



Prosiding Ruang Inspirasi Manajemen

Vol 5 (3) Maret-Mei 2026

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



PERAN KOMUNIKASI INTERNAL DAN KESEHATAN MENTAL DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS KARYAWAN DI PT POS INDONESIA (PERSERO) CABANG JAKARTA BARAT

Fikri Ramadhan¹, Muhammad Ferdiansyah², Aan Purnama³

Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia

fikriramadhan17001@gmail.com¹ferdyrayhan10@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komunikasi internal dan kesehatan mental dalam meningkatkan loyalitas karyawan di PT Pos Indonesia (Persero). Dalam konteks organisasi modern yang dinamis, loyalitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor finansial, tetapi juga oleh kualitas interaksi sosial dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Komunikasi internal yang efektif mampu memperkuat rasa memiliki dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, sementara kesehatan mental yang terjaga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan penyebaran kuesioner kepada 37 responden karyawan PT Pos Indonesia wilayah Jakarta Barat. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, korelasi, serta regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal dan kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi sebesar 52,5%. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik kualitas komunikasi dan kondisi mental karyawan, semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi agar perusahaan memperkuat sistem komunikasi internal yang terbuka, transparan, dan dua arah, serta membangun program dukungan kesehatan mental yang berkelanjutan. Dengan demikian, PT Pos Indonesia dapat menciptakan sumber daya manusia yang tidak hanya produktif, tetapi juga memiliki komitmen dan keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi.

Kata kunci: komunikasi internal, kesehatan mental, loyalitas karyawan, PT Pos Indonesia

Abstract

This study aims to analyze the role of internal communication and mental health in enhancing employee loyalty at PT Pos Indonesia (Persero). In the context of modern organizations, employee loyalty is not solely determined by financial factors but also by the quality of social interaction and psychological well-being in the workplace. Effective internal communication strengthens employees' sense of belonging and emotional attachment to the company, while good mental health fosters a harmonious, productive, and sustainable work environment.

This research employed a quantitative descriptive approach, distributing questionnaires to 37 employees of PT Pos Indonesia in South Jakarta. The collected data were analyzed using validity tests, reliability



tests, correlation analysis, and multiple linear regression to determine both partial and simultaneous effects among variables.

The results reveal that internal communication and mental health have a positive and significant influence on employee loyalty, both partially and simultaneously, contributing 52.5% to the variation in employee loyalty. This finding confirms that the better the communication quality and mental health conditions, the higher the employees' loyalty to the company.

Practically, this study recommends that organizations strengthen transparent, two-way internal communication systems and implement sustainable mental health support programs. By doing so,

PT Pos Indonesia can develop human resources who are not only productive but also demonstrate high commitment and emotional attachment to the organization.

Keywords: internal communication, mental health, employee loyalty, PT Pos Indonesia

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang berlangsung cepat, organisasi dituntut untuk mampu menjaga efektivitas komunikasi dan kesejahteraan psikologis sumber daya manusianya agar dapat bertahan dalam persaingan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan tidak hanya memberikan kontribusi kinerja yang optimal, tetapi juga menciptakan stabilitas dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti komunikasi internal dan kesehatan mental menjadi elemen penting dalam membangun loyalitas karyawan.

Menurut Pace dan Faules (2018), komunikasi internal yang efektif tidak hanya berfungsi menyampaikan informasi, tetapi juga memperkuat budaya organisasi, membangun kepercayaan, serta meningkatkan keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks organisasi publik seperti PT Pos Indonesia (Persero), komunikasi internal memiliki tantangan tersendiri, yaitu bagaimana menciptakan transparansi dan kolaborasi lintas unit kerja di tengah struktur birokratis. Penelitian oleh Anwar dan Hadi (2023) menemukan bahwa komunikasi internal yang terbuka dan dua arah secara signifikan meningkatkan loyalitas karyawan melalui peningkatan kepuasan dan rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, keterbukaan informasi dari manajemen mendorong karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Siregar, 2022).

Selain komunikasi, kesehatan mental juga merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Menurut *World Health Organization* (WHO, 2022), kesehatan mental adalah kondisi kesejahteraan di mana individu menyadari kemampuannya sendiri, dapat mengatasi tekanan hidup sehari-hari, bekerja secara produktif, dan mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya. Penelitian internasional oleh Nguyen & Ha (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki program dukungan kesehatan mental yang baik cenderung memiliki tingkat loyalitas karyawan lebih tinggi hingga 25% dibanding perusahaan yang tidak memilikinya. Kesehatan mental yang positif berkontribusi pada perasaan aman, dihargai, dan keterikatan emosional terhadap organisasi (Sinitsyna, Anand, & Stocker, 2024).

Adapun Loyalitas karyawan merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi, ditandai dengan komitmen jangka panjang, keinginan untuk berkontribusi maksimal, dan kecenderungan untuk tidak berpindah ke organisasi lain (Robbins & Judge, 2022). Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan meliputi kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi internal, serta kondisi kesejahteraan fisik dan mental (Luthans, 2019). Di era modern, loyalitas bukan hanya diukur dari masa kerja, tetapi dari sejauh mana karyawan memiliki affective commitment—perasaan emosional untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komunikasi internal dan kesehatan mental dalam meningkatkan loyalitas karyawan di PT Pos Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat

memberikan kontribusi empiris dan praktis bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam membangun komunikasi yang efektif dan menjaga kesejahteraan mental karyawan guna meningkatkan loyalitas serta kinerja organisasi. Semakin terbuka dan digital menuntut organisasi untuk mampu mengelola dinamika personal ini secara profesional dan etis.

METODE

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel melalui analisis statistik. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran numerik terhadap variabel komunikasi internal, kesehatan mental, dan loyalitas karyawan, yang kemudian dianalisis untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antarvariabel.

Metode asosiatif digunakan agar dapat menjelaskan sejauh mana variabel bebas (*independent variables*) yaitu komunikasi internal (X_1) dan Kesehatan Mental (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*), yaitu loyalitas karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi jasa dan digital di wilayah Jakarta Barat. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 37 responden, yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria:

1. Pernah atau sedang bekerja di lingkungan organisasi yang memiliki sistem pengembangan karier formal.
2. Karyawan aktif dengan masa kerja minimal 6 bulan.
3. Bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap.

Jumlah responden telah memenuhi syarat minimal analisis regresi, di mana Hair et al. (2019) menyarankan ukuran sampel minimal adalah 10 kali jumlah variabel bebas.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form kepada responden. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert 1–5, dengan kategori:

1. = Sangat Tidak Setuju
2. = Tidak Setuju
3. = Netral
4. = Setuju
5. = Sangat Setuju

Instrumen penelitian terdiri atas tiga konstruk utama, yaitu:

- Komunikasi Internal (X_1): Diadaptasi dari teori Sinitsyna, Anand & Stocker (2024), mencakup aspek keterbukaan informasi antar karyawan dan pimpinan, kejelasan pesan organisasi, saluran komunikasi efektif, serta umpan balik komunikasi yang membangun lingkungan kerja kolaboratif.
- Kesehatan Mental (X_2): Diadaptasi dari Nguyen & Ha (2023) serta World Health Organization (2022), mencakup aspek kesejahteraan psikologis, kemampuan mengelola stres kerja, keseimbangan emosi, serta dukungan sosial di lingkungan kerja.
- Loyalitas Karyawan (Y): Diadaptasi dari Robbins & Judge (2022) dan Luthans (2019), mencakup aspek komitmen afektif terhadap organisasi, keinginan untuk tetap bekerja jangka panjang, kesediaan berkontribusi lebih, dan rasa memiliki terhadap perusahaan.



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H₁: Komunikasi internal berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Jakarta Barat.
2. H₂: Kesehatan mental berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Jakarta Barat.
3. H₃: Komunikasi internal dan kesehatan mental secara simultan berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Jakarta Barat.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 24 dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi internal setiap konstruk.

- Komunikasi Internal (X₁): $\alpha = 0.897$
- Kesehatan Mental (X₂): $\alpha = 0.850$
- Loyalitas Karyawan (Y): $\alpha = 0.894$

Hasil ini menunjukkan seluruh instrumen memiliki reliabilitas sangat tinggi (>0.7).

2. Uji Korelasi

Uji korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel. Semua item menunjukkan korelasi signifikan pada level 0.01 (2-tailed), yang berarti setiap indikator memiliki hubungan linier yang kuat dan valid.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara Komunikasi Internal dan Kesehatan Mental terhadap Loyalitas Karyawan. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

- Y = Loyalitas Karyawan
- X_1 = Komunikasi Internal
- X_2 = Kesehatan Mental
- a = Konstanta
- e = Error

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai-nilai sebagai berikut: ○ $R = 0.724$ ○ $R^2 = 0.525$ (menunjukkan bahwa 52,5% variasi loyalitas karyawan dijelaskan oleh kedua variabel independen)

- F hitung = 18.767, dengan Sig. = 0.000, yang berarti model regresi signifikan secara simultan.
- Nilai Durbin-Watson = 1.466, menunjukkan tidak terdapat autokorelasi antarresidu.

4. Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel *Coefficients*, diperoleh hasil:

- Komunikasi Internal (X_1) → $t = 2.679$, Sig. = 0.011 → berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- Kesehatan Mental (X_2) → $t = 2.774$, Sig. = 0.009 → berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

5. Uji Multikolinearitas dan Normalitas

Nilai *Tolerance* semua variabel berada di atas 0.10 dan *VIF* mayoritas di bawah 10, menunjukkan tidak ada multikolinearitas serius. Uji residual juga menunjukkan sebaran data normal dengan rata-rata residual 0.000 dan standar deviasi 0.972.

Berdasarkan hasil analisis, model regresi memiliki tingkat kelayakan yang tinggi dengan pengaruh dominan dari variabel komunikasi internal dan variabel Kesehatan mental. Hal ini menandakan bahwa peningkatan pengembangan karier secara signifikan berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan,

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 24 menggunakan metode regresi linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel komunikasi internal (X_1) dan *kesehatan mental* (X_2) terhadap loyalitas *karyawan* (Y).

Langkah awal analisis dilakukan melalui uji reliabilitas dan korelasi antar indikator. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.6 Komunikasi Internal (0.897), Kesehatan Mental (0.850), dan Loyalitas Karyawan

(0.894) yang berarti seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengujian regresi.

Selanjutnya, hasil uji korelasi Pearson memperlihatkan bahwa semua item memiliki hubungan positif dan signifikan pada level 0.01 (2-tailed). Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki arah hubungan yang linier dan konsisten, sehingga model penelitian dapat dilanjutkan pada tahap pengujian regresi.

1. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten. Instrumen dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komunikasi Internal (X_1)	0.897	9	Reliabel
Kesehatan Mental (X_2)	0.850	9	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.894	10	Reliabel

Seluruh variabel menunjukkan nilai $\alpha > 0,6$ yang berarti memiliki reliabilitas sangat tinggi.

2. Uji Korelasi Antarvariabel

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antarindikator. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel memiliki korelasi yang signifikan pada tingkat 0.01 (2-tailed).

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Korelasi Pearson

Hubungan Antarvariabel	Nilai Korelasi (r)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X_1 dengan X_2	0.604	0.000	Signifikan
X_1 dengan Y	0.646	0.000	Signifikan
X_2 dengan Y	0.651	0.000	Signifikan

Keterangan:

r positif dan signifikan (< 0.05) menandakan hubungan antarvariabel sangat kuat.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh Komunikasi Internal (X_1) dan Kesehatan Mental (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.724	0.525	0.497	4.675	1.466

Interpretasi:

Nilai R^2 sebesar 0.525 menunjukkan bahwa 52,5% variasi loyalitas karyawan dijelaskan oleh Komunikasi Internal dan Kesehatan Mental, sementara sisanya 47,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Durbin-Watson sebesar 1.466 menunjukkan tidak terjadi autokorelasi antar residual.

Tabel 4. Hasil Uji ANOVA (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	820.411	2	410.206	18.767	0.000
Residual	743.156	34	21.858		
Total	153.568	36			

Interpretasi:

Nilai F hitung = 18.767 dengan Sig. = 0.000 < 0.05, sehingga model regresi layak digunakan. Artinya Komunikasi Internal dan Kesehatan Mental secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji t (Coefficients)

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	4.430	5.808		0.763	0.451	Signifikan positif
Komunikasi Internal (X_1)	0.438	0.164	0.397	2.679	0.011	Signifikan positif
Kesehatan Mental (X_2)	0.533	0.192	0.411	2.774	0.009	Signifikan positif

Interpretasi:

1. Variabel Komunikasi Internal memiliki nilai Sig. = 0.042 < 0.05 → berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Variabel Kesehatan Mental memiliki Sig. = 0.072 < 0.05 → berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh nilai $R = 0.724$ dan $R^2 = 0.525$. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52,5% variasi perubahan loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi internal dan Kesehatan mental secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, atau kompensasi. Nilai Adjusted $R^2 = 0.497$ juga mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kecocokan yang baik.

Uji kelayakan model (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 18.767 dengan signifikansi 0.000 < 0.05, yang berarti model regresi ini layak digunakan. Dengan demikian, secara simultan komunikasi internal dan kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai Durbin-Watson sebesar 1.466 juga menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik dan layak diinterpretasikan.

PEMBAHASAN Peran Komunikasi Intenal terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai $t = 2.679$ dan $\text{Sig.} = 0.011 (< 0.05)$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan komunikasi internal yang terjadi di tempat kerja secara langsung memberikan kontribusi terhadap peningkatan loyalitas.

Menurut Sinitsyna, Anand, & Stocker (2024), komunikasi internal yang terbuka dan dua arah berperan penting dalam menciptakan rasa kepercayaan, keterlibatan emosional, serta persepsi keadilan dalam organisasi. Komunikasi yang jelas membantu karyawan memahami visi, misi, dan nilai organisasi, sehingga mereka merasa menjadi bagian penting dalam pencapaian tujuan bersama.

Temuan ini memperkuat teori dari Luthans (2019) yang menegaskan bahwa komunikasi internal bukan hanya proses penyampaian informasi, tetapi juga mekanisme pembentukan komitmen afektif (*affective commitment*). Melalui komunikasi yang transparan dan empatik, pimpinan mampu menumbuhkan rasa dihargai dan diperhatikan pada diri karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan keinginan mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Selain itu, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nguyen & Ha (2023) yang menemukan bahwa komunikasi organisasi yang bersifat partisipatif meningkatkan loyalitas melalui peningkatan kepuasan kerja dan engagement. Dalam konteks organisasi publik di Indonesia, di mana struktur hierarki masih cukup kuat, pola komunikasi yang terlalu formal dapat menghambat kedekatan emosional antara pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu, temuan ini menegaskan pentingnya menerapkan gaya komunikasi yang lebih humanis, terbuka, dan berorientasi pada kolaborasi.

Meskipun demikian, hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi internal juga dipengaruhi oleh media dan teknologi yang digunakan. Penggunaan platform digital seperti grup kerja daring atau aplikasi komunikasi internal terbukti mempercepat arus informasi, tetapi tetap harus diimbangi dengan komunikasi tatap muka agar hubungan interpersonal tetap terjaga.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi internal tidak hanya berperan sebagai sarana penyampaian pesan, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam membangun loyalitas karyawan. Komunikasi yang efektif menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*), memperkuat komitmen emosional, dan mengurangi niat karyawan untuk berpindah ke organisasi lain.

Peran kesehatan mental terhadap Loyalitas Karyawan

Variabel Kesehatan Mental menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan Mental dengan nilai $t = 2.774$ dan $\text{Sig.} = 0.009 (< 0.05)$. Artinya, semakin baik pengembangan karier yang diterapkan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan.

Menurut World Health Organization (2022), kesehatan mental yang baik mencakup kesejahteraan psikologis, kemampuan mengelola stres, serta kapasitas untuk berkontribusi secara produktif dalam lingkungan kerja. Karyawan dengan kondisi mental yang stabil cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, keinginan berprestasi, serta rasa percaya diri yang kuat terhadap peran dan tanggung jawabnya.

Temuan ini didukung oleh Nguyen & Ha (2023) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi terhadap kesehatan mental karyawan—melalui kebijakan keseimbangan kerja-hidup (*worklife balance*), konseling, serta lingkungan kerja yang suportif—berkorelasi positif dengan loyalitas dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan aspek psikologisnya akan mengembangkan ikatan emosional dengan organisasi dan enggan mencari peluang kerja lain.

Dalam konteks ini, organisasi yang memiliki sistem manajemen stres kerja yang baik dapat meminimalisasi burnout dan menurunkan tingkat turnover. Penelitian Sinitsyna, Anand & Stocker (2024) juga menegaskan bahwa perusahaan yang memperhatikan kesehatan mental karyawannya menciptakan budaya kerja positif dan meningkatkan employee engagement. Hal tersebut menjadi fondasi penting dalam membangun loyalitas jangka panjang.

Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih menghadapi tekanan kerja tinggi akibat beban administrasi dan target yang ketat. Faktor ini dapat menurunkan kualitas kesehatan mental apabila tidak diimbangi dengan dukungan sosial dan kebijakan kesejahteraan yang memadai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat program kesejahteraan mental melalui employee assistance program (EAP), pelatihan mindfulness, serta mekanisme pengaduan internal yang empatik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kesehatan mental memiliki peran vital dalam menjaga keberlanjutan organisasi. Karyawan yang sehat secara mental akan bekerja lebih produktif, lebih berkomitmen, dan memiliki kecenderungan untuk bertahan lama dalam organisasi.

Peran Komunikasi Internal Dan Kesehatan Mental Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji simultan (F) menunjukkan nilai $F = 18.767$ dengan $\text{Sig.} = 0.000$, yang berarti Komunikasi Internal dan Kesehatan Mental secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.525 menunjukkan bahwa 52,5% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara simultan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Robbins & Judge (2022) yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan terbentuk dari kombinasi antara faktor struktural (seperti komunikasi dan kepemimpinan) serta faktor psikologis (seperti kesejahteraan mental dan rasa aman secara emosional). Komunikasi yang efektif membantu menciptakan lingkungan kerja terbuka, sementara kesehatan mental yang baik memperkuat motivasi dan keterikatan terhadap organisasi.

Hasil ini juga memperkuat teori Luthans (2019) tentang Organizational Behavior, yang menjelaskan bahwa perilaku karyawan yang loyal adalah hasil dari interaksi dinamis antara sistem organisasi dan kondisi psikologis individu. Dengan demikian, peningkatan loyalitas tidak dapat dicapai hanya melalui kebijakan formal, tetapi juga melalui pendekatan humanis yang memperhatikan kebutuhan emosional dan kesejahteraan karyawan.

Dari perspektif praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen organisasi, yaitu perlunya strategi komunikasi yang efektif serta kebijakan kesehatan mental yang terintegrasi dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Kedua faktor tersebut tidak hanya memperkuat loyalitas, tetapi juga meningkatkan citra organisasi sebagai tempat kerja yang sehat, inklusif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan..

SIMPULAN

Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi internal dan kesehatan mental memiliki peran yang sangat penting dan saling melengkapi dalam meningkatkan loyalitas karyawan di PT Pos Indonesia (Persero). Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2.679 dan $\text{Sig.} 0.011$. Hal ini menegaskan bahwa komunikasi yang efektif, terbuka, dan dua arah antara pimpinan dan karyawan mampu memperkuat kepercayaan, keterlibatan emosional, serta komitmen afektif terhadap organisasi. Karyawan yang merasa didengar dan dihargai cenderung memiliki rasa memiliki (sense of belonging) yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk bertahan dan berkontribusi maksimal bagi perusahaan.

Sementara itu, hasil pengujian terhadap variabel kesehatan mental menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2.774 dan $\text{Sig.} 0.009$. Temuan ini menandakan bahwa karyawan dengan kondisi psikologis yang sehat, mampu mengelola stres kerja, serta mendapatkan dukungan sosial yang memadai dari lingkungan organisasi, memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk loyal terhadap perusahaan. Program dukungan kesehatan mental seperti konseling, pelatihan mindfulness, serta kebijakan work-life balance terbukti dapat meningkatkan rasa aman, nyaman, dan keterikatan emosional karyawan terhadap tempat kerja. Dengan demikian, kesehatan mental bukan hanya faktor kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi penentu stabilitas dan retensi tenaga kerja dalam jangka panjang.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa komunikasi internal dan kesehatan mental bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai F sebesar 18.767 dan Sig. 0.000, serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.525. Angka ini menunjukkan bahwa 52,5% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama, sementara 47,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Temuan ini membuktikan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya terbentuk dari kebijakan struktural semata, tetapi juga dari perhatian organisasi terhadap aspek psikologis dan komunikasi interpersonal di lingkungan kerja.

Secara konseptual, penelitian ini memberikan pemahaman bahwa membangun loyalitas karyawan di era transformasi digital menuntut keseimbangan antara komunikasi yang humanis dan dukungan terhadap kesehatan mental. Komunikasi internal yang efektif berfungsi sebagai jembatan informasi sekaligus sarana pembentukan hubungan emosional antara manajemen dan karyawan, sementara kesehatan mental yang baik menjadi fondasi bagi produktivitas dan komitmen jangka panjang. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, harmonis, dan berorientasi pada kesejahteraan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa organisasi modern, khususnya PT Pos Indonesia, perlu memperkuat strategi komunikasi internal yang terbuka dan partisipatif serta mengintegrasikan kebijakan kesehatan mental ke dalam manajemen sumber daya manusia. Pendekatan yang seimbang antara aspek struktural dan psikologis akan membantu organisasi menciptakan karyawan yang tidak hanya produktif, tetapi juga memiliki loyalitas tinggi, rasa memiliki yang kuat, dan kesediaan untuk tumbuh bersama perusahaan secara berkelanjutan.

Limitations and Future Research

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasilnya. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif yang berfokus pada hubungan antarvariabel tanpa menggali secara mendalam faktor-faktor kontekstual yang mungkin memengaruhi hasil. Dengan demikian, aspek kualitatif seperti persepsi subjektif karyawan terhadap gaya komunikasi pimpinan atau pengalaman emosional terkait kesehatan mental belum dapat dijelaskan secara komprehensif.

Kedua, ukuran sampel yang relatif kecil, yaitu 37 responden yang sebagian besar berasal dari lingkungan kerja jasa dan digital di Jakarta Barat, membatasi generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas. Kondisi organisasi di wilayah atau sektor lain mungkin memiliki karakteristik komunikasi dan tekanan psikologis yang berbeda, sehingga dapat menghasilkan temuan yang tidak sepenuhnya serupa.

Ketiga, penggunaan data primer berbasis kuesioner self-report memungkinkan terjadinya bias subjektivitas responden, seperti social desirability bias, di mana karyawan cenderung memberikan jawaban yang dianggap positif oleh organisasi. Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, perubahan kebijakan perusahaan, dan dinamika sosial juga tidak dikontrol dalam penelitian ini, padahal dapat memengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan pendekatan mixed-method dengan mengombinasikan analisis kuantitatif dan wawancara mendalam, agar diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai mekanisme psikologis dan sosial yang mendasari hubungan antara komunikasi internal, kesehatan mental, dan loyalitas karyawan.

Selain itu, penelitian di masa depan dapat memperluas konteks dengan melibatkan sampel dari berbagai sektor industri—baik publik maupun swasta—serta memperhatikan variabel mediasi atau moderasi seperti employee engagement, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan work-life balance. Analisis longitudinal juga disarankan agar dapat mengamati perubahan loyalitas karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Dengan memperluas dimensi metodologis dan konteks penelitian, studi di masa depan diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan aplikatif mengenai strategi

manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam membangun loyalitas karyawan melalui penguatan komunikasi internal dan kesehatan mental di era organisasi modern yang dinamis dan digital.

Penghargaan

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Nurdinni Tilova, S.Pd., M.M., selaku dosen mata kuliah metodologi penelitian yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi selama proses penyusunan jurnal ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh dosen dan pihak akademik Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, yang telah memberikan ilmu, wawasan, serta dukungan selama masa perkuliahan dan penyusunan penelitian ini. Tidak lupa, apresiasi penulis sampaikan kepada seluruh responden penelitian yang telah meluangkan waktu dan memberikan data dengan jujur dan terbuka, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Akhirnya, penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi peneliti dan praktisi yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai komunikasi internal dan Kesehatan mental dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan di lingkungan organisasi modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Anand, A., & Stocker, F. (2024). *Internal communication and employee commitment: Exploring engagement pathways in public organizations*. *Journal of Organizational Communication Studies*, 12(3), 211–229. <https://doi.org/10.1016/j.jocs.2024.02.011>
- Berndt, T. J. (2002). Friendship quality and social development. *Current Directions in Psychological Science*, 11(1), 7–10.
- Frontiers in Psychology. (2022). *Emotional exhaustion among health workers in Indonesia: A cross-sectional study*. *Frontiers in Psychology*, 13, 890366. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890366>
- MUC Consulting. (2024, October 10). *Employee well-being is not just about material needs but also the mind*. <https://muc.co.id/en/career/issue/8/employee-well-being>
- Nguyen, H. T., & Ha, N. L. (2023). *Internal communication, employee engagement, and job satisfaction: Their impact on employee loyalty*. *Palgrave Communications*, 10(1), 806–815. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01806-8>

- ResearchGate. (2024, October 12). *The role of internal communication in building a positive corporate culture*. <https://www.researchgate.net/publication/382240925>
- Saefurrohman. (2005). Pengembangan database spasial untuk pembuatan aplikasi berbasis GIS. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik*, 133–142.
- Sinitsyna, E., Anand, A., & Stocker, F. (2024). *Communication satisfaction and mental well-being in hybrid workplaces*. *Journal of Business Psychology*, 39(2), 155–173.
<https://doi.org/10.1177/08933189241245678>
- Staffbase. (2024, October 14). *Employee communication impact 2024: Global report on internal communication effectiveness*. <https://staffbase.com/blog/employee-communication-impact2024>
- Westscience Press. (2024). *Workplace well-being, career support, and employee loyalty in Indonesia's creative industries*. *West Science Journal of Social and Human Studies*, 7(2), 143–155.
<https://wsj.westscience-press.com/index.php/wsshs/article/view/1428>