JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 107-117

PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT HOMECO VICTORIA MAKMUR JAKARTA UTARA

Deskiana Rahmadhina Saputri[1], Dede Andi[2]
[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Article History
Received : October 1st 2026
Revised : October 11th 2026
Accepted : October 21st 2026
Published : October 31st 2026

Corresponding author*:
rahmadhinadeskiana@gmail.com

Cite This Article: Saputri, D. R., & Andi, D. (2026). PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT HOMECO VICTORIA MAKMUR JAKARTA UTARA. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *5*(3). https://doi.org/10.56127/jekma.v5i3.3114

DOI:
https://doi.org/10.56127/jekma.v5i3.3114

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etika kerja dan komunikasi internal terhadap kepuasan karyawan pada PT Homeco Victoria Makmur, Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas 60 karyawan, dan seluruhnya dijadikan responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel, sedangkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa etika kerja dan komunikasi internal mampu menjelaskan 62,2% variasi kepuasan karyawan. Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Namun, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa etika kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif memiliki peran lebih dominan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat praktik komunikasi internal dengan tetap mempertahankan etika kerja yang positif untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan.

Kata kunci: Etika Kerja, Komunikasi Internal, Kepuasan Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap organisasi untuk mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif agar dapat mempertahankan keberlangsungan usaha. Globalisasi, kemajuan teknologi, serta perubahan pola bisnis mendorong perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas produk dan layanan, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi karena seluruh aktivitas operasional perusahaan sangat bergantung pada kompetensi, perilaku, dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan karyawan sehingga produktivitas dan kinerja organisasi dapat terus berkembang.

Kepuasan karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi cenderung menunjukkan motivasi kerja, loyalitas, komitmen organisasi, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan karyawan dapat berdampak pada meningkatnya tingkat absensi, konflik kerja, penurunan produktivitas, hingga tingginya keinginan untuk berpindah kerja (turnover intention). Dengan demikian, peningkatan kepuasan karyawan menjadi salah satu fokus utama yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi.

Berbagai faktor memengaruhi tingkat kepuasan karyawan, di antaranya adalah etika kerja dan komunikasi internal. Etika kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman individu

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 107-117

dalam melaksanakan pekerjaannya secara profesional, bertanggung jawab, disiplin, serta berintegritas. Etika kerja yang baik akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepercayaan antarpegawai, serta memperkuat budaya organisasi. Sebaliknya, rendahnya etika kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya disiplin, rendahnya tanggung jawab, lemahnya kerja sama tim, dan berkurangnya komitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kepuasan karyawan.

Selain etika kerja, komunikasi internal juga memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas organisasi. Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, maupun umpan balik yang terjadi antara pimpinan dengan karyawan maupun antarkaryawan dalam suatu organisasi. Komunikasi yang berlangsung secara terbuka, jelas, dan efektif mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan koordinasi, meminimalkan kesalahpahaman, serta memperkuat rasa saling percaya di lingkungan kerja. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan informasi tidak tersampaikan secara optimal, munculnya konflik, lemahnya koordinasi, hingga menurunnya motivasi kerja karyawan. Kondisi tersebut pada akhirnya berpotensi menurunkan tingkat kepuasan karyawan.

PT Homeco Victoria Makmur Jakarta Utara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan produk rumah tangga dengan aktivitas operasional yang melibatkan banyak karyawan pada berbagai divisi. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada pelayanan dan distribusi produk, keberhasilan operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya tingkat kepuasan karyawan. Permasalahan tersebut terlihat pada aspek pekerjaan, kompensasi, promosi jabatan, pengawasan, maupun hubungan antar rekan kerja. Sebagian karyawan menilai bahwa beban kerja belum merata, sistem penghargaan belum optimal, kesempatan promosi masih kurang jelas, serta komunikasi antara atasan dan bawahan belum berjalan secara efektif. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan kondisi aktual yang berpotensi memengaruhi kepuasan karyawan.

Selain permasalahan kepuasan kerja, hasil observasi juga menunjukkan bahwa etika kerja karyawan belum sepenuhnya mencerminkan perilaku profesional sebagaimana yang diharapkan organisasi. Beberapa karyawan masih menunjukkan rendahnya kedisiplinan, kurang konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan, minimnya tanggung jawab, serta kurang optimal dalam mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi efektivitas kerja tim, tetapi juga dapat menurunkan kenyamanan lingkungan kerja sehingga berdampak terhadap tingkat kepuasan karyawan.

Permasalahan lain yang turut ditemukan adalah belum optimalnya komunikasi internal di lingkungan perusahaan. Informasi yang disampaikan oleh pimpinan terkadang belum dipahami secara merata oleh seluruh karyawan, komunikasi dua arah belum berjalan secara optimal, serta koordinasi antardivisi masih menghadapi berbagai hambatan. Akibatnya, muncul kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, menurunnya efektivitas koordinasi, dan berkurangnya kenyamanan dalam bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal masih menjadi salah satu aspek yang memerlukan perhatian dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan.

Secara teoritis, berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etika kerja maupun komunikasi internal merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya variasi temuan yang dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya perusahaan, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh etika kerja dan komunikasi internal terhadap kepuasan karyawan masih relevan untuk dilakukan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan distribusi produk rumah tangga seperti PT Homeco Victoria Makmur Jakarta Utara.

Berdasarkan fenomena empiris dan kajian teoritis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja dan komunikasi internal terhadap kepuasan karyawan pada PT Homeco Victoria Makmur Jakarta Utara, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan kepuasan karyawan melalui penguatan etika kerja dan perbaikan sistem komunikasi internal.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 107-117

TINJUAN PUSTAKA

Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan kerja, kompensasi, dan kesempatan pengembangan yang diterima sesuai dengan harapan. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan motivasi, loyalitas, produktivitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih loyal terhadap organisasi, dan mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya kepuasan karyawan dapat menimbulkan perilaku negatif, seperti meningkatnya absensi, menurunnya produktivitas, konflik kerja, serta keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, etika kerja, dan komunikasi internal. Dalam konteks penelitian ini, kepuasan karyawan diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh etika kerja dan komunikasi internal. Hal ini sejalan dengan template artikel yang menjelaskan bahwa kepuasan karyawan merupakan indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan motivasi, loyalitas, komitmen, dan produktivitas karyawan .

Etika Kerja

Etika kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan prinsip moral yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Etika kerja tercermin dalam perilaku disiplin, jujur, bertanggung jawab, tekun, profesional, dan mampu mengutamakan kepentingan organisasi. Karyawan yang memiliki etika kerja tinggi akan cenderung bekerja dengan sungguh-sungguh, mematuhi aturan perusahaan, dan menjaga integritas dalam melaksanakan pekerjaan.

Tasmara (2016) menjelaskan bahwa etika kerja berkaitan dengan sikap dan pandangan seseorang terhadap pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab moral. Sementara itu, Ernawan (2019) menyatakan bahwa etika kerja berperan sebagai pedoman perilaku dalam organisasi agar setiap individu mampu menjalankan tugas secara bertanggung jawab dan sesuai norma yang berlaku. Dengan demikian, etika kerja tidak hanya berhubungan dengan hasil pekerjaan, tetapi juga dengan cara karyawan menjalankan pekerjaan tersebut.

Etika kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepercayaan antarpegawai, serta memperkuat budaya organisasi. Karyawan yang disiplin, jujur, dan bertanggung jawab akan membantu organisasi menciptakan iklim kerja yang sehat. Sebaliknya, rendahnya etika kerja dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti rendahnya kedisiplinan, lemahnya tanggung jawab, menurunnya kerja sama tim, dan berkurangnya komitmen terhadap organisasi. Template artikel juga menegaskan bahwa etika kerja merupakan nilai, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman individu dalam bekerja secara profesional, bertanggung jawab, disiplin, dan berintegritas .

Dalam kaitannya dengan kepuasan karyawan, etika kerja dapat memberikan pengaruh melalui terciptanya suasana kerja yang tertib, adil, dan profesional. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan etika kerja baik akan merasa lebih nyaman karena terdapat kejelasan aturan, tanggung jawab, dan perilaku kerja yang saling menghargai. Oleh karena itu, etika kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah proses penyampaian informasi, instruksi, gagasan, dan umpan balik yang terjadi di dalam organisasi, baik antara atasan dan bawahan, bawahan dan atasan, maupun antarkaryawan. Komunikasi internal memiliki peran penting dalam menciptakan koordinasi kerja yang efektif, menghindari kesalahpahaman, dan membangun hubungan kerja yang harmonis.

Menurut Siregar (2021), komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai kesamaan pemahaman dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Komunikasi internal yang baik akan membuat karyawan memahami tugas, tanggung jawab, kebijakan perusahaan, serta harapan pimpinan terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, komunikasi internal yang kurang

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 107-117

efektif dapat menyebabkan informasi tidak tersampaikan dengan baik, munculnya konflik, kesalahan kerja, dan rendahnya kenyamanan dalam bekerja.

Komunikasi internal dapat berlangsung dalam beberapa bentuk, yaitu komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal. Komunikasi vertikal terjadi antara atasan dan bawahan, komunikasi horizontal terjadi antarkaryawan pada level yang sama, sedangkan komunikasi diagonal terjadi antara pihak yang berbeda unit atau jenjang organisasi. Komunikasi yang berjalan terbuka dan jelas akan membantu karyawan merasa dihargai, dilibatkan, dan memiliki hubungan kerja yang baik dengan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan serta pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif berdasarkan data numerik sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat diuji secara statistik. Penelitian dilaksanakan pada PT Homeco Victoria Makmur Jakarta Utara, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan produk rumah tangga.

Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan PT Homeco Victoria Makmur Jakarta Utara. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran yang representatif mengenai kondisi objek penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas Etika Kerja (X_1) dan Komunikasi Internal (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan Karyawan (Y). Pengukuran seluruh variabel menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan Skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat dan konsisten.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:
Y = Kepuasan Karyawan
α = Konstanta
β_1, β_2 = Koefisien regresi
X_1 = Etika Kerja
X_2 = Komunikasi Internal
ε = Error (galat)

Persamaan tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Etika Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis selanjutnya diinterpretasikan berdasarkan nilai koefisien regresi, koefisien determinasi (R^2), nilai t hitung, nilai F hitung, serta tingkat signifikansi (p-value).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Homeco Victoria Makmur Tbk (Homeco Living) didirikan pada tahun 2012 dan bergerak di bidang pemasaran serta pengembangan produk rumah tangga, alat tulis, alat permainan anak, dan tekstil. Perusahaan berkomitmen menyediakan produk berkualitas melalui pengembangan merek yang inovatif serta jaringan distribusi yang luas di Indonesia.

Pada Februari 2023, PT Homeco Victoria Makmur Tbk resmi tercatat di Bursa Efek Indonesia dengan kode emiten LIVE. Sebagai perusahaan holding, Homeco Living juga mengelola PT Trisinar Indopratama (TSI),

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 107-117

yang bergerak di bidang industri dan distribusi produk rumah tangga berbahan plastik dengan merek Technoplast. Saat ini, Homeco Living telah mendistribusikan produknya melalui lebih dari 40.000 titik penjualan di seluruh Indonesia sebagai wujud komitmen dalam menghadirkan produk yang berkualitas dan mudah diakses oleh masyarakat.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	48	20%
Laki-laki	12	80%
Jumlah	**60**	**100%**

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 48 orang (80%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 12 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Homeco Victoria Makmur Jakarta Utara didominasi oleh tenaga kerja perempuan.

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	43	71,7%
D3	2	3,3%
S1	14	23,3%
S2	1	1,7%
Total	**60**	**100%**

Berdasarkan Tabel 2, tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 43 orang (71,7%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan S1 berjumlah 14 orang (23,3%), D3 sebanyak 2 orang (3,3%), dan S2 sebanyak 1 orang (1,7%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan menengah, sementara sebagian lainnya telah menempuh pendidikan tinggi.

Tabel 3. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	13	21,7%
1-3 tahun	22	36,7%
3-6 tahun	18	30%
> 6 tahun	7	11,6%
Total	**60**	**100%**

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (36,7%), diikuti masa kerja 3–6 tahun sebanyak 18 orang (30,0%), masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 13 orang (21,7%), dan masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 7 orang (11,6%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami kondisi kerja serta mampu memberikan penilaian terhadap etika kerja, komunikasi internal, dan kepuasan karyawan di perusahaan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 5%.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 107-117

Tabel 4. Uji Validitas X1

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,853	0,254	VALID
2	0,783	0, 254	VALID
3	0,898	0, 254	VALID
4	0,875	0, 254	VALID
5	0,844	0, 254	VALID
6	0,846	0, 254	VALID
7	0,741	0, 254	VALID
8	0,743	0, 254	VALID
9	0,918	0, 254	VALID
10	0,833	0, 254	VALID

Tabel 5. Uji Validitas X2

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,843	0, 254	VALID
2	0,781	0, 254	VALID
3	0,791	0, 254	VALID
4	0,833	0, 254	VALID
5	0,782	0, 254	VALID
6	0,809	0,254	VALID
7	0,811	0, 254	VALID
8	0,859	0, 254	VALID
9	0,777	0, 254	VALID
10	0,854	0,254	VALID

Tabel 6. Uji Validitas Y

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,816	0, 254	VALID
2	0,768	0, 254	VALID
3	0,770	0, 254	VALID
4	0,848	0, 254	VALID
5	0,840	0, 254	VALID
6	0,870	0, 254	VALID
7	0,871	0, 254	VALID

JEKMA
Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 107-117

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
8	0,859	0, 254	VALID
9	0,810	0, 254	VALID
10	0,803	0, 254	VALID

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh butir pernyataan pada variabel Etika Kerja (X_1), Komunikasi Internal (X_2), dan Kepuasan Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,254. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur masing-masing variabel penelitian secara tepat, sehingga seluruh instrumen layak digunakan dalam proses pengumpulan data dan analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Etika Kerja (X_1)	0,949	> 0,60	Reliabel
Komunikasi Internal (X_2)	0,943	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Karyawan (Y)	0,948	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 7, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu Etika Kerja sebesar 0,949, Komunikasi Internal sebesar 0,943, dan Kepuasan Karyawan sebesar 0,948. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas sehingga dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 8. Uji Normalitas

N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24543556
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.092
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096

Uji Normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov–Smirnov (K–S) untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 8, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,096, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, data penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

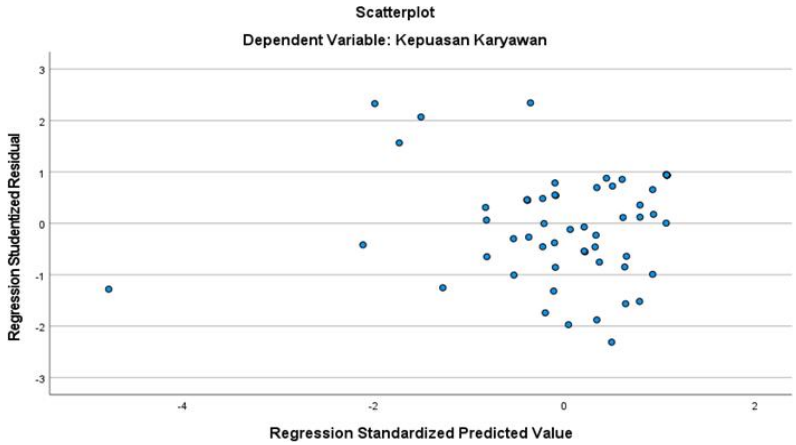
Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etika Kerja_X1	.257	3.884
	Komunikasi Internal_X2	.257	3.884

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 9, variabel Etika Kerja (X_1) dan Komunikasi Internal (X_2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,257 dan VIF sebesar 3,884. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa model

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 107-117

regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas. Dengan demikian, kedua variabel independen memenuhi asumsi multikolinieritas dan layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik Scatterplot untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Berdasarkan Gambar 1, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut, atau melebar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.232	3.646		1.709	.093
	ETIKA KERJA	.025	.158	.025	.155	.877
	KOMUNIKASI INTERNAL	.771	.162	.767	4.775	<.001

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 10, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 6{,}232 + 0{,}025X_1 + 0{,}771X_2}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 6,232, yang berarti apabila variabel Etika Kerja (X_1) dan Komunikasi Internal (X_2) dianggap konstan, maka nilai Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 6,232. Koefisien regresi Etika Kerja (X_1) sebesar 0,025 menunjukkan arah hubungan yang positif, namun berdasarkan nilai signifikansinya variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Sementara itu, koefisien regresi Komunikasi Internal (X_2) sebesar 0,771 menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi internal akan meningkatkan kepuasan karyawan, dan pengaruh tersebut terbukti signifikan. Dengan demikian, Komunikasi Internal merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling dominan dalam meningkatkan Kepuasan Karyawan pada PT Homeco Victoria Makmur Jakarta Utara.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788[a]	.622	.608	4.319

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 11, diperoleh nilai R Square sebesar 0,622. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 62,2% variasi Kepuasan Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Etika Kerja dan Komunikasi Internal dalam model penelitian. Sementara itu, 37,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 107-117

model penelitian yang tidak dianalisis, seperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, maupun faktor organisasi lainnya. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi kepuasan karyawan pada PT Homeco Victoria Makmur Jakarta Utara.

Tabel 12. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1746,250	2	873,125	46,801	<,001[b]
	Residual	1063,400	57	18,656		
	Total	2809,650	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal , Etika Kerja

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 12, diperoleh nilai F hitung sebesar 46,801 dengan nilai signifikansi < 0,001, sehingga lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, Etika Kerja dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Homeco Victoria Makmur Jakarta Utara.

Pembahasan

Pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT Homeco Victoria Makmur Jakarta Utara. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik etika kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Etika kerja yang tercermin melalui sikap disiplin, tanggung jawab, kejujuran, ketekunan, serta kemampuan mengutamakan kepentingan organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Ridwan (2018) yang menyatakan bahwa etika kerja merupakan seperangkat nilai yang mampu mendorong individu bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Penerapan etika kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kualitas perilaku individu, tetapi juga memperkuat hubungan kerja dan menciptakan budaya organisasi yang positif.

Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Siti Luthfiah Aladawiyah dan Iwan Asmadi (2025) yang menyimpulkan bahwa faktor-faktor perilaku kerja dalam organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus memperkuat budaya kerja yang berlandaskan integritas, disiplin, dan tanggung jawab sebagai upaya meningkatkan kepuasan karyawan.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT Homeco Victoria Makmur Jakarta Utara. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang berlangsung secara terbuka, jelas, dan efektif mampu meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas, memperlancar koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan.

Menurut Brennan (dalam Febianti et al., 2020), komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi yang berlangsung secara vertikal maupun horizontal untuk mendukung koordinasi dan efektivitas organisasi. Komunikasi yang efektif akan meningkatkan rasa saling percaya, memperkuat kerja sama, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan maupun umpan balik sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Riska Panimba, Kordiana Sambara', dan Djusniati Rasinan (2026) yang menyimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 107-117

karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan efektivitas komunikasi melalui penyampaian informasi yang jelas, komunikasi dua arah, serta pemberian umpan balik secara berkelanjutan agar kepuasan karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Etika Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Etika kerja yang baik akan membentuk perilaku kerja yang profesional, sedangkan komunikasi internal yang efektif akan memperkuat koordinasi, kolaborasi, dan hubungan antarpegawai sehingga menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Besarnya koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kepuasan karyawan dapat dijelaskan oleh etika kerja dan komunikasi internal, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun kesempatan pengembangan karier. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan karyawan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh dan berkesinambungan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Harras dan Wahyudi (2025) yang menyatakan bahwa faktor-faktor organisasi secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, PT Homeco Victoria Makmur Jakarta Utara perlu mengintegrasikan penguatan etika kerja dengan sistem komunikasi internal yang lebih efektif melalui pembinaan budaya organisasi, peningkatan koordinasi antardivisi, penyampaian informasi yang transparan, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepuasan karyawan sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa etika kerja dan komunikasi internal berperan dalam meningkatkan kepuasan karyawan pada PT Homeco Victoria Makmur Jakarta Utara. Etika kerja yang tercermin melalui sikap disiplin, tanggung jawab, kejujuran, integritas, dan profesionalisme dapat membentuk lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga mendukung kepuasan karyawan.

Komunikasi internal juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan efektif mampu memperlancar koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan rasa saling percaya antara atasan dan karyawan. Secara simultan, etika kerja dan komunikasi internal memberikan kontribusi terhadap kepuasan karyawan, sehingga keduanya perlu dikelola secara berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Saran

PT Homeco Victoria Makmur Jakarta Utara disarankan untuk terus memperkuat budaya kerja yang berlandaskan integritas, tanggung jawab, kedisiplinan, dan profesionalisme. Perusahaan dapat melakukannya melalui pembinaan rutin, keteladanan pimpinan, pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan etika kerja baik, serta penerapan aturan kerja yang konsisten.

Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan efektivitas komunikasi internal melalui penyampaian informasi yang lebih jelas, terbuka, dan tepat waktu. Komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan perlu diperkuat agar karyawan memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat, kendala, maupun saran. Perusahaan juga dapat mengadakan forum koordinasi rutin, evaluasi kerja berkala, dan sistem umpan balik yang lebih partisipatif agar hubungan kerja menjadi lebih harmonis dan kepuasan karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, Z. (n.d.). Metode penelitian kualitatif. CV Syakir Media Press.
Aditama, R. A. (2020). Pengantar manajemen. PKN STAN Press.
Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Zanafa Publishing.
Aladawiyah, S. L., & Asmadi, I. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap retensi karyawan. RIGGS: Journal of Artificial.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 107-117

Andi, et al. (2023). Pengantar ilmu komunikasi. PT Global Eksekutif Teknologi.
Astuti, A., Sari, Y. L., & Susanto, D. (2026). Pelatihan komunikasi efektif dan manajemen konflik untuk pemberdayaan SDM.
Desmon, G. (2016). Etos kerja: Panduan menjadi karyawan cerdas. PT Elex Media Komputindo.
Devianti, M. A., & Andi, D. (2025). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. JPTIM: Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin.
Ernawan, E. R. (n.d.). Business ethics. Alfabeta.
Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Handoko, T. H. (2017). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
Haras, H., & Wahyudi, W. (2025). Peran lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja. PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi.
Hasan, M. I. (2002). Pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya. Ghalia Indonesia.
Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara.
Hutahaean, W. S. (2018). Dasar manajemen. Ahli Media Press.
Istijanto. (2018). Sumber daya manusia: Cara praktis mendeteksi dimensi-dimensi kerja karyawan. Gramedia Pustaka Utama.
Jufrizen. (2017). Komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variabel moderating. UMSU Press.
Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Rajawali Pers.
Lestari, & Nasution. (2021). Artikel dalam Jurnal Akademik.
Manullang. (2018). Manajemen. UGM Press.
Maulana, M. F., Simanjuntak, D. C. Y., & Robin, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja, insentif, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.
Nitisemito, A. S. (2019). Manajemen personalia (Manajemen sumber daya manusia). Ghalia Indonesia.
Panimba, R., Sambara, K., & Rasinan, D. (2026). Pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan. Journal of Artificial Intelligence and Digital Business.
Parmitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. SEIKO: Journal of Management & Business.
Ridwan. (2018). Artikel pada E-Journal Universitas Putera Batam.
Ridwan. (2018). Literatur manajemen. Scientia Journal.
Rismayanti. (2018). Artikel dalam Jurnal Ilmiah Al-Hadi.
Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). Manajemen. Erlangga.
Sanjaya, W. (2015). Penelitian pendidikan: Jenis, metode, dan prosedur. Kencana.
Shakilla, M., Nurhadi, N., & Hadi, S. S. (2025). Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika.
Siregar, R. T. (2021). Komunikasi organisasi. Widina Bhakti Persada.
Sudaryono. (2020). Metodologi penelitian. PT RajaGrafindo Persada.
Suryani, Susanti, & Evadianti. (2022). Artikel dalam Journal on Education.
Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
Tasmara, T. (2016). Etos dan etika kerja. Gema Insani Press.
Tilova, N. (2021). Meninjau kinerja karyawan.
Wahyudi, W. (2025). Membangun kepuasan kerja melalui peningkatan peran kepemimpinan dan lingkungan kerja. Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri.
Yulianti, E., Surajiyo, E., Eprianti, Y., & Zulhendra, Z. (2025). Pengaruh komunikasi internal dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja. Jurnal Media Ekonomi (JURMEK).