuasan terhadap rekan kerja	85%	77%	80%	82%	84%	86%	Tercapai
5	Kepuasan terhadap kondisi kerja	85%	70%	73%	76%	80%	83%	Tidak Tercapai

Sumber : HRD PT Asuransi Jiwa Bumi Putera syariah Jakarta Selatan

Berdasarkan data pada tabel 1.1 Kepuasan kerja karyawan periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2025, terlihat bahwa seluruh indikator kepuasan kerja mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Target kepuasan kerja yang ditetapkan organisasi sebesar 85% menjadi acuan dalam mengukur keberhasilan peningkatan kepuasan karyawan. Secara umum, capaian pada tahun-tahun awal masih berada di bawah target, namun menunjukkan tren peningkatan yang konsisten hingga mendekati bahkan melampaui target pada beberapa indikator di tahun 2025.

Kepuasan terhadap pekerjaan mengalami peningkatan secara bertahap, dimulai dari 74% pada tahun 2021, meningkat menjadi 76% pada tahun 2022, kemudian 78% pada tahun 2023, 82% pada tahun 2024, dan akhirnya mencapai target sebesar 85% pada tahun 2025. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan semakin merasa puas terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kemungkinan karena adanya peningkatan kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi serta adanya perbaikan dalam pengelolaan pekerjaan.

Pada indikator kepuasan terhadap gaji, capaian awal berada pada angka 67% pada tahun 2021 dan mengalami peningkatan menjadi 70% pada tahun 2022, 73% pada tahun 2023, 76% pada tahun 2024, serta 80% pada tahun 2025. Meskipun menunjukkan peningkatan yang konsisten, nilai tersebut masih berada di bawah target yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek kompensasi masih menjadi salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian lebih dari organisasi.

Kepuasan terhadap atasan juga menunjukkan tren peningkatan yang stabil, yaitu dari 72% pada tahun 2021 menjadi 75% pada tahun 2022, 78% pada tahun 2023, 81% pada tahun 2024, dan 84% pada tahun 2025. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam hubungan kerja antara atasan dan bawahan, termasuk dalam hal komunikasi, dukungan, serta gaya kepemimpinan yang semakin baik.

Selanjutnya, kepuasan terhadap rekan kerja menjadi indikator dengan capaian tertinggi. Nilai kepuasan meningkat dari 77% pada tahun 2021 menjadi 80% pada tahun 2022, 82% pada tahun 2023, 84% pada tahun 2024, dan mencapai 86% pada tahun 2025, sehingga berhasil melampaui target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan berjalan dengan baik dan tercipta kerja sama tim yang positif.

Sementara itu, kepuasan terhadap kondisi kerja meningkat dari 70% pada tahun 2021 menjadi 73% pada tahun 2022, kemudian 76% pada tahun 2023, 80% pada tahun 2024, dan 83% pada tahun 2025. Walaupun mengalami peningkatan yang signifikan, capaian ini masih sedikit di bawah target, sehingga organisasi perlu terus melakukan perbaikan terhadap lingkungan kerja dan fasilitas yang tersedia.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan mengalami perkembangan yang positif selama periode 2021–2025. Peningkatan yang konsisten pada setiap indikator mencerminkan adanya upaya organisasi dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja, hubungan interpersonal, serta sistem manajemen sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Dalam lingkungan kerja, komunikasi memiliki peran penting dalam penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, pemberian arahan, serta penyelesaian masalah yang terjadi dalam organisasi. Komunikasi yang baik akan membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif. Karyawan harus merasa didengar dan memiliki saluran untuk menyampaikan pendapat, masukan, atau keluhan. Transparansi dalam pengambilan keputusan perusahaan dapat meningkatkan rasa percaya karyawan terhadap manajemen, sehingga mereka merasa lebih terlibat dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam lingkungan kerja, komunikasi memiliki peran yang sangat penting karena hampir seluruh aktivitas organisasi bergantung pada proses komunikasi.

Karyawan membutuhkan informasi yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, target kerja, maupun kebijakan perusahaan. Apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik kerja, rendahnya koordinasi, dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah hasil data komunikasi

Tabel 1. 2
Hasil Prasurvey komunikasi PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah

No	Dimensi komunikasi	Jumlah Responden	Jawaban			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Pemahaman pesan	30	14	46,7%	16	53,3%
2.	Komunikasi antar karyawan	30	15	50%	15	50%
3.	Keterbukaan Informasi	30	13	43,3%	17	56,7%
4.	Media Komunikasi	30	16	51,7%	14	48,3%
5.	Keakuratan Pesan	30	15	50%	15	50%
Rata-rata		30	15	48,3%	15	51,7%

Sumber : Prasurvey Karyawan

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas Penulis Menyimpulkan bahwa diperoleh hasil rata-rata responden yang menyatakan setuju sebesar 48,3% atau sekitar 15 responden, sedangkan rata-rata responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 51,7% atau sekitar 15–16 responden.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dalam perusahaan masih belum berjalan secara efektif dan optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator komunikasi yang masih memperoleh persentase tidak setuju lebih tinggi dibandingkan setuju. Pada indikator pemahaman pesan, masih terdapat karyawan yang merasa informasi atau instruksi kerja belum dipahami dengan jelas. Kemudian pada indikator komunikasi antar karyawan, masih ditemukan kurangnya interaksi dan koordinasi antar sesama karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu, pada indikator keterbukaan informasi menunjukkan bahwa sebagian responden merasa informasi yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya terbuka dan merata kepada seluruh karyawan. Pada indikator media komunikasi, meskipun sebagian responden sudah merasa media komunikasi yang digunakan cukup membantu, masih terdapat responden yang menilai media komunikasi perusahaan belum efektif dalam mendukung penyampaian informasi kerja. Selanjutnya pada indikator keakuratan pesan, beberapa responden juga menilai bahwa informasi yang diterima terkadang kurang tepat atau berbeda dengan informasi yang sebenarnya disampaikan.

Secara keseluruhan, hasil pra survey ini menunjukkan bahwa komunikasi di lingkungan perusahaan masih perlu ditingkatkan agar proses penyampaian informasi dapat berjalan lebih jelas, akurat, terbuka, dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Dengan komunikasi yang baik, koordinasi kerja antar karyawan dapat meningkat sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Selain komunikasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam menciptakan keteraturan, ketertiban, dan efektivitas kerja dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sikap kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menunjukkan perilaku yang bertanggung jawab, mematuhi jam kerja, melaksanakan tugas sesuai standar operasional, serta menjaga komitmen terhadap organisasi.

Dalam perusahaan, disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga mencakup tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), penggunaan waktu kerja secara efektif, serta kepatuhan terhadap instruksi pimpinan.

Bagi PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah Jakarta Selatan, disiplin kerja menjadi aspek penting karena perusahaan bergerak di bidang jasa yang menuntut ketelitian, kecepatan pelayanan, dan profesionalisme dalam melayani nasabah. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik, meminimalkan kesalahan administrasi, menjaga kualitas kerja, serta mendukung pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, menurunnya kualitas pelayanan, dan berkurangnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut, komunikasi internal menjadi aspek yang penting untuk diteliti dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di lingkungan Klinik Julita Sari. Komunikasi yang efektif diyakini dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1. 3
Hasil Data Disiplin kerja PT Asuransi Jiwa BumiPutera Syariah

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Kehadiran	Rata-Rata Kehadiran	Total Keterlambatan
November	40	783	19,58	35
Desember	40	817	20,43	40
Januari	37	713	19,27	63
Februari	37	643	17,38	41
Maret	37	613	16,57	38
April	37	743	20,08	38

Sumber : HRD PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas penulis Menyimpulkan berdasarkan data kehadiran karyawan PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah selama periode November hingga April, terlihat adanya fluktuasi tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan. Pada bulan November jumlah karyawan sebanyak 40 orang dengan total kehadiran 783 kali dan rata-rata kehadiran sebesar 19,58 hari, sedangkan jumlah keterlambatan tercatat sebanyak 35 kali.

Pada bulan Desember, total kehadiran meningkat menjadi 817 kali dengan rata-rata kehadiran sebesar 20,43 hari. Namun demikian, jumlah keterlambatan juga mengalami peningkatan menjadi 40 kali.

Memasuki bulan Januari, jumlah karyawan berkurang menjadi 37 orang. Total kehadiran menurun menjadi 713 kali dengan rata-rata kehadiran sebesar 19,27 hari. Pada bulan ini terjadi peningkatan keterlambatan yang cukup signifikan menjadi 63 kali, yang merupakan jumlah keterlambatan tertinggi selama periode pengamatan.

Pada bulan Februari, total kehadiran kembali menurun menjadi 643 kali dengan rata-rata kehadiran sebesar 17,38 hari, sedangkan jumlah keterlambatan menurun menjadi 41 kali. Penurunan kehadiran berlanjut pada bulan Maret dengan total kehadiran sebesar 613 kali dan rata-rata kehadiran sebesar 16,57 hari, sementara jumlah keterlambatan tercatat sebanyak 38 kali.

Pada bulan April terjadi peningkatan kembali pada total kehadiran menjadi 743 kali dengan rata-rata kehadiran sebesar 20,08 hari. Akan tetapi, jumlah keterlambatan masih berada pada angka 38 kali sehingga menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya disiplin dalam mematuhi jam kerja.

Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek ketepatan waktu hadir bekerja. Tingkat keterlambatan yang relatif tinggi, khususnya pada bulan Januari, dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan kualitas pelayanan kepada nasabah. Oleh karena itu, kondisi tersebut menjadi salah satu alasan penting dilakukannya penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah Jakarta Selatan

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan mengukur hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui analisis statistik. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah Jakarta Selatan. dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian, penelitian ini tepat menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif karena bertujuan menguji pengaruh komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

3. Hasil dan Diskusi

Uji validitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas X1

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,920	0,273	Valid
X1.2	0,734	0,273	Valid
X1.3	0,780	0,273	Valid
X1.4	0,779	0,273	Valid
X1.5	0,765	0,273	Valid
X1.6	0,807	0,273	Valid
X1.7	0,868	0,273	Valid
X1.8	0,667	0,273	Valid
X1.9	0,800	0,273	Valid
X1.10	0,727	0,273	Valid

1. Dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing – masing pernyataan pada variabel Komunikasi (X1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,273 , sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan yang ada pada variabel Komunikasi (X1) dinyatakan valid atau seluruh instrumen dapat digunakan dalam penelitian

Tabel 4.5
Hasil Uji validitas X2

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,911	0,273	Valid
X2.2	0,760	0,273	Valid
X2.3	0,749	0,273	Valid
X2.4	0,821	0,273	Valid
X2.5	0,784	0,273	Valid
X2.6	0,784	0,273	Valid
X2.7	0,868	0,273	Valid
X2.8	0,684	0,273	Valid
X2.9	0,869	0,273	Valid
X2.10	0,730	0,273	Valid

2. Dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing – masing pernyataan pada variable Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,273, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan yang ada pada variable Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid atau seluruh instrumen dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Y

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,929	0,273	Valid
Y.2	0,911	0,273	Valid
Y.3	0,908	0,273	Valid
Y.4	0,879	0,273	Valid
Y.5	0,865	0,273	Valid
Y.6	0,930	0,273	Valid
Y.7	0,900	0,273	Valid
Y.8	0,932	0,273	Valid
Y.9	0,874	0,273	Valid
Y.10	0,919	0,273	Valid

3. Dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing – masing pernyataan pada variable Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,273, sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 (sepuluh) butir pernyataan yang ada pada variable Kepuasan kerja Karyawan (Y) instrumen ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,931	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,934	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja Karyawan (Y)	0,942	0,60	Reliabel

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha atas variable Komunikasi (X1) sebesar 0,931, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,934 dan Kepuasan kerja Karyawan (Y) sebesar 0,942. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.19702682	
Most Extreme Differences	Absolute	.116	
	Positive	.116	
	Negative	-.110	
Test Statistic			.116
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.077
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.075	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.068
		Upper Bound	.082

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000

Berdasarkan tabel 4.8 pada metode Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov, jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

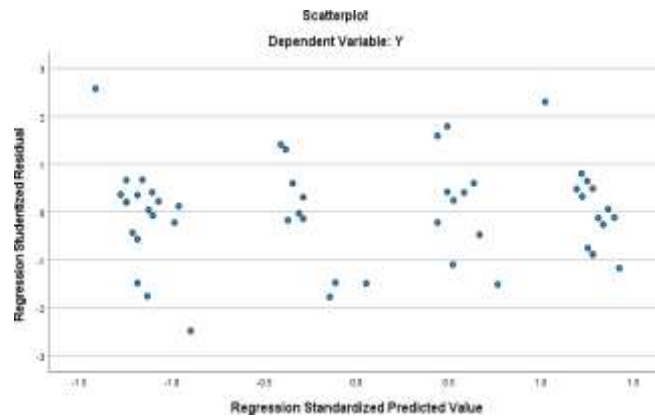
Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.053	18.753
	X2	.053	18.753
a. Dependent Variable: Y			

Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat diketahui nilai tolerance yang diperoleh masing – masing variable Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0,053 dengan nilai VIF sebesar 18,753. Maka, berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi berganda

Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4.3 tersebut menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi pada variable Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan variable yang mempengaruhinya, yaitu Komunikasi dan Disiplin Kerja



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Regresi Linear

Berdasarkan tabel yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 0,950 + 0,340X_1 + 0,638X_2 + e$ model persamaan tersebut memiliki arti bahwa :

Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 0,950 Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai agresivitas kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan 0.950.

Koefisien regresi X1 diketahui memiliki nilai positif yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kepuasan kerja karyawan. Nilai b1 sebesar 0,340, maka dapat diartikan jika variabel komunikasi (X1) mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 1 satuan, maka memunculkan kemungkinan bahwa jika kepuasan kerja karyawan (Y) pada karyawan PT asuransi jiwa bumi putera syariah mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,340.

Koefisien regresi X2 diketahui memiliki nilai positif yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kepuasan kerja karyawan. Nilai b2 sebesar 0,638, maka dapat diartikan jika variabel Disiplin Kerja (X2) mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 1 satuan, maka memunculkan kemungkinan bahwa jika kepuasan kerja karyawan (Y) pada karyawan PT asuransi jiwa bumiputera syaria mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,638

Uji Koefisien Determinasi

Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (RS) sebesar 0,963. Hal ini berarti 96,3% variabel dependen berupa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu komunikasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 3,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini

Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil uji korelasi, diketahui bahwa variabel Komunikasi (X1) memiliki hubungan yang Sangat Kuat dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,970 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan adanya korelasi positif yang Sangat kuat.

Selain itu, variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,973 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan adanya korelasi positif yang Sangat kuat

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 28,199, sedangkan t tabel sebesar 1,677 pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = 50. Karena t hitung (28,199) > t tabel (1,677) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah

Kemudian untuk variabel Disiplin kerja (X2) Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 33,378 > t tabel sebesar 1,677 dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga dapat

disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan dari hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar $641,394 > F$ tabel sebesar 3,19 dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1). Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang berjalan dengan baik, seperti penyampaian informasi yang jelas, keterbukaan, serta koordinasi yang efektif antar karyawan dan pimpinan, mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, 2). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan, melaksanakan tanggung jawab, serta menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat, 3). Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Bumiputera Syariah Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan serta semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Peningkatan kualitas komunikasi yang didukung oleh disiplin kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, serta memperkuat hubungan kerja antarpegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang seimbang terhadap kedua aspek tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan

Referensi

1. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
2. Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
3. Badriyah, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
4. Cangara, H. (2018). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Depok: Rajawali Pers.
5. Effendy, O. U. (2019). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
6. Ghazali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
8. Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
9. Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
10. Mulyana, D. (2017). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
11. Nazir, M. (2019). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
12. Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
13. Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
14. Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
15. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*. Harlow: Pearson Education. Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
16. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
17. Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons.
18. Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
19. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
20. Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
21. Alfaridzi, M. F., Anam, S., Yuliani, T., & Hendrawan, Y. (2025). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Balikpapan. *MEDIA RISET EKONOMI (MR. EKO)*, 4(4), 159–166.
22. Amelia Risky Hulu. (2023). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1).
23. Aprilian, R., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan AUTO2000 MT. Haryono Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1), 401–410.
24. Aprillina, N., & Razak, I. (2021). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 22(3), 232–242.
25. Bella Grasella. (2022). Pengaruh kualitas pelayanan dan etika komunikasi terhadap tingkat kepuasan nasabah Simpan Pinjam Perempuan (SPP) di UPK Lancang Penyau Kabupaten Indragiri Hulu Riau. *Journal of Social Sciences, Management and Accounting*, 1(4).
26. Della, A. P. (2022). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3), 110–118.
27. Desak Gde Sayang Adnyani. (2018). Analisis disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 4(1).

28. Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad. *JHIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
29. Lontoh, D. A. M., Maryen, A., & Sapari, L. S. J. (2022). Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan LPP RRI Sorong. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 332–338.
30. Nazla Zunia Azilla, & Bambang Sutarto. (2024). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Bonafide Indonesia. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
31. Nurul Maqfira, Yoberth Korneliu, Risnawat, & Pricylia Chintya Dewi. (2023). Pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kepuasan nasabah Bank BRI Kantor Cabang Palu. *Jurnal Revolusi Ekonomi dan Bisnis (JREB)*, 6(1).
32. Prathomo, J. (2022). Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli: The Influence of Internal Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bank Sulteng Tolitoli Branch. *Economics and Business Management Journal (EBMJ)*, 1(2), 72–81.
33. Rian Riano. (2024). Analisis disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1).
34. Sabina, F., Abidin, A. Z., Fitria, J. R., & Pratama, G. D. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pengelola Gedung Plaza BNI Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(1), 520–529.
35. Safiih, A. R., & Aryanti, A. P. (2024). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Hibank Indonesia di Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1767–1775.
36. Steven, M., Yunior, K., Tommy, T., & Vincent, V. (2022). Komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 4(2), 1090–1104.
37. Sunardi, D., & Ayuningtiyas, I. (2024). Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jembo Cable Company Kota Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 428–437.