

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (KAI) DIVISI
REGIONAL II SUMBAR**

***THE EFFECT OF COMMUNICATION AND CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION OF PT. KERETA API INDONESIA (KAI)
REGIONAL DIVISION II WEST SUMATRA***

Henny Sjafitri¹, Budi Yanti² Gita Arwana³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tamansiswa Padang, Jln. Tamansiswa No. 9 Padang

Email: sjafitriheny@gmail.com¹
Email: budiyantibudi04@gmail.com²
Email: gitaarwana14@gmail.com³

ABSTRAK : Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI divisi regional II Sumbar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total Sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linear berganda yaitu $Y = 1,713 + 0,944X_1 + 0,939X_2$. Selanjutnya untuk hasil uji t pada variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $49,246 > 1,703$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $17,722 > 1,703$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Pada hasil uji F variabel kepuasan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $1195,443 > 4,171$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi terdapat pada *adjusted R Square* dengan nilai sebesar 0,988, hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 98,8% sisanya 1,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT: *The purpose of this study is to determine the effect of communication and career development on job satisfaction of employees of PT. KAI regional division II West Sumatra. The research method used is quantitative descriptive. The sampling technique used is Total Sampling, so the sample in this study was 30 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination test. Based on the results of the multiple linear regression analysis study, namely $Y = 1.713 + 0.944X_1 + 0.939X_2$. Furthermore, the results of the t test on the communication variable on job satisfaction have a positive and significant effect with a calculated t value > t table, namely $49.246 > 1.703$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. The career development variable has a positive and significant effect on job satisfaction with a calculated t value > t table, namely $17.722 > 1.703$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. The F-test results show that job satisfaction (X_1) and career development (X_2) variables simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction, with a calculated F value > F table, i.e., $1195.443 > 4.171$, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The adjusted R-square coefficient test results show a value of 0.988, indicating that the independent variables explain 98.8% of the dependent variable, with the remaining 1.2% explained by other variables not discussed in this study.*

Keywords: *Communication, Career Development, and Job Satisfaction*

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang loyal serta mampu membantu perusahaan dalam keadaan apapun sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. PT. KAI Divisi Regional II Sumbar merupakan badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang penyediaan jasa transportasi darat yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat. Visi PT. KAI Divisi Regional II Sumbar adalah sebagai penyedia jasa layanan perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan masyarakat.

Dalam perusahaan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antara atasan dan bawahan. Karena itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita (Sari, 2020:127). Komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain-lain (Suhairi et al, 2023:4810).

Kendala komunikasi pada PT. KAI Divisi Regional II Sumbar, adalah komunikasi sesama rekan kerja yang tidak efektif. Kurangnya keterbukaan karyawan yang masa kerjanya sudah lama untuk memberikan umpan balik komunikasi dan tidak adanya reaksi atas pembicaraan kerja yang dilakukan karyawan baru. Karyawan baru masih belum terbiasa dengan cara kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan disana, sehingga karyawan baru sangat butuh masukan dari karyawan yang lama. Hal tersebut akan berdampak pada pekerjaan yang akan diselesaikan. Pada umumnya setiap orang dapat berkomunikasi satu sama lainnya karena manusia tidak hanya makhluk individu tetapi makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi dengan sesamanya. Namun tidak semua dapat memahami dan merespon komunikasi tersebut, komunikasi yang tidak baik terjadi sesama karyawan itu akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja hal ini akan menyebabkan produktivitas kerja akan menurun.

Komunikasi tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Kemampuan berkomunikasi melibatkan banyak faktor, seperti kemampuan berbahasa (lisan dan tulisan), pemahaman mitra bicara atau audiens, penggunaan media, teknologi dan etika komunikasi, serta pemahaman bahasa nonverbal. Masalah komunikasi muncul karena terjadi perbedaan makna terhadap pesan yang disampaikan sehingga memicu kesalahpahaman yang berdampak pada pesan tidak tersampaikan. Dalam konteks dunia kerja, komunikasi sangatlah vital; dengan berkomunikasi secara efektif, baik dengan pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan, urusan bisnis akan berjalan lancar. Keahlian berkomunikasi penting dalam lingkungan bisnis karena dapat mengantarkan pada kesuksesan karir dan berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan organisasi (Diasmoro, 2017:107).

Pengembangan karier merupakan proses sistematis yang berupaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu untuk mencapai tujuan karir seseorang. Proses ini melibatkan sejumlah tindakan seperti pelatihan, pendidikan berkelanjutan, pengalaman kerja, dan kesadaran diri guna mengenali kelebihan dan kekurangan diri. Oleh karena itu, pengembangan karier sangat penting untuk kemajuan profesional dan mencapai tujuan karir jangka panjang. Individu dapat memanfaatkan peluang pembelajaran dan pengalaman baru dalam upaya ini untuk terus meningkatkan dan mencapai tujuan karir mereka (Putri et al., 2023:99).

Pengembangan karier diperlukan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan bekerja karyawan dan untuk meningkatkan kecepatan penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan. Kepuasan kerja karyawan tidak dapat di pisahkan oleh pengembangan karier karyawan. Perencanaan dan pengembangan karier yang jelas dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Rusdiana, 2019:35). Pengembangan karier sendiri memiliki eksistensi masa depan yang mana semuanya tergantung pada sumber daya manusia. Untuk meningkatkan sumber daya manusia itu harus dilaksanakan satu pembinaan karier pada pekerja atau karyawan yang dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah salah satu

kegiatan manajemen sumber daya manusia yang harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan manajemen lainnya.

Pengembangan karir di PT. KAI Divisi Regional II Sumbar, dari hasil wawancara yang saya lakukan terhadap salah satu karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar bahwasanya karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA sering kali mengalami hambatan dalam pengembangan karir karena keterbatasan persyaratan akademik untuk promosi ke jabatan yang paling tinggi. Pengembangan karir disana bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada di perusahaan tersebut. Ketika karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, tidak dihargai, dan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensinya, mereka cenderung kesulitan berkonsentrasi penuh pada tugasnya. Hal ini dapat berdampak negatif pada kerja dan pencapaian mereka. Selain itu dalam praktiknya, proses pengembangan karir di lapangan sering kali berjalan lambat akibat persaingan yang ketat. Kondisi ini dapat berpengaruh pada penurunan kinerja perusahaan, sehingga pengembangan karir yang seharusnya diperoleh karyawan tidak dapat berjalan secara optimal.

Tabel 1.1
Data jumlah karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar

No	Unit	JUMLAH PEKERJA																	
		2023					2024					2025							
		Laki - laki			Perempuan		Laki - laki			Perempuan		Laki - laki			Perempuan				
		SMA	D3	S1	SMA	D3	S1	SMA	D3	S1	SMA	D3	S1	SMA	D3	S1			
1	Keuangan, SDM & Kesehatan	16	4	3	3	3	3	14	4	4	3	2	3	14	4	4	3	2	3
	Total	32					30					30							

Sumber: PT. KAI (PERSERO) Stasiun Simpang Haru Tahun 2025

Sumber data: PT. KAI (PERSERO) Stasiun Simpang Haru Tahun 2025

Penjelasan Tabel 1. 1 dapat dilihat dari jumlah karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar berdasarkan pendidikan. Dapat kita lihat dari tabel diatas bahwasanya jumlah karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA lebih dominan dibandingkan dengan D3 dan S1 baik untuk laki-laki maupun perempuan. Karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA memiliki peluang yang besar untuk menghadapi tantangan dalam pengembangan karir karena biasanya jenjang promosi atau posisi strategis lebih terbuka bagi karyawan yang lulusan D3 dan S1. Kesimpulan dari tabel di atas menunjukkan bagaimana tingkat pendidikan berpengaruh terhadap jumlah tenaga kerja serta jalur pengembangan karir dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja karyawan bisa tercapai tidak hanya dengan pengembangan karir saja tetapi juga dibutuhkan komunikasi kerja yang baik untuk mencapai hal tersebut, karena tanpa komunikasi yang baik segala tujuan dari suatu perusahaan tidak akan terlaksana dengan semestinya, jika suatu perusahaan tidak memiliki komunikasi dan pengembangan karir yang baik maka perusahaan tersebut tidak akan menemukan titik keberhasilan dari tujuan suatu perusahaan untuk menjadikan perusahaan tersebut menjadi lebih berkualitas. Di PT. KAI Divisi Regional II Sumbar, masih terdapat sejumlah karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang ditandai dengan kurangnya rasa senang terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga berdampak pada penurunan motivasi, produktivitas, serta loyalitas pada perusahaan.

Apabila dicermati bahwa kepuasan kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasaran yang tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan itu sendiri. Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Dalam sebuah perusahaan, jika karyawan tersebut mengalami ketidakpuasan maka besar kemungkinannya aktivitas perusahaan akan mengalami gangguan, gangguan itu lebih baik di tiadakan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan sempurna. Kepuasan kerja karyawan menjadi begitu penting bagi organisasi, karena ketika karyawan tersebut merasa puas dengan apa yang diperolehnya sehingga karyawan tersebut akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha bekerja dengan baik untuk organisasi tersebut (Khuzaimah, 2017). Komunikasi yang efektif dan pengembangan karir yang terstruktur memiliki hubungan yang sangat erat dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, di mana komunikasi yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan keterlibatan dan rasa percaya diri

karyawan, sementara pengembangan karir yang optimal memberikan mereka kesempatan untuk berkembang serta meningkatkan prospek masa depan dalam organisasi, sehingga kombinasi dari kedua faktor ini secara bersamaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai Pengaruh Komunikasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar. Peneliti tertarik melakukan penelitian ini lebih lanjut untuk mengetahui permasalahan yang terdapat di PT. KAI Divisi Regional II Sumbar untuk meneliti pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar?
3. Apakah komunikasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar.

B. LANDASAN TEORI

Komunikasi

Menurut Devito (2018:259) komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, atau diantara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa umpan balik.

Menurut Tio (2020) Komunikasi didefinisikan sebagai simbo-simbol bersama dari satu orang atau kelompok kepada pihak lain. Simbol -simbol tersebut dapat verbal maupun nonverbal.

Menurut Abidin (2022) Komunikasi atau berkomunikasi berarti suatu upaya bersama orang lain atau membangun kebersamaan dengan orang lain dengan membentuk perhubungan.

Indikator Komunikasi

Berikut indikator komunikasi menurut Devito (2018:259) yaitu:

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Sikap Mendukung

Pengembangan Karir

Menurut Samsudin (2019:141) pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang mencerminkan peningkatan status seseorang dalam organisasi sesuai dengan jalur karir yang telah ditetapkan.

Pengembangan karir merupakan perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang (Nasfi, 2020:11).

Pengembangan karir adalah meningkatkan efektivitas karir karyawan yang meliputi empat karakteristik yang kinerja, sikap, adaptabilitas (Saputra, 2024).

Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Samsudin (2019:141) sebagai berikut:

1. Indikator kebijakann organisasi
2. Indikator prestasi kerja
3. Indikator latar belakang pendidikan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang positif serta kecintaan terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, kedisiplinan, dan pencapaian kinerja (Hasibuan, 2019:202).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sapar, 2022:101).

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, hubungan antarkaryawan, kompensasi yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis (Andriany, 2019:392).

Indikator Kepuasan Kerja

Berikut indikator kepuasan kerja Menurut (Hasibuan, 2019:202) sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Kesetiaan
3. Mencintai pekerjaannya

Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga ada pengaruh komunikasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar.

H2 : Diduga ada pengaruh pengembangan karir secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar.

H3 : Diduga ada pengaruh komunikasi dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar.

C. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan penelitian metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian (Rustamana, 2024:81). Dalam penelitian ini menggunakan model analisis statistik deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI divisi regional II sumbar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik total sampling. Sampel yng digunakan sebanyak 30 responden. Teknik data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

D. HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan uji regresi liner berganda yang dilakukan menggunakan SPSS 26, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.713	.683		2.508	.018
	Komunikasi	.944	.019	.944	49.246	.000
	Pengembangan karir	.939	.053	.958	17.722	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

sumber: Hasil Olahan Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,713 + 0,944 X_1 + 0,939 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai constanta adalah 1,713, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel komunikasi dan pengembangan karir (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kepuasan kerja pada PT.KAI Divisi Regional II Sumbar sebesar 1,713 satuan.
2. Nilai koefisien komunikasi adalah 0,944, artinya jika variabel komunikasi (X1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel pengembangan karir (X2) dan konstanta adalah 0 (nol), maka kepuasan kerja pada PT.KAI Divisi Regional II Sumbar meningkat sebesar 0,944 satuan.
3. Nilai koefisien pengembangan karir adalah 0,939 artinya jika variabel pengembangan karir (X2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel komunikasi (X1) dan konstanta (a) adalah 0, maka kepuasan kerja pada PT.KAI Divisi Regional II Sumbar meningkat sebesar 0,939 satuan.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Persial)

Berdasarkan uji secara persial (t) yang dilakukan menggunakan SPSS 26, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Hasil Uji t (Persial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.713	.683		2.508	.018
	Komunikasi	.944	.019	.944	49.246	.000
	Pengembangan karir	.939	.053	.958	17.722	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

sumber: Hasil Olahan Data Primer (2025)

1. Pengaruh variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja (H₁), Variabel komunikasi (X₁) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.KAI Divisi Regional II Sumbar. Hal ini terlihat dari signifikan komunikasi (X₁) 0,000 < 0,05, dan nilai t_{tabel} = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27, t_{tabel} 27 = 1,703. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu (49,246 > 1,703), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.
2. Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja variabel pengembangan karir (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.KAI Divisi Regional II

Sumbar. Hal ini terlihat dari signifikan pengembangan karir (X_2) $0,000 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} 17,722 > t_{tabel} 1,703. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan uji simultan (F) yang dilakukan menggunakan SPSS 26, maka diketahui hasil sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1814.872	2	907.436	1195.443	.000 ^b
	Residual	20.495	27	.759		
	Total	1835.367	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), komunikasi, pengembangan karir

sumber: Hasil Olahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel uji F diatas dapat diketahui bahwa F_{hitung} 1195,443 > F_{tabel} 4,171 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_3 diterima, sehingga komunikasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) PT.KAI Divisi Regional II Sumbar.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan uji Koefisien Determinasi (R^2) yang dilakukan menggunakan SPSS 26, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.989	.988	.871

a. Predictors: (Constant), komunikasi, pengembangan karir

sumber: Hasil Olahan Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,988. Artinya, kemampuan variabel komunikasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) dalam menjelaskan kepuasan kerja sebesar 0,988% sedangkan sisanya 1,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa data dengan uji t terbukti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. KAI Divisi Regional II Sumbar dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($49,246 > 1,703$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Variabel Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa data dengan uji t terbukti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. KAI Divisi Regional II Sumbar dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu ($17,722 > 1,703$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Pengaruh Variabel Komunikasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil Uji F terbukti bahwa komunikasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. KAI Divisi Regional II Sumbar, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 1195,443 dengan Ftabel 4, 171 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Implikasi Penelitian

Variabel Komunikasi (X_1)

Tingkat capaian responden yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu “Saya merasa bebas untuk mengungkapkan ide, pikiran, dan perasaan saya saat berdiskusi di lingkungan kerja” dengan hasil capaian TCR sebesar 80,0% dengan kriteria Baik. Hal ini disebabkan karena adanya kebebasan dalam mengemukakan ide, pemikiran, dan perasaan secara terbuka selama proses diskusi di lingkungan kerja, yang mencerminkan tingkat keterbukaan komunikasi dalam perusahaan.

Sedangkan tingkat capaian yang paling rendah ada pada pernyataan 7 yaitu “Saya selalu berusaha mendukung rekan kerja dalam mengkomunikasikan pendapat dan sarannya.” dengan hasil pencapaian TCR sebesar 74,6% dengan kriteria Cukup Baik. Hal ini disebabkan karena karyawan menunjukkan sikap proaktif dalam memberikan dukungan terhadap rekan kerja guna mendorong keterbukaan dalam mengemukakan pendapat dan saran di lingkungan kerja.

Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Tingkat capaian responden yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 7 yaitu “Latar belakang pendidikan saya mendukung saya untuk berkembang dalam karir” dengan hasil capaian TCR sebesar 82% dengan kriteria Baik. Hal ini disebabkan karena pendidikan yang diperoleh karyawan dianggap relevan dan mendukung peningkatan kompetensi serta peluang pengembangan karier di lingkungan kerja.

Sedangkan tingkat capaian yang paling rendah ada pada pernyataan 8 yaitu “Saya merasa termotivasi untuk meningkatkan pendidikan saya demi peluang karir yang lebih baik di perusahaan.” dengan hasil pencapaian TCR sebesar 72% dengan kriteria Cukup Baik. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki motivasi untuk melanjutkan atau meningkatkan jenjang pendidikannya guna memperoleh peluang karier yang lebih baik di dalam perusahaan.

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tingkat capaian responden yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu “Saya bersedia membela nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan kerja” dengan hasil capaian TCR sebesar 80,0% dengan kriteria Baik. Hal ini disebabkan karyawan menunjukkan komitmen untuk menjaga dan membela reputasi baik perusahaan, baik dalam konteks internal maupun eksternal lingkungan kerja.

Sedangkan tingkat capaian yang paling rendah ada pada pernyataan 7 yaitu “Saya merasa termotivasi untuk meningkatkan pendidikan saya demi peluang karir yang lebih baik di perusahaan.” dengan hasil pencapaian TCR sebesar 73,2% dengan kriteria Cukup Baik. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki rasa keterikatan emosional terhadap pekerjaan yang sedang dijalankannya.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu ($49,246 > 1,703$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} (17,722 t_{tabel} 1,703) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Secara bersamaan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Divisi Regional II Sumbar. Persamaan dengan nilai F_{hitung} sebesar 1195,443 dengan F_{tabel} 4, 171 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Hasil uji koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,988. Artinya variabel komunikasi (X_1), dan pengembangan karir (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 98,8%, sisanya sebesar 1,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diajukan adalah:

1. Bagi Instansi
 - 1) Pada bagian komunikasi disarankan agar perusahaan mengembangkan program internal yang memperkuat keterampilan komunikasi antarpribadi karyawan, guna mempertahankan dan mendorong sikap proaktif dalam memberikan dukungan terhadap rekan kerja. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif, terbuka, dan mendukung pertukaran pendapat maupun saran.
 - 2) Pada bagian pengembangan karir agar perusahaan mendukung motivasi karyawan dalam meningkatkan jenjang pendidikan melalui penyediaan program pengembangan karir yang berbasis pendidikan, seperti beasiswa internal atau kerja sama dengan lembaga pendidikan. Dukungan ini tidak hanya memperluas kompetensi karyawan, tetapi juga memperkuat kesiapan mereka dalam menempati posisi strategis di masa depan.
 - 3) Pada bagian kepuasan kerja perusahaan terus membangun iklim kerja yang positif dan mendukung, melalui pengakuan terhadap kontribusi karyawan serta penyediaan peluang pengembangan diri, guna mempertahankan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - 1) Peneliti selanjutnya untuk dapat menghimpun responden lebih banyak lagi agar lebih bisa mewakili populasi. Dengan sampel yang lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang diharapkan lebih akurat.
 - 2) Diharapkan penelitian selanjutnya juga menggunakan kualitatif agar menambah keakuratan data dari pendekatan kualitatif tersebut.
3. Bagi Akademisi
 - 1) Peneliti berharap agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atau topik yang sama.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, S. (2022). *Komunikasi Antar Pribadi*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup. Malang
- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., & Wijoyo, E. B. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik*. Get Press Indonesia. Jakarta
- Adin, Z., & Izzati, I. H. Y. (2023). Dasar-dasar komunikasi bisnis. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*, 33-42.
- Anas, N., & Sapri, S. (2022). Komunikasi antara kognitif dan kemampuan berbahasa. *EUNOIA (Jurnal Pendidikan Bahasa Indonesia)*, 1(1), 1-8.

- Andre, Demak & Graciela (2020). Pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor. *JMM Online* Vol. 4 No.8 Agustus (2020)1173-1182
- Andriany, D. (2019, October). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express). In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 392-398). Medan
- Arga Christian Sihotang (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* Vol. 8 No. 3 2020, Hal. 295-304.
- Damayanti, N. W. M. (2022). *Pengaruh komunikasi, perilaku produktif, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur Denpasar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Devito, J. A. (2018). *Komunikasi Antarmanusia: KARISMA Publishing Group*. Tangerang Selatan
- Diasmoro, O. (2017). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 5(1), 107-125.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryoko, U. B. H. B., & Sinaga, P. (2019). Pengaruh Biaya Promosi Terhadap Tingkat Penjualan (Studi Kasus Pada Agen Anugrah Mandiri Jakarta). *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 2(2), 35-47.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hidayat, Y. P. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Berbagi Pengatahuan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada PT. Bee Solution Partners* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia). Bandung
- Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66.
- Hikmah, S. N., & Saputra, V. H. (2022). Studi pendahuluan hubungan korelasi motivasi belajar dan pemahaman matematis siswa terhadap hasil belajar matematika. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik*, 3(1), 7-11.
- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Joshua, Rita N., & Rudie Y. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA). *Jurnal EMBA* Vol.10 No.3 Juli 2022, Hal. 1057-1066.
- Isrok, I., & Hsb, K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Samsat Cikokol Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(1).

- Khuzaimah, S., Restu, R., & Rifqi, A. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Mahadi, U. (2021). Komunikasi pendidikan (urgensi komunikasi efektif dalam proses pembelajaran). *JOPPAS: Journal of Public Policy and Administration Silampari*, 2(2), 80-90.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Muhith, A., & Siyoto, S. (2021). *Aplikasi komunikasi terapeutik nursing & health*. Penerbit Andi.
- Nasfi, N. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11-28.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 139-151.
- Nurhadi, Z. F. (2017). *Teori Komunikasi Kontemporer*. Jakarta: Kencana.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99-110.
- Rachmansyah, M. R., & Palapah, M. A. O. (2023). Promosi Concept Store melalui Media Sosial. *Jurnal Riset Public Relations*, 7-14.
- Razi, A. F., Nuriatama, A., Irawan, D., & Arpan, Y. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Golden Communication (Telkomsel Distribution center), Kedaton Bandar Lampung. *Kolokium Prodi Manajemen*, 1(01).
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Rusdiana, M. M. (2022). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Arsad Press.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian metode kuantitatif. *Sindoro: Cendikia Pendidikan*, 5(6), 81-90.
- Samsudin, sadili. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 101-107.
- Saputra, D. P. W. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

- Sari, A. F. (2020). Etika Komunikasi: Menanamkan Pemahaman Etika Komunikasi kepada Mahasiswa. *TANJAK: Journal of Education and Teaching*, 1(2), 127-135.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Refika Aditama
- Simanjuntak, H., Pasaribu, K. M. D., & Sitanggang, N. C. (2023). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Sekolah terhadap Hasilbelajar Siswa pada Mata Pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan di SMP Swasta Karya Bhakti Medan Tahun Pelajaran 2022/2023. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 628-633.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Siregar, L. J., & Sembiring, Z. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 24-32.
- Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275-275.
- Sofie, F. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 001-012.
- Sudiro, A. (2022). *Perencanaan sumberdaya manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suhairi, S., Rahmah, M., Uljannah, A., Fauziah, N., & Musyafa, M. H. (2023). Peranan Komunikasi Antarpribadi Dalam Manajemen Organisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 4810-4823.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Tahir, R., Yendri, O., Iswahyudi, M. S., Waty, E., Yudhanegara, F., Sigamura, R. K., ... & Hayati, N. (2023). *MANAJEMEN: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Tio amarilau, I. L. H. A. M. (2020). *Analisis iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja sekretariat DPRD kota Tanjungpinang* (Doctoral dissertation, stie pembangunan Tanjungpinang).
- Yohana, A., & Saifulloh, M. (2019). Interaksi simbolik dalam membangun komunikasi antara atasan dan bawahan di perusahaan. *wacana: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 18(1), 122-130.
- Yusuf, Burhanuddin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Rajawali Pers. Jakarta