

PENGARUH PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT GIFAS JAYA SENTOSA TANGERANG SELATAN

Saryana¹, Nanda Rodiyana²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Barat, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: anaybae05@gmail.com¹, dosen02037@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to analyze the influence of decision-making and organizational communication on employee job satisfaction at PT Gifas Jaya Sentosa, South Tangerang. The independent variables in this research consist of decision-making (X_1) and organizational communication (X_2), while the dependent variable is job satisfaction (Y). The research employed a quantitative approach by distributing questionnaires to 154 employees as respondents. Data analysis techniques included validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) using SPSS v.30. The results indicate that decision-making has a significant partial influence on job satisfaction, with a significance value of $0.009 < 0.05$. Organizational communication also has a significant partial influence on job satisfaction, with a significance value of $< 0.001 < 0.05$. Simultaneously, both variables significantly influence job satisfaction, as shown by a significance value of $< 0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.621 indicates that 62.1% of the variation in job satisfaction is explained by decision-making and organizational communication, while the remaining 37.9% is influenced by other factors outside this study. In conclusion, employee job satisfaction at PT Gifas Jaya Sentosa can be improved through participatory decision-making and effective internal communication. Strengthening internal communication and involving employees in organizational decisions are recommended to enhance employee satisfaction and loyalty.*

Keywords: *Decision-Making, Organizational Communication, Job Satisfaction.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengambilan keputusan dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari pengambilan keputusan (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja (Y). Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 154 responden karyawan. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS v.30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Komunikasi organisasi juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan melalui nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,621 menunjukkan bahwa 62,1% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh pengambilan keputusan dan komunikasi organisasi, sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, pengambilan keputusan yang melibatkan karyawan serta komunikasi organisasi yang jelas dan efektif terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Gifas Jaya Sentosa. Perusahaan disarankan untuk memperkuat komunikasi internal dan mendorong keputusan yang lebih partisipatif guna meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Kata kunci: *Pengambilan Keputusan, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan sebuah organisasi modern tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dalam memanfaatkan modal dan teknologi, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai aset strategis perusahaan. Salah satu aspek penting

dalam pengelolaan SDM adalah kepuasan kerja, yang menggambarkan sikap positif individu terhadap pekerjaannya sekaligus mencerminkan tingkat kesejahteraan psikologis serta kualitas kinerja organisasi. Luthans (2023) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti karakteristik tugas, sistem kompensasi, hubungan kerja, dan peluang pengembangan karier”. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih produktif, loyal, dan berkomitmen pada perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memicu absensi, penurunan produktivitas, konflik, bahkan *turnover* (Spector, 2022; Bakotic, 2021).

Tabel 1. 1
Pra Survei Variabel Y – Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan Tahun 2025

No	Indikator (Luthans, 2023)	Pernyataan Pra Survei	Setuju	Tidak Setuju	% Setuju	% Tidak Setuju
1	Pekerjaan itu sendiri	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan saat ini belum memberikan tingkat kepuasan yang memadai.	17	14	54.8%	45.2%
2	Gaji / Kompensasi	Saya menilai bahwa kompensasi yang saya terima belum sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan.	20	11	64.5%	35.5%
3	Supervisi	Saya merasa bahwa dukungan dan arahan dari atasan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan kerja saya.	18	13	58.1%	41.9%
4	Rekan Kerja	Saya mengalami kesulitan dalam menjalin kerja sama yang efektif dengan rekan kerja.	13	18	41.9%	58.1%
5	Promosi / Pengembangan Karier	Saya menilai bahwa kesempatan untuk berkembang dan memperoleh promosi masih sangat terbatas.	17	14	54.8%	45.2%

Sumber: Pra survei 2025

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasakan ketidakefektifan dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan. Beberapa keputusan dianggap kurang melibatkan karyawan, informasi yang diterima tidak menyeluruh, serta pelaksanaan keputusan dinilai belum optimal. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi persepsi karyawan terhadap kinerja manajemen dan berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Guna memvalidasi temuan awal tersebut, penulis melakukan pra survei khusus pada” variabel pengambilan keputusan dengan mengacu pada indikator”, Robbins & Judge (2022).

Tabel 1. 2
Pra Survei Variabel X1 – Pengambilan Keputusan pada PT. Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan Tahun 2025

No	Indikator (Robbins & Judge, 2022)	Pernyataan Pra Survei	Setuju	Tidak Setuju	% Setuju	% Tidak Setuju
1	Identifikasi Masalah	Saya merasa tidak dilibatkan dalam proses mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	14	17	45.2%	54.8%
2	Pencarian Informasi	Masukan atau informasi yang saya berikan sering tidak dipertimbangkan sebelum keputusan dibuat.	15	16	48.4%	51.6%
3	Evaluasi Alternatif	Saya jarang mengetahui alternatif keputusan yang sedang dipertimbangkan oleh pimpinan.	13	18	41.9%	58.1%
4	Pemilihan Keputusan	Saya menilai keputusan yang diambil manajemen belum sepenuhnya objektif.	12	19	38.7%	61.3%
5	Implementasi Keputusan	Saya jarang diberi ruang untuk memberikan masukan sebelum keputusan diterapkan.	13	18	41.9%	58.1%
6	Evaluasi Keputusan	Saya merasa hasil keputusan jarang dievaluasi secara terbuka oleh manajemen.	16	15	51.6%	48.4%

Sumber: Pra survei 2025

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa pola komunikasi dalam perusahaan belum sepenuhnya berjalan efektif. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa pesan yang diterima sering kurang jelas, alur informasi tidak selalu lancar, dan kesempatan memberikan umpan balik masih terbatas. Selain itu, hubungan interpersonal antarkaryawan maupun antara karyawan dan atasan dinilai belum optimal, sehingga dapat memengaruhi pemahaman mereka terhadap kebijakan perusahaan. Kondisi ini menjadi alasan perlunya dilakukan pra survei untuk memvalidasi fenomena awal, dan memastikan apakah komunikasi organisasi telah berlangsung sesuai prinsip yang dikemukakan oleh Luthans (2023).

Tabel 1. 3
Pra Survei Variabel X2 – Komunikasi Organisasi pada PT. Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan Tahun 2025

No	Indikator (Luthans, 2023)	Pernyataan Pra Survei	Setuju	Tidak Setuju	% Setuju	% Tidak Setuju
----	---------------------------	-----------------------	--------	--------------	----------	----------------

PENGARUH PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT GIFAS JAYA SENTOSA TANGERANG SELATAN

1	Kejelasan Pesan	Saya merasa informasi dari atasan sering disampaikan secara kurang jelas sehingga menimbulkan kebingungan.	14	17	45.2%	54.8%
2	Kelancaran Arus Informasi	Alur penyampaian informasi antarbagian sering terhambat sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif.	13	18	41.9%	58.1%
3	Umpan Balik	Saya jarang mendapatkan kesempatan untuk menyampaikan tanggapan atau masukan kepada pimpinan.	12	19	38.7%	61.3%
4	Hubungan Interpersonal	Saya merasa hubungan kerja antarkaryawan belum berjalan harmonis dalam mendukung komunikasi yang baik.	14	17	45.2%	54.8%
5	Efektivitas Saluran Komunikasi	Media atau saluran komunikasi yang digunakan perusahaan belum sepenuhnya efektif dalam menyampaikan informasi penting.	13	18	41.9%	58.1%

Sumber: Pra survei 2025

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa proses komunikasi di perusahaan belum berjalan secara optimal. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa pesan dari atasan sering kurang jelas, alur informasi antarbagian tidak selalu lancar, serta kesempatan memberikan umpan balik masih terbatas. Selain itu, hubungan interpersonal yang belum harmonis dan saluran komunikasi yang kurang efektif turut memperkuat dugaan bahwa komunikasi organisasi belum dikelola dengan baik. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi pemahaman karyawan terhadap kebijakan perusahaan dan berdampak pada kepuasan kerja. Untuk memvalidasi temuan awal tersebut, penulis melakukan pra-survei berdasarkan indikator komunikasi organisasi menurut Luthans (2023).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa “manajemen adalah seni dan ilmu dalam merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Dalam konteks manajemen SDM, proses ini berfokus pada pengelolaan karyawan, yaitu merencanakan dan mengelola berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan kepuasan kerja untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola, dan mengembangkan karyawan yang merupakan aset terpenting bagi organisasi. Manajemen SDM berfokus pada penerapan praktik-praktik yang dirancang untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Armstrong (2020), “manajemen SDM mencakup kegiatan yang melibatkan perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pengelolaan kinerja, pengupahan, dan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan efektivitas, serta efisiensi organisasi”. Dalam perkembangan terkini, manajemen SDM juga diharapkan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, dan dinamika global, serta mengelola keberagaman, dan inklusi dalam tenaga kerja.

1. Pengertian Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan proses penting dalam organisasi yang digunakan untuk menentukan tindakan terbaik dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa “pengambilan keputusan adalah rangkaian proses kognitif yang dimulai dari pengenalan masalah, pengumpulan informasi, analisis terhadap berbagai alternatif, hingga pemilihan dan evaluasi solusi yang dipilih”. Proses ini membutuhkan kemampuan analitis, ketepatan informasi, serta pertimbangan yang objektif agar keputusan yang dihasilkan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk menguji pengaruh antarvariabel, yaitu pengambilan keputusan (X1), komunikasi organisasi (X2), dan kepuasan kerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisis data berupa angka untuk menguji hipotesis dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi”. “Penelitian deskriptif korelasional bertujuan untuk menggambarkan fenomena penelitian sekaligus menganalisis hubungan antarvariabel” Arikunto (2021).

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh pengambilan keputusan dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Creswell (2022) yang menjelaskan bahwa “analisis regresi dapat digunakan untuk menguji hubungan maupun pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan”.

2.2 Populasi dan Sampel

2.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2021), “populasi adalah keseluruhan subjek atau objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan pada tahun 2025, dengan total sebanyak 250 karyawan yang tersebar di berbagai departemen.

2.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili karakteristik populasi tersebut Sekaran dan Bougie (2020). “Penentuan jumlah sampel dalam

penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian” Etikan et al. (2020).

Adapun pertimbangan yang digunakan adalah karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun dan memiliki keterlibatan langsung dalam proses kerja yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu pengambilan keputusan, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja.

Penentuan jumlah responden pra-survei mengacu pada Suharsimi Arikunto (2021), yang menyarankan “pengambilan sampel sebesar 10%–20% dari jumlah sampel utama untuk uji coba instrument”. Jumlah sampel utama penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan populasi 250 karyawan dan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 154 responden. Pendekatan ini dinilai lebih representatif untuk menggambarkan populasi dan meningkatkan reliabilitas penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

2.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 1
Hasil uji Kolmogorov–Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		154	
Normal Parameters ^{a,b}	<i>Mean</i>	.0000000	
	<i>Std. Deviation</i>	2.30033915	
Most Extreme Differences	<i>Absolute</i>	.080	
	<i>Positive</i>	.067	
	<i>Negative</i>	-.080	
Test Statistic		.080	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.016	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	<i>Sig.</i>	.018	
	99% Confidence Interval	<i>Lower Bound</i>	.014
		<i>Upper Bound</i>	.021

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.

Sumber: *Olah Data SPSS v.30, 2025*

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov–Smirnov* yang disajikan pada Tabel 4.12, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,016 dan nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,018. Nilai tersebut berada di bawah taraf signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa secara statistik data residual tidak sepenuhnya memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

PENGARUH PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT GIFAS JAYA SENTOSA TANGERANG SELATAN

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.498	1.100		2.271	.025		
Pengambilan Keputusan	.226	.086	.213	2.628	.009	.382	2.620
Komunikasi Organisasi	.526	.070	.609	7.517	<,001	.382	2.620

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS v.30, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada Tabel 4.13, diketahui bahwa variabel Pengambilan Keputusan memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,382 dan nilai VIF sebesar 2,620. Sementara itu, variabel Komunikasi Organisasi juga memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,382 dan nilai VIF sebesar 2,620.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 3
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.261	.690		3.274	.001
Pengambilan Keputusan	-.064	.054	-.155	-1.181	.239
Komunikasi Organisasi	.033	.044	.097	.742	.459

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah Data SPSS v.30, 2025

Berdasarkan hasil Uji *Glejser* yang disajikan pada Tabel 4.14, diketahui bahwa variabel Pengambilan Keputusan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,239, sedangkan variabel Komunikasi Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,459. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05.

Kriteria pengambilan keputusan dalam Uji *Glejser* menyatakan bahwa

2.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah apabila nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 4
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.498	1.100		2.271	.025
Pengambilan Keputusan	.226	.086	.213	2.628	.009
Komunikasi Organisasi	.526	.070	.609	7.517	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS v.30, 2025

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada Tabel 4.16, diketahui bahwa variabel Pengambilan Keputusan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,226 dengan nilai t hitung sebesar 2,628 dan nilai signifikansi sebesar 0,009. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengambilan Keputusan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengambilan Keputusan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan diterima.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah apabila nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.5
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1327.151	2	663.576	123.763	<,001 ^b
	Residual	809.609	151	5.362		
	Total	2136.760	153			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Pengambilan Keputusan

Sumber: Olah Data SPSS v.30, 2025

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada Tabel 4.17, diperoleh nilai F hitung sebesar 123,763 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengambilan Keputusan dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.616	2.31552

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Pengambilan Keputusan

Sumber: Olah Data SPSS v.30, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 4.19, diperoleh nilai *R Square* (R²) sebesar 0,621 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,616. Nilai R² sebesar 0,621 menunjukkan bahwa 62,1% variasi Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pengambilan Keputusan dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama.

Sementara itu, sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan faktor-faktor lainnya. Nilai *Adjusted R Square* yang tidak jauh berbeda dengan nilai R² menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah cukup baik dan tidak mengalami bias akibat jumlah variabel independen yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model

regresi dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi Kepuasan Kerja Karyawan.)

2.3 Pembahasan Penelitian

Bagian pembahasan penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan dan menjelaskan hasil analisis data yang telah disajikan pada subbab sebelumnya. Pembahasan ini difokuskan pada pengaruh variabel Pengambilan Keputusan (X_1) dan Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Gifas Jaya Sentosa, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, pembahasan ini juga mengaitkan hasil penelitian dengan teori dan temuan penelitian terdahulu yang relevan.

2.3.1 Pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah disajikan pada Tabel 4.16, diketahui bahwa variabel Pengambilan Keputusan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Pengambilan Keputusan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gifas Jaya Sentosa. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengambilan Keputusan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik proses pengambilan keputusan yang dilakukan dalam organisasi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Proses pengambilan keputusan yang melibatkan pengenalan masalah secara tepat, pengumpulan informasi yang memadai, pertimbangan terhadap berbagai alternatif, serta pelaksanaan keputusan yang jelas dan konsisten, mampu menciptakan rasa keadilan, kejelasan, dan kepercayaan di kalangan karyawan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa pengambilan keputusan yang efektif merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena keputusan yang tepat akan memengaruhi kondisi kerja, pembagian tugas, serta kejelasan arah kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa keputusan yang diambil oleh manajemen bersifat rasional dan sesuai dengan kondisi kerja, maka mereka akan cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengambilan keputusan yang partisipatif dan transparan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, pengambilan keputusan yang baik di PT. Gifas Jaya Sentosa dapat menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.16, variabel Komunikasi Organisasi memiliki nilai signifikansi $< 0,001$, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat diterima.

Nilai koefisien regresi dan nilai *standardized beta* pada variabel Komunikasi Organisasi lebih besar dibandingkan dengan variabel Pengambilan Keputusan, yang menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas komunikasi dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk persepsi dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Komunikasi organisasi yang efektif, seperti kejelasan informasi dari atasan, kelancaran arus informasi antarbagian, adanya kesempatan untuk memberikan umpan balik, serta hubungan komunikasi yang baik antar rekan kerja, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung. Kondisi ini membuat karyawan merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam proses kerja, sehingga berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori komunikasi organisasi yang menyatakan bahwa komunikasi yang terbuka dan dua arah dapat meningkatkan pemahaman kerja, mengurangi konflik, serta memperkuat hubungan kerja dalam organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik di PT. Gifas Jaya Sentosa menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Pengambilan Keputusan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang disajikan pada Tabel 4.17, diperoleh nilai signifikansi $< 0,001$, yang lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pengambilan Keputusan dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengambilan Keputusan dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat diterima.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar $0,621$, yang berarti bahwa sebesar $62,1\%$ variasi Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pengambilan Keputusan dan Komunikasi Organisasi. Sementara itu, sisanya sebesar $37,9\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara proses pengambilan keputusan yang baik dan komunikasi organisasi yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan. Ketika keputusan diambil secara tepat dan dikomunikasikan dengan jelas, karyawan akan lebih memahami tujuan organisasi, peran mereka dalam pekerjaan, serta harapan yang dibebankan kepada mereka.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Gifas Jaya Sentosa tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, tetapi memerlukan sinergi antara pengambilan keputusan yang efektif dan komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik.

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Pengambilan Keputusan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gifas Jaya Sentosa, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengambilan Keputusan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengambilan Keputusan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,009$ ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa proses pengambilan keputusan yang baik, tepat, dan sistematis mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa lebih puas ketika keputusan yang diambil sesuai dengan kondisi kerja dan

dilaksanakan secara konsisten.

3. Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi memiliki nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang jelas, terbuka, dan efektif memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel ini juga menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan.
5. Pengambilan Keputusan dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi $< 0,001$, yang berarti kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,621 menunjukkan bahwa 62,1% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengambilan keputusan dan komunikasi organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan komunikasi organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Gifas Jaya Sentosa.

3.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Variabel penelitian terbatas, karena penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Pengambilan Keputusan dan Komunikasi Organisasi, dalam menjelaskan Kepuasan Kerja Karyawan. Masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan, yang belum diteliti dalam penelitian ini.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran masing-masing individu. Hal ini memungkinkan terjadinya subjektivitas dalam pengisian kuesioner.
3. Objek penelitian terbatas pada satu perusahaan, yaitu PT. Gifas Jaya Sentosa, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan atau industri lain yang memiliki karakteristik berbeda.

3.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, khususnya dengan melibatkan karyawan secara lebih aktif dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka, agar tercipta rasa memiliki dan meningkatkan kepuasan kerja.
 - b. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas komunikasi organisasi, terutama dalam hal kejelasan arahan dari atasan, kelancaran arus informasi antarbagian, serta penyediaan media komunikasi yang efektif.
 - c. Manajemen diharapkan dapat meningkatkan aspek supervisi dan pengembangan karier, karena beberapa indikator kepuasan kerja masih berada pada batas bawah

kategori “tinggi”.

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, atau gaya kepemimpinan.
 - b. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti wawancara atau observasi, guna memperoleh data yang lebih mendalam dan objektif.
 - c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri lain agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, A., Sitorus, A. R., Lubis, A., Anggreni, I., Lubis, Y. M., & Lubis, H. (2022). Pengaruh sistem komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja guru pondok pesantren. *Journal of Business and Economics Research (JBER)*, 3(3), 364–372.
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2020). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(2), 171–189.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Bakotić, D. (2021). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 1–15.
- Barney, J. B. (2018). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2021). Strategic human resource management: Where do we go from here? *Journal of Management*, 47(6), 1436–1449.
- Clampitt, P. G. (2020). *Communicating for managerial effectiveness* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Dewi, R., & Santosa, B. (2023). Pengaruh partisipasi pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 145–156.
- Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2020). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction. *Work and Occupations*, 27(2), 223–243.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2020). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4.
- Fasiha, F., Sarie, F., Suharto, S., Alisyahbana, A. N. Q. A., & Isma, A. (2023). How does organizational communication affect job satisfaction among employees of

- automotive companies? *Fundamental and Applied Management Journal*, 1(2), 45–58.
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale*. Paris: Dunod.
- Fiedler, F. E. (2020). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 30*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Kalla, S. M. (2021). Organizational communication and employee motivation. *International Journal of Business Communication*, 58(3), 421–437.
- Kew, J., & Stredwick, J. (2020). *Human resource management in a business context* (3rd ed.). London: CIPD Publishing.
- Listian, R., & Nurhasan, R. (2025). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan rumah makan Pujasega Garut. *Jurnal Paradigma*, 6(2), 1204–1215.
- Luthans, F. (2023). *Organizational behavior* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Mawarni, I., et al. (2022). Pengaruh pengambilan keputusan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah. *Jurnal Ekobis*, 23(1), 45–56.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan.
- Mutahir, M., Agus, A., et al. (2023). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Riset Kajian Teknologi dan Lingkungan*, 6(2), 88–97.
- Nguyen, P. D., & Malik, A. (2021). The impact of organizational communication on job satisfaction and employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 1–15.
- Nurdin, N., Sahidillah, S., & Prinandita, S. (2023). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1), 1–12.
- Nurrachmah, S. (2021). Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan industri jasa keuangan di Bandung. *Komversal: Jurnal Komunikasi Universal*, 3(1), 1–16. <https://doi.org/10.38204/komversal.v3i1.498>
- Pallant, J. (2023). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Paramita, L., Lengkon, V. P. K., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 4(1), 131–142.
- Rahman, A. (2022). Organizational communication and decision-making effect on job satisfaction. *Journal of Management Studies*, 9(1), 45–58.
- Rahmawati, R., Sujanto, B., & Rochanah, S. (2018). Influence of organizational communication and job engagement to teacher satisfaction. *Indonesian Journal of Educational Review*, 5(1), 116–128.

PENGARUH PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT GIFAS JAYA SENTOSA TANGERANG SELATAN

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, D. (2024). Peran pengambilan keputusan dalam meningkatkan inovasi organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 33–44.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: From assessment to intervention*. London: Routledge.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tourish, D. (2021). *Management studies in crisis: Fraud, deception and meaningless research*. Cambridge: Cambridge University Press.