

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA DINAS KETAHANAN PANGAN
DAN PERTANIAN KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

**RIMA PUTRIYANTI
NIM : 17612040**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA DINAS KETAHANAN PANGAN
DAN PERTANIAN KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**RIMA PUTRIYANTI
NIM : 17612040**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN
KABUPATEN BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : Rima Putriyanti
NIM : 17612040

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Octojaya Abriyoso S.I.Kom.,M.M.
NIDN. 1005108903 / Asisten Ahli

Evita Sandra, S.Pd., Ek.,M.M.
NIDN. 1029127202 / Lektor

Menyetujui,

Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN
KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : Rima Putriyanti

NIM : 17612040

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Enam Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Octojaya Abriyoso S.I.Kom., M.M.
NIDN. 1005108903 / Asisten Ahli

Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Anggota,

Selvi Fauzar, S.E., M.M.
NIDN. 1001109101 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 26 Agustus 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,

Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Rima Putriyanti
NIM : 17612040
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.20
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap
Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan
Dan Pertanian Kabupaten Bintan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 13 Agustus 2021

Penyusun,

RIMA PUTRIYANTI
NIM : 17612040

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sujud syukur ku persembahkan kepadamu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu aku bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi:

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terimakasih yang tiada terhingga pertama kali kupersembahkan karya kecilku ini kepada orangtuaku yaitu Mama (Iin) dan Papa (Kiswondo) yang telah memberikan kasih dan sayang, secara dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Terimakasih mama.. terimakasih papa atas semua yang telah engkau berikan semoga selalu diberi kesehatan dan panjang umur agar dapat menemani langkah kecilku menuju kesuksesan. Selanjutnya terimakasih kepada kakakku (Susi) dan abang iparku (Joko) sebagai pengganti orangtuaku selama aku di Tanjungpinang, terimakasih kalian yang luar biasa selama ini telah membimbing, memberikan motivasi dan do'a yang tiada henti. Tiada waktu yang paling berharga dalam hidup selain menghabiskan waktu dengan kalian. Semoga awal dari kesuksesanku ini dapat membanggakan kalian.

Teman-teman:

Ucapan terimakasih ku persembahkan untuk teman-temanku di STIE angkatan 2017 dan juga teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan motivasi, nasihat, dukungan moral dan material yang selalu membuatku semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. dan juga teman-temanku diluar kampus yang tidak bisa kusebutkan satu persatu. Terimakasih teman-temanku, kalian telah memberikan banyak hal yang tak terlupakan kepadaku...

Tanpa mereka, karya ini tidak akan tercipta ♡

MOTTO

“Barangsiapa yang keluar untuk mencari ilmu maka ia berada di jalan Allah hingga ia pulang”. (HR. Turmudzi)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”.

(QS Al Insyirah 5)

“Barangsiapa merintis jalan mencari ilmu maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga”. (HR.Muslim)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, serta rahmat shalawat dan salam untuk junjungan besar Nabi Muhammad SAW. Penulis dapat menyelesaikan peulisan skripsi ini dengan baik. Adapun judul penelitian skripsi yang penulis ambil yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Bintan“.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE.,M.Ak.Ak.CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E.,Ak.,M.Si.,CA, selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, Ir,M.M, selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso S.Ikom. MM. selaku dosen pembimbing I yang penuh kesabaran dan telah bersedia menyediakan waktunya untuk

memberikan bimbingan, memeriksa serta memberikan nasihat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

7. Ibu Evita Sandra, SPd.Ek., MM. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk memberikan bimbingan, memeriksa serta memberikan nasihat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Kepada segenap tim penguji, terimakasih atas segenap kritik dan koreksinya dalam skripsi ini.
9. Bapak dan ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang ikut memberikan ilmu, dukungan dan semangat bagi penulis.
10. Kepada Bapak Khairul,S.Sos selaku pimpinan Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian terimakasih telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
11. Kepada keluarga khususnya kedua orang tua penulis yang tiada hentinya memberikan dukungan dan doa sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
12. Kepada sahabat dan teman-teman Wulan Fitriana, Nursela, Tria Nurhayati, Nurul Nophiyani, Weny Febriati, Fira Amalia, Mega Astuti.
13. Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan skripsi.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan Karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penelitian ini. Akhirnya penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun

dan semoga apa yang terkandung dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan umumnya pembaca.

Tanjungpinang, 05 Juli 2021

Penulis

RIMA PUTRIYANTI

NIM. 17612040

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1. Kegunaan Ilmiah	8
1.4.2. Kegunaan Praktis	8
1.5. Sitematika Penulisan	9

BAB II TINJAUAN TEORI	11
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1. Pengertian MSDM	11
2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Komunikasi Organisasi	14

2.2.1.	Pengertian Komunikasi Organisasi	14
2.2.2.	Saluran-Saluran Komunikasi	20
2.2.3.	Ciri Komunikasi Organisasi	21
2.3.	Pengertian Kepuasan Kerja	22
2.4.	Kerangka Pemikiran	26
2.5.	Hipotesis	26
2.6.	Penelitian Terdahulu.....	26
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....		32
3.1.	Jenis Penelitian	32
3.2.	Jenis Data.....	32
3.2.1.	Data Primer	33
3.2.2.	Data Sekunder	33
3.3.	Teknik Pengumpulan Data	34
3.4.	Populasi dan Sampling	34
3.5.	Definisi Operasional Variabel	36
3.6.	Teknik Pengolahan Data.....	40
3.7.	Teknik Analisis Data	41
3.7.1.	Uji Kualitas Data.....	42
3.7.1.1.	Uji Validitas.....	42
3.7.1.2.	Uji Reliabilitas	42
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik	43
3.7.2.1.	Uji Normalitas.....	44
3.7.2.2.	Uji Heteroskedastisitas	45
3.7.3.	Analisis Regresi Linier Sederhana	46
3.7.4.	Uji Hipotesis	46
3.7.4.1.	Uji T (<i>T-Test</i>).....	46
3.7.4.2.	Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>).....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Hasil Penelitian.....	49
4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	49
4.1.2. Karakteristik Responden	53
4.1.3. Deskripsi Tanggapan Responden.....	55
4.1.4. Uji Validitas	71
4.1.5. Uji Reliabilitas	73
4.1.6. Uji Normalitas.....	74
4.1.7. Uji Heteroskedastisitas.....	75
4.1.8. Regresi Linier Sederhana	76
4.1.9. Uji T (<i>T-Test</i>)	77
4.1.10. Uji Koefisien Determinasi (<i>r</i>²)	78
4.2. Pembahasan	79
BAB V PENUTUP.....	83
5.1. KESIMPULAN	83
5.2. SARAN.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3. 1	Operasional Penelitian	37
Tabel 3. 2	Skala Likert	41
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4. 5	Hasil Perhitungan Nilai Bobot Frekuensi Variabel (X).....	55
Tabel 4. 6	Hasil Perhitungan Nilai Bobot Frekuensi Variabel (Y).....	58
Tabel 4. 7	Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4. 8	Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel (X)	73
Tabel 4. 9	Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel (Y)	74
Tabel 4. 10	Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	76
Tabel 4. 11	Uji Hipotesis	77
Tabel 4. 12	Koefisien Determinan	79

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
	Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	26
	Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	52
	Gambar 4. 2 Grafik Normal Probability Plot.....	74
	Gambar 4. 3 Histogram	74
	Gambar 4. 4 Scatterplot.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabel Jawaban Responden
Lampiran 3	Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 4	Foto Dokumentasi
Lampiran 5	Surat Penelitian Objek Penelitian
Lampiran 6	Presentase Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN BINTAN

Rima putriyanti. 17612040. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Rimaputriyanti1709@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bintan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 86 orang responden dengan menggunakan teknik sampel acak (*probabilitas sampling*).

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Objek penelitian ini yaitu Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bintan. Penelitian dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 27 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diukur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bintan. Hal ini telah dibuktikan dengan hasil analisis korelasi product moment sebesar 0,531 dibandingkan dengan t_{tabel} tingkat signifikan 5% N = 86 sebesar 0,21. Berdasarkan hasil tersebut maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima.

Dengan koefisien determinan sebesar 28,2% maka berpengaruh positif, yang artinya jika semakin tinggi komunikasi organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Sedangkan 71,8% merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti, variabel lain diluar variabel yang diteliti yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Organisasi

Dosen Pembimbing 1 : Octojaya Abriyoso S.I.kom., M.M

Dosen Pembimbing 2 : Evita Sandra, S.Pd., Ek., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF FOOD SECURITY AND AGRICULTURE, BINTAN REGENCY

*Rima putriyanti. 17612040. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Rimaputriyanti1709@gmail.com*

The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Communication on Job Satisfaction at the Food Security and Agriculture Office of Bintan Regency. This study used a sample of 86 respondents using a random sampling technique (probability sampling).

This type of research is a quantitative descriptive research. The object of this research is the Department of Food Security and Agriculture of Bintan Regency. The research was conducted in two ways, namely by library research and field research. Where respondents filled out a questionnaire as many as 27 statement items related to the measured variables.

The results of this study indicate that there is a significant influence between Organizational Communication on Job Satisfaction at the Food Security and Agriculture Office of Bintan Regency. This has been proven by the results of the product moment correlation analysis of 0.531 compared to the t_{table} level of significance 5% $N = 86$ of 0.21. Based on these results, t_{count} is greater than t_{table} , it can be stated that the null hypothesis (H_0) is rejected and (H_1) is accepted.

With a determinant coefficient of 28.2%, it has a positive effect, which means that the higher the organizational communication, the higher the employee's job satisfaction. While 71.8% is a factor that affects variable Y which is influenced by other variables not examined by researchers, other variables outside the variables studied that affect job satisfaction are: leadership, motivation, job stress.

Keywords : Organizational Communication, Job Satisfaction and Organization

Adviser Lecture 1 : Octojaya Abriyoso S.I.kom., M.M.

Adviser Lecture 2 : Evita Sandra, S.Pd., Ek., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang (Jalil AS, 2018).

Menurut Ardana (Nyoman, 2015), menyatakan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai karena komunikasi yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara pegawai dan atasan.

Menurut Prabawa (Nyoman, 2015), mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi mencatat bahwa komunikasi internal dibedakan dengan

eksternal dan memandang peranan komunikasi terutama sekali sebagai koordinasi pribadi dan tujuan organisasi dan masalah menggiatkan aktivitas. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berhubungan dengan arus informasi dan pertukaran informasi.

Menurut Morissan (Pamungkas, 2016), mengatakan bahwa komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali.

Komunikasi dalam organisasi sangat dibutuhkan agar dalam organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh setiap anggota dalam organisasi. Setiap komunikasi dalam organisasi biasanya dimanfaatkan untuk saling berbagi dan mencari tahu apa yang dibutuhkan dalam organisasi serta apa kekurangan dalam organisasi tersebut. Dari sinilah kita akan mempelajari bagaimana cara berkomunikasi dalam organisasi.

Tanpa adanya jalinan komunikasi yang baik dan benar besar kemungkinan semua proses di dalam organisasi/lembaga tersebut tidak akan dapat berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan yang telah direncanakan. Kemampuan komunikasi yang baik akan sangat membantu semua proses yang ada dalam suatu organisasi/lembaga.

Menurut Martoyo, “kepuasan kerja yaitu suatu keadaan emosional pegawai yang terjadi ataupun tidak terjadi dalam titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan” (Firmanzah, 2016).

Menurut Tahir (Paramita & Sendow, 2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pegawai/karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi, tentu mereka membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Didalam suatu organisasi kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamis yang dimana kepuasan kerja seseorang dapat menurun dalam sekejap.

Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kumpulan perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dari para pegawai atau karyawan di suatu organisasi atau perusahaan ketika bekerja dan sifat dinamis dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sementara itu, menurut Hasibuan (Muayyad, 2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai.

Kepuasan antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya, namun kepuasan pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai tersebut namun hal tersebut tidak menjamin pegawai merasa puas karena pada hakikatnya manusia tidak mempunyai rasa puas.

Menurut Nyoman (2015), pegawai akan merasakan semangat kerja yang tinggi dan kegairahan dalam memulai pekerjaannya jika kepuasan kerja tercapai, namun jika tidak tercapai maka pegawai berusaha menghindari lingkungan sosialnya seperti mengundurkan diri dari perusahaan, bolos kerja, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, aktif pemogokan dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi.

Didalam suatu organisasi terdapat beberapa bagian atau kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai bersama. Organisasi memiliki unsur-unsur penting yang dapat mempengaruhi organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang akan dicapainya. Dalam unsur-unsur penting yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu salah satunya pegawai Dinas Ketahanan pangan dan pertanian.

Biasanya seorang pegawai yang mendapatkan hasil kerja sesuai dengan apa yang diperolehnya akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya seorang pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang sangat membosankan sehingga pegawai bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Dinas ketahanan pangan dan pertanian merupakan salah satu kantor yang bergerak dibidang ketahanan pangan dan pertanian masyarakat. Dinas ini terletak di Jl.Nusantara Km. 18 Kijang. Dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten Bintan mempunyai banyak pegawai yang mempunyai tugas sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Agar komunikasi yang dilakukan dapat berjalan efektif maka dibutuhkan suatu komunikasi yang baik dalam organisasi yang erat kaitannya dengan tujuan dan pencapaian target organisasi. Komunikasi yang baik merupakan mediator dalam proses kerja sama dan transformasi informasi dalam mendukung kemajuan organisasi agar tercipta kepuasan kerja pada karyawan atau pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Bintan.

Berdasarkan observasi pra penelitian, penulis melakukan wawancara kepada beberapa pegawai yang dilakukan pada tanggal 8 Desember 2020 dengan pertanyaan terkait komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Peneliti mengamati bahwa komunikasi yang dijalankan masih terdapat hambatan terutama antar lintas bidang dengan atasan. Keluhan yang dirasakan dari pegawai terkait komunikasi salah satunya seperti intruksi yang diberikan oleh pimpinan yang bersifat mendadak dan harus segera, yang sebenarnya pegawai masih belum menyelesaikan tugasnya dan belum memahami pekerjaan yang diberikannya.

Dengan adanya kendala yang dihadapi oleh pegawai, pegawai kadang-kadang takut untuk memberikan saran/pendapat kepada pimpinan. Pentingnya komunikasi organisasi yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, agar pegawai terbiasa dengan mengatasi semua masalah yang terjadi di kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian. Pegawai yang memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun sebaliknya maka akan tercipta suatu kepercayaan diantara pegawai kepada atasan sehingga organisasi memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cara mereka sendiri (Riyanto, 2013).

Komunikasi yang baik oleh atasan kepada bawahannya itu dapat menjadikan suatu motivasi untuk bawahannya agar lebih berprestasi terhadap pekerjaannya, dan juga dapat saling memberikan informasi yang menyangkut kepentingan bersama yang akan menambah dukungan agar tetap bekerja dengan baik sehingga para bawahan merasakan atau mendapatkan kepuasan dalam bekerjanya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai yaitu kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaannya dengan mendapatkan pujian hasil kerja, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan yang baik.

Tujuan dari komunikasi dalam organisasi tidak lain hanyalah untuk membentuk saling pengertian, agar pegawai mendapatkan kepuasan bekerja dalam memberikan informasi sehingga terwujud suatu tingkat kinerja yang baik. Dengan adanya komunikasi organisasi yang baik maka pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian merasakan bentuk rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya. Namun kepuasan antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan kerjanya.

Penelitian yang dijadikan sebagai acuan yaitu penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong yang ditulis oleh Tenang Safari, Wandy Zulkarnaen dan Hesti Nurhanipah. Kesamaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa

komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi dalam suatu organisasi mempunyai peran penting dan pengaruh dalam mencapai kepuasan bekerja bagi pegawai sehingga dengan puasanya pegawai bekerja dapat lebih menunjukkan organisasi tersebut dan mendapat prioritas yang baik dikalangan masyarakat. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul “ PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN BINTAN “.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Bintan.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Bintan.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pihak antara lain :

1. Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat dibangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada dunia kerja khususnya tentang komunikasi terhadap kepuasan kerja.

2. Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat menambah berbagai ragam penelitian ilmiah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang.

3. Peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini bisa sebagai referensi dan rujukan terhadap peneliti peneliti yang akan mendatang agar mempermudah mereka membuat penelitian.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang berguna dan acuan bagi pimpinan sebagai masukan dan pertimbangan tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Bintan.

BAB IV**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan hasil penelitian yang kemudian dibahas untuk menyampaikan jawaban atau masalah masalah dalam penelitian.

BAB V**PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil pembelian keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Hamali, 2018).

Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berjalan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi di dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya maka perusahaan akan gagal dalam mewujudkan eksistensinya. Manajemen harus memberikan perhatian kepada praktik manajemen sumber daya manusia yang handal yang mampu memberikan perhatian kepada praktik manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, agar bisa mendapat sumber daya manusia yang handal yang mampu menghasilkan nilai tambah, yaitu pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan bisnis perusahaan, yang merupakan nilai tambah bagi perusahaan (Sedarmayanti, 2016).

2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2016), mengatakan bahwa MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia

selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti dengan moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan (Hasibuan, 2016).

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Barry Cushway (Sedarmayanti, 2016), mengatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki tenaga kerja bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi dalam hubungan dalam hubungan antar pegawai, agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.2. Komunikasi Organisasi

2.2.1. Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Arni, 2017).

Komunikasi dalam organisasi memegang peranan sangat penting dalam menunjang aktivitas organisasi. Setiap fungsi manajemen sumber daya manusia selalu disertai komunikasi, dimulai dari proses seleksi, wawancara sampai pemutusan hubungan kerja semuanya membutuhkan komunikasi. Komunikasi organisasi merupakan hal yang penting di dalam kehidupan berorganisasi sehingga diperlukan beberapa pemahaman mengenai komunikasi organisasi (Safari *et al.*, 2019).

Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dan berhasil begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet atau berantakan. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Komunikasi organisasi adalah suatu perilaku yang dilakukan di dalam organisasi untuk pertukaran informasi seperti pengiriman dan penerimaan pesan di antara orang-orang yang berada di dalam organisasi.

Menurut Kartini (2020), untuk memahami komunikasi maka ada beberapa indikator yang menjadi acuan dalam berkomunikasi dalam organisasi yang harus diketahui, dan indikator ini yang akan digunakan oleh peneliti :

1. Isi Pesan

Pesan merupakan semua bentuk penyampaian tertulis maupun lisan yang di kirim secara langsung maupun tidak langsung oleh pengirim kepada penerima. Sedangkan, isi pesan merupakan bagian inti dari perihal yang disampaikan oleh komunikator, misalnya penyampaian kebijakan oleh pihak pimpinan suatu organisasi kepada anggota atau karyawannya.

2. Frekuensi Komunikasi

Frekuensi berkomunikasi adalah tingkat kekerapan atau seberapa sering aktivitas komunikasi terjadi. Semakin kerap komunikasi terjalin antara pimpinan kepada karyawan, antara karyawan terhadap karyawan lain, maka semakin baik roda kepemimpinan berjalan.

3. Keterbukaan

Keterbukaan adalah kesediaan melakukan komunikasi kepada orang lain. Dalam suatu organisasi, keterbukaan berkaitan dengan frekuensi. Seorang pemimpin apabila memiliki keterbukaan terhadap anggotanya dapat dipastikan tingkat kekerapan komunikasi terhadap anggotanya terjalin erat.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah usaha yang dilakukan secara bersama baik antar individu ataupun kelompok yang memiliki yang memiliki tujuan yang sama oleh kedua pihak untuk memperoleh hasil secara efektif.

Menurut Clappitt (Romadona & Setiawan, 2020), mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi antar

anggota organisasi untuk kepentingan organisasi seperti komunikasi antar pimpinan dengan bawahan dan sesama anggota organisasi baik komunikasi antar pribadi ataupun kelompok, proses komunikasi primer ataupun sekunder sehingga terdapat dua arah, yaitu komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi eksternal merupakan komunikasi antar pimpinan organisasi dengan lingkungan luar, sehingga ada proses timbal balik.

Romadona & Setiawan (2020) mengatakan bahwa ada tiga jenis pendekatan komunikasi organisasi yaitu pendekatan makro, mikro, dan individual. Pendekatan makro dipandang sebagai struktur global yang berinteraksi dengan lingkungannya terkait dengan interaksi organisasi dalam melakukan aktivitas dalam memproses informasi atau pesan dari lingkungan, melakukan identifikasi, integrasi dan menentukan tujuan organisasi.

Pendekatan mikro merupakan pendekatan yang memfokuskan pada komunikasi dalam unit atau subunit pada suatu organisasi, sehingga dibutuhkan kemampuan komunikasi antar anggota kelompok, dll. Pada pendekatan ini dibutuhkan peran pemimpin untuk memberikan informasi mengenai tujuan organisasi dan menjelaskan keterkaitan antara tujuan kelompok dengan tujuan organisasi, sehingga anggotanya menjadi termotivasi. Pendekatan individual merupakan pendekatan yang berpusat pada tingkah laku komunikasi individual dalam organisasi karena melingkupi interaksi pada sesama individu, kelompok, dan organisasi.

Dengan begitu komunikasi merupakan jalan bagi organisasi untuk saling memahami satu sama lain untuk mempertahankan hubungan yang lebih baik.

Untuk itulah komunikasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil, sebaliknya komunikasi yang tidak sehat dapat menyebabkan suatu organisasi macet dan tujuan yang ingin dicapai tidak optimal.

Menurut Steven L. McShane dan Marry Ann Von Glinow (Wibowo, 2016), mengatakan bahwa komunikasi menunjukkan pada proses dengan mana informasi dikirimkan dan dipahami di antara dua orang atau lebih. Penekanan pada kata dipahami karena mengirimkan makna yang dimaksudkan sender adalah esensi komunikasi yang baik. Adapun indikator komunikasi organisasi yang di kemukaan oleh Pace dan Faules (Astuti, 2017) yaitu :

1. Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Menurut Pace dan Faules (Astuti, 2017), hasil karya Katz dan Khan mengemukakan bahwa ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan :

- a) Informasi bagaimana melakukan suatu pekerjaan
- b) Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
- c) Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi
- d) Informasi mengenai kinerja pegawai
- e) Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*)

2. Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

Komunikasi ke atas penting karena beberapa alasan :

- a) Aliran informasi ke atas memberikan informasi berharga untuk pembuatan keputusan oleh mereka yang mengarahkan organisasi dan mengawasi kegiatan orang-orang lainnya.
- b) Komunikasi ke atas memberi tahu penyelia kapan bawahan mereka siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan menerima apa yang dikatakan kepada mereka.
- c) Komunikasi ke atas memungkinkan dan bahkan mendorong keluhan dan keluhan kesah muncul ke permukaan sehingga penyelia tahu apa yang mengganggu mereka yang paling dekat dengan operasi-operasi sebenarnya.
- d) Komunikasi ke atas menumbuhkan apresiasi dan loyalitas kepada organisasi dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan dan saran mengenai operasi organisasi.
- e) Komunikasi ke atas mengizinkan penyelia untuk menentukan apakah bawahan memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi ke bawah.
- f) Komunikasi ke atas membantu pegawai mengatasi pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan pekerjaan mereka dan organisasi tersebut.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam pekerjaan yang sama. Unit kerja meliputi individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Tujuan komunikasi horizontal :

- a) Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja.
- b) Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan.
- c) Kurangnya penghargaan bagi komunikasi keatas yang dilakukan pegawai.
- d) Perasaan bahwa penyelia dan manajer tidak dapat dihubungi dan tidak tanggap atas apa yang disampaikan pegawai.

4. Komunikasi Lintas Saluran

Komunikasi lintas saluran merupakan salah satu bentuk komunikasi organisasi dimana informasi diberikan melewati batas fungsional atau batas-batas unit pekerjaan, dan diantara orang-orang yang satu sama lainnya tidak saling menjadi bawahan atau atasan.

5. Komunikasi informal, pribadi atau digambarkan sebagai metode penyampaian laporan rahasia dari orang ke orang yang tidak bisa diperoleh dari jalur biasa. Komunikasi informal cenderung mengandung laporan rahasia tentang orang-orang dan peristiwa yang tidak mengalir melalui saluran perusahaan yang formal. Informasi yang diperoleh melalui seletingan lebih memperhatikan “apa yang dikatakan atau didengar oleh seseorang” dari pada

apa yang dipegang oleh pemegang kekuasaan. Paling tidak sumbernya terlihat “rahasia” meskipun informasi itu sendiri tidak terlihat rahasia.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses interaksi yang didalamnya terdapat maksud saling melengkapi, memperbaiki, dan memahami persoalan-persoalan yang dialami oleh seseorang yang terlibat dalam komunikasi tersebut. Oleh sebab itu, agar komunikasi berjalan dengan lancar, serta memberi manfaat baik bagi pihak penyampai pesan maupun bagi pihak penerima pesan.

2.2.2. Saluran-Saluran Komunikasi

Menurut Mangkunegara (Hamali, 2018), saluran-saluran komunikasi adalah sebagai berikut :

- 1) Saluran komunikasi karyawan bawahan terhadap atasan yaitu :
 - a) Kontak secara tatap muka
 - b) Pertemuan kelompok pengawasan
 - c) Pertemuan dengan pemimpin (*top management*) secara periodik
 - d) Program “*speak up*” di mana karyawan diberikan nomor telepon untuk memanggil
 - e) Kotak keluhan tanpa nama
 - f) Pertemuan karyawan dengan pemegang saham setiap tahun
 - g) Menggunakan prosedur pengaduan
 - h) Kuesioner mengenai moral
 - i) Wawancara
 - j) Kebijakan secara terbuka

- k) Perserikatan buruh
 - l) Program penyuluhan karyawan
- 2) Saluran komunikasi yang digunakan atasan kepada bawahan,yaitu :
- a) Perintah berantah
 - b) Buletin dinding dan poster
 - c) Majalah perusahaan
 - d) Surat kepada karyawan
 - e) Rak informasi
 - f) Sistem pengeras suara laporan tahunan
 - g) Pertemuan kelompok
 - h) Perserikatan buruh

2.2.3. Ciri Komunikasi Organisasi

Menurut Berelson dan Steiner (Handayani, 2014), menyatakan bahwa sebuah komunikasi organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Bersifat formal merupakan adanya perumusan tertulis dari komunikasi organisasi daripada peraturan-peraturan, dan ketetapan-ketetapan, prosedur, kebijaksanaan, tujuan, strategi untuk hasil yang ditujukan.
2. Ada pembagian tugas yang jelas secara hierarki, merupakan yang menunjuk pada adanya suatu pola kekuasaan dan wewenang yang berbentuk piramida, artinya ada orang-orang tertentu yang memiliki kedudukan dan kekuasaan serta wewenang yang lebih tinggi daripada anggota biasa pada penyampaian komunikasi organisasi tersebut.

3. Komunikasi bersifat birokrasi saling bergantung satu sama lain kompleksnya dalam hal ini pada umumnya komunikasi organisasi memiliki banyak anggota sehingga hubungan sosial antar anggota adalah tidak langsung (*impersonal*).
4. Untuk tujuan jangka menengah dan panjang lamanya (*duration*) menunjuk pada diri bahwa suatu tujuan komunikasi organisasi lebih lama daripada keanggotaan orang-orang dalam organisasi itu.

2.3. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, dan demikian juga sebaliknya (Damayanti *et al.*, 2018)

Menurut Wirawan (Wijaya, 2018), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Adapun indikator yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge (Rustan, 2018), antara lain sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan.

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

2. Kepuasan terhadap imbalan.

Di mana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.

3. Kepuasan terhadap supervisi/atasan.

Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

4. Kepuasan terhadap rekan kerja.

Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

5. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting (Kristianto, 2011).

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang

karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Secara sederhana, *job satisfaction* dapat diartikan sebagai apa yang membuat seseorang menginginkan dan menyenangkan pekerjaannya dan apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Wahab (Dessy & Sanuddin, 2013), bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Aspek–aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antara manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja), faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek–aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan.

Fungsi personalia mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung pada kepuasan kerja pegawai. Di samping itu, berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim organisasi. Iklim organisasional ini memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2014).

Adapun indikator yang dikembangkan oleh Robbins (Prasetyo & Marlina, 2019), yang akan digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.

2. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.

3. Gaji atau upah yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Tingkat upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

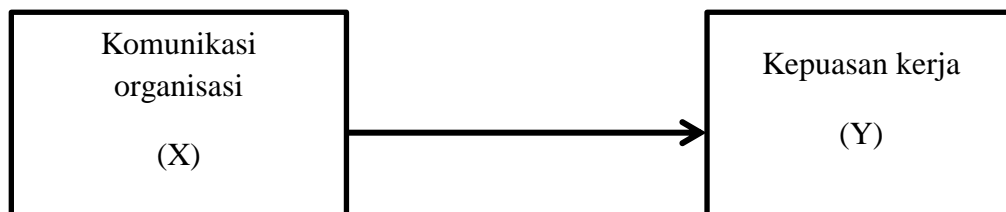
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil olahan peneliti (2020)

Keterangan : Parsial

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara bagian mendasar dari penelitian dalam jawaban sementara yang berhubungan dengan rumusan masalah yang ada. Jadi, hipotesis bagian terpenting dalam penelitian kuantitatif sebagai acuan untuk memudahkan proses penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai

H_1 : Diduga terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai

2.6. Penelitian Terdahulu

1. (Ferdiansyah & Sary, 2021) Jurnal Telkom University, Nomor 2 Volume 8 dengan judul ” **PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. GOLDEN MITRA ANUGERAH BATAM)** ”. Penelitian yang dilakukan

bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Golden Mitra Anugerah Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan 34 responden sebagai sampel. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan kategori sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Golden Mitra Anugerah Batam.

2. (Ulfa & Luturlean, 2018) Jurnal e-Prosiding Manajemen, Nomor 3 Volume 5 dengan judul ” **PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA WITEL PADANG** ”. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana komunikasi organisasi, kepuasan kerja karyawan, dan besarnya pengaruh disiplin komunikasi organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia Witel Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling jenis simple random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 51 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi pada PT.Telkom Indonesia Witel Padang telah dilaksanakan dengan sangat baik dengan persentase 83,7 %. Kemudian, kepuasan kerja di kategori baik dengan

persentase 75,1%. Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa komunikasi organisasi PT.Telkom Indonesia Witel Padang mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 31,0% dan sisanya sebesar 69,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini. Hasil dalam penelitian ini diperoleh nilai t hitung sebesar 4,691. Karena nilai t hitung ($4,691 > t$ tabel (2,010)), maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan dari Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Padang.

3. (Safari *et al.*, 2019) Jurnal STIE Muhammadiyah Bandung, Nomor 2 Volume 3 dengan judul ” **PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PD. BPR LPK GARUT KOTA CABANG BAYONGBONG** ”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd. Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan mengumpulkan data yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisa sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian dapat ditarik kesimpulan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada di perusahaan berdasarkan faktor dan data yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis. Dari rekapitulasi hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen untuk variabel kepuasan kerja karyawan terlihat bahwa seluruh pernyataan yang diajukan memiliki koefisien validitas di atas titik kritis 0,300. Hal ini menunjukkan

bahwa seluruh pernyataan yang diajukan tersebut sudah melakukan fungsi ukurnya. Dan dari hasil pengujian reliabilitas instrumen, diperoleh nilai koefisien alpha sebesar 0,844. Nilai ini lebih besar dari 0,600 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan sudah menunjukkan keandalannya. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 28,7%, sedangkan sisanya sebesar 71,3% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti, Berdasarkan kajian teoritis, variabel lain di luar variabel yang diteliti yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: kinerja karyawan, Motivasi, kompensasi, efektivitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan stress kerja.

4. (Kakakhel *et al.*, 2015) Jurnal Ilmu Lingkungan dan Biologi Terapan, Nomor 12 Volume 5 dengan judul ” **DAMPAK KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN PEKERJAAN MENILAI PERAN MODERASI LINGKUNGAN KERJA FISIK** ”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengakses dan memahami bahwa bagaimana komunikasi organisasi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan tingkat komitmen dengan organisasi mereka. Dimensi lain dari penelitian ini adalah untuk mengukur dampak moderat dari kondisi kerja fisik pada komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Desain / metodologi / pendekatan data dikumpulkan dari sampel 300 karyawan yang bekerja di organisasi yang berbeda dan tingkat yang berbeda

dengan menggunakan kuesioner yang berakhir. Disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki hubungan langsung dan positif dengan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Analisis lebih lanjut membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik sebagai moderator melemahkan hubungan antara komunikasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Orisinalitas / nilai Meskipun banyak dari penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi hubungan antara komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja tetapi ini adalah upaya pertama yang diketahui untuk menilai fisik.

5. (Mawarni, 2018) Jurnal Ilmu Manajemen, Nomor 2 Volume 1 dengan judul ” **PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III SEI PUTIH** ”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Sei Putih. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Sei Putih yang berjumlah 50 orang sedangkan sampelnya adalah seluruh populasi. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sampel jenuh menggunakan data seluruh kelompok penelitian dalam populasi sebagai unsur dan subjek penelitian. Uji statistik yang digunakan adalah dengan menggunakan uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, analisis linier sederhana, koefisien korelasi dan koefisien determinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial

komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Sei Putih untuk nilai thitung $2.978 > 1.667$ tabel. Maka H_0 ditolak H_a diterima dan nilai signifikan $t = 0,006$ lebih kecil dari 0.05 , sehingga hipotesis diterima bahwa komunikasi organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Sei Putih.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (Jayusman & Shavab, 2020), memaparkan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Untuk pendekatan kuantitatif dijelaskan oleh Arikunto (Jayusman & Shavab, 2020) bahwa pendekatan dengan menggunakan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

3.2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada subjek penelitian tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Penelitian dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian yang berada di Kabupaten Bintan.

3.2.1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Mustofa, 2015).

Pada penelitian ini, data primer diperoleh menggunakan teknik wawancara langsung dengan responden yaitu pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian dengan daftar pertanyaan atau pengisian kuesioner yang diambil dari jawaban pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Fallis, 2013).

Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh dengan mendatangi kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian untuk meminta data yang diperlukan dalam mendukung penelitian ini.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu

:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Alat pengumpulan datanya juga disebut kuesioner. Pada metode ini, pertanyaan diajukan secara tertulis dan disebarakan kepada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian.

2. Kepustakaan

Kepustakaan merupakan teknik yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari teori-teori, jurnal dan artikel yang berhubungan dengan masalah yang di angkat oleh peneliti.

3.4. Populasi dan Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari yang kemudian ditarik kesimpulanya (Mariati, 2017).

Dalam penelitian ini yang menjadi target populasi adalah seluruh pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian yang berjumlah 109 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (Safari *et al.*, 2019), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampel acak (*probabilitas sampling*) yaitu metode pemilihan sampel, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam teknik pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik sampel acak karena peranan pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian sama dalam mewakili populasinya. Pengambilan sampel diperoleh berdasarkan rumus slovin.

Untuk menentukan besarnya sampel dicari dengan rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentasi tingkat kesalahan

Sampel yang dapat ditolerir, yaitu dengan menggunakan 0,05%. Besarnya populasi yang diketahui sebesar 109 orang jadi besarnya sampel yang di gunakan yaitu :

$$n = \frac{109}{1 + 109 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{109}{1 + (109 \cdot 0,0025)}$$

$$n = 85,6581532$$

$$n = 86 \text{ sampel}$$

Untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data maka peneliti membulatkan sampel dari 85,6581532 menjadi 86 orang/sampel.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel penelitian yaitu seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan (Sugiarto, 2016).

Ada 2 (dua) jenis variabel yang digunakan pada penelitian ini , yaitu variabel independent (variabel bebas) yang dinyatakan dengan X dan variabel dependent (variabel terikat) yang dinyatakan dengan Y. Operasional variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel independennya yaitu komunikasi organisasi, variabel dependennya kepuasan kerja.

Operasional yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Variabel Independent (X)

Variabel yang mempengaruhi variabel dependent (Y). Dalam penelitian ini variabel independent adalah Komunikasi Organisasi (X).

2. Variabel dependent (Y)

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent (X). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja.

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian bahwa pokok permasalahan pada penelitian ini adalah komunikasi organisasi (X1) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat.

			<p>3. Keterbukaan Keterbukaan adalah kesediaan melakukan komunikasi kepada orang lain. Dalam suatu organisasi, keterbukaan berkaitan dengan frekuensi. Seorang pemimpin apabila memiliki keterbukaan terhadap anggotanya dapat dipastikan tingkat kekerapan komunikasi terhadap anggotanya terjalin erat.</p> <p>4. Kerjasama Kerjasama adalah usaha yang dilakukan secara bersama baik antar individu ataupun kelompok yang memiliki tujuan yang sama oleh kedua pihak untuk memperoleh hasil secara efektif (Kartini, 2020).</p>	<p>7, 8, 9</p> <p>10,11, dan 12.</p>	
Y	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan ketika karyawan melakukan pekerjaannya (Sari & Susilo, 2018).	Menurut Robbins, 1. Pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan lebih suka pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dan menawarkan	1, 2, 3	Skala Likert

			beragam tugas, kebebasan, dan masukan.		
			2. Kepuasan Kondisi kerja yang mendukung, Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah menyelesaikan tugas yang baik.	4, 5, 6	
			3. Gaji atau upah yang pantas. Tingkat upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.	7, 8, 9	
			4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki besar kemungkinan untuk berhasil dalam pekerjaannya, maka mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.	10, 11, 12	
			5. Rekan kerja yang mendukung.	13, 14, dan 15.	

			<p>Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat (Prasetyo & Marlina, 2019).</p>		
--	--	--	--	--	--

Sumber : penulis (2020)

3.6. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Pengeditan (*Editing*)

Adapun tahapan pertama dalam pengolahan data yang peneliti peroleh dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan jawaban responden serta ketidak pastian jawaban responden.

b. Pemberian Kode (*Coding*)

Pemberian Kode (*Coding*) merupakan kegiatan pemberian berupa angka pada jawaban dari kuesioner kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama. Dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

c. Pemberian Skor (*Scoring*)

Proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori atas jawaban kuesioner sesuai tanggapan responden. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Skala Likert

Tanggapan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
Netral	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Duwi (2012)

d. Tabulasi (*Tabulating*)

Tabulasi (*Tabulating*) adalah perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti

3.7. Teknik Analisis Data

Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang merupakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun tujuan ini untuk melihat pengaruh Komunikasi Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dalam pengujian pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Sehubungan dengan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka akan dilakukan analisis berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan peralatan analisis sebagai berikut :

3.7.1. Uji Kualitas Data

3.7.1.1. Uji Validitas

Menurut Duwi (2012), uji validitas digunakan untuk menguji sah / valid atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner yaitu harus valid dan *reliable* (Sunyoto, 2011).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian adalah *bivariate pearson* (*korelasi person product moment*) analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasi masing-masing skor *item* dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan *item*. *Item-item* pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan *item-item* tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Penguji menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau *item-item* pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau *item-item* pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Duwi (2012), menyatakan bahwa dalam sebuah penelitian dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap butir pertanyaan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. Diukur satu kali (*one shot*) adalah pengukuran pengendalian butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skronya diukur korelasinya antara skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan computer SPSS dengan fasilitas *cronbach alpha* (α). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.
- b. Ukur ulang (*repeated measure*) dimana seseorang diberi daftar pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan dilihat konsisten atas jawabannya.

Dalam penelitian ini cara untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan cara diukur satu kali (*one shot*). Metode yang sering digunakan untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah *Cronbach alpha*. Untuk menentukan apakah *instrument* reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,60 (Duwi, 2012).

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi

beberapa asumsi klasik, yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bisa dan pengujian dapat dipercaya (Duwi, 2012).

Tujuan pengujian asumsi klasik untuk melihat apakah model regresi sederhana adalah model yang terbaik. Jika hasil penelitian tidak melanggar seluruh asumsi yang ada, maka regresi yang dianalisis akan menghasilkan kesimpulan yang akan dapat dipercaya (Rumengan, 2015).

Adapun pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, berikut penjelasan mengenai uji normalitas residual, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi normal atau normal sama sekali (Duwi, 2012). Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk melakukan uji normalitas residual adalah dengan cara menggunakan metode grafik dan histogram. Menurut Duwi (2012), ada beberapa metode yang digunakan dalam mendeteksi uji normalitas residual dengan pengujian sebagai berikut :

1. Metode grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *p-p plot of regression standardized residual* dengan dasar pengambilan keputusan :
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Histogram, data dapat dikatakan dengan baik yaitu data yang memiliki pola distribusi normal.

3.7.2.2.Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian regresi sederhana perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Sunyoto, 2011).

Kriteria tidak terjadi problem heteroskedastisitas apabila tingkat signifikansinya di atas 0,05, sehingga kesimpulannya adalah model regresi lolos dalam pengujian ini. Menurut Duwi (2012), dasar kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan metode grafik yaitu :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi adalah suatu metode statistik yang mengamati hubungan antara variabel terikat Y dan serangkaian variabel bebas X1. Tujuan dari metode ini adalah untuk memprediksi nilai Y untuk nilai X yang diberikan. Model regresi linier sederhana adalah model regresi yang paling sederhana yang hanya memiliki satu variabel bebas X. Analisis regresi memiliki beberapa kegunaan, salah satunya untuk melakukan prediksi terhadap variabel terikat (Y) (Hijriani *et al.*, 2016).

Adapun persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X = Komunikasi organisasi

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

3.7.4. Uji Hipotesis

3.7.4.1. Uji T (*T-Test*)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (komunikasi organisasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Untuk menghitung masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terkait, menggunakan uji masing-masing koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terkait. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r : Koefisien regresi

n : Jumlah Responden

t : Uji hipotesis

1 : Menentukan nilai kritis dengan level signifikan $\alpha=5\%$

2 : Penentuan kriteria penerimaan dan penolakan

H_1 diterima jika $t_{hasil} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X terhadap variabel Y. H_0 diterima jika $t_{hasil} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, itu berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X terhadap variabel Y.

3.7.4.2. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent (komunikasi organisasi) secara bersama-sama memiliki dampak terhadap variabel dependent (kepuasan kerja) yang dinyatakan dalam persentase.

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen. R^2 dapat

bervariasi antara 0 sampai 1. Semakin dekat R^2 dengan 1, maka semakin tepat regresi untuk meramalkan kepuasan kerja pegawai. Apabila R^2 sama dengan 0, maka model yang digunakan tidak menjelaskan sedikitpun variasi dari nilai Y. Apabila R^2 sama dengan 1, maka model yang digunakan menjelaskan 100% variasi dari nilai Y atau terjadi kecocokan sempurna.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel (X) yaitu berdasarkan nilai *Adjusted R Square*. *Adjusted R Square* adalah *R Square* yang telah disesuaikan, ini juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R Square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen (Duwi, 2012). Rumus koefisien determinasi yaitu :

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Sumber : Duwi (2012)

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien regresi

DAFTAR PUSTAKA

- Arni, M. (2017). *Komunikasi Organisasi* (1st ed.). PT Bumi Aksara.
- Astuti, N. (2017). *BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis*. [http://repository.unpas.ac.id/32817/5/BAB II.pdf](http://repository.unpas.ac.id/32817/5/BAB%20II.pdf)
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun, 2*, 75–86.
- Dessy, F., & Sanuddin, P. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Semen Tonasa*. 25(2), 217–231.
- Duwi, P. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. CV. Andi Offset.
- Fallis, A. . (2013). Pengaruh Locus Of Control dan Kepribadian terhadap Kinerja karyawan General repair PT. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ferdiansyah, I. W., & Sary, F. P. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT . Golden Mitra Anugerah Batam) Effect Of Organizational Communication On Employee JOB*. 8(2).
- Firmanzah, D. (2016). Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 54–59.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Handayani, D. S. (2014). *Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Samarinda*. 2(4), 41–52.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hijriani, A., Muludi, K., & Andini, E. A. (2016). *Penyajian Hasil Prediksi Pemakaian Air Bersih PDAM Informasi Geografis*. 11(2).

- Jalil AS. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–17. <http://repository.unpas.ac.id/37851/1/BAB II.pdf>
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1), 13–20.
- Kakakhel, S. J., Khan, A., Gul, S., & Jehangir, M. (2015). Impact of Organizational Communication on Organization Commitment and Job Satisfaction: Assessing the Moderating role of Physical Work Environment. *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, 5(12), 313–321. [https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J. Appl. Environ. Biol. Sci., 5\(12\)313-321, 2015.pdf](https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J. Appl. Environ. Biol. Sci., 5(12)313-321, 2015.pdf)
- Kartini. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Kota Palopo*. <http://repository.umpalopo.ac.id/824/>
- Kristianto, D. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 20(2), 52–63. <https://doi.org/10.14710/jbs.20.2.52-63>
- Mariati. (2017). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dprd Kabupaten Sinjai*. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/6443/1/Mariati.pdf>
- Mawarni, I. (2018). *Influence of Organizational Communication on Employee Satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara III Sei Putih Indah Mawarni*. 1(2), 54–57. <http://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS>
- Muayyad, G. oktafia &. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah x kantor wilayah II*.
- Mulawarman, K., & Rosilawati, Y. (2014). Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan. *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 5(1), 31. <https://doi.org/10.30659/jikm.5.1.31-41>
- Mustofa. (2015). Metode Penelitian dengan NPF dan Roa. *Jurnal*, 1–9.
- Pamungkas, S. P. D. (2016). *Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. harpindo jaya yogyakarta*.
- Paramita, L., & Sendow, G. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131–142. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i1.11580>

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 21–30.
- Riyanto, T. (2013). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Jawa Pos Radar Malang). *Digital Repository Mulok*. <http://mulok.library.um.ac.id/index3.php/60053.html>
- Romadona, M. R., & Setiawan, S. (2020). Komunikasi Organisasi Dalam Fenomena Perubahan Organisasi di Lembaga Penelitian dan Pengembangan. *Journal Pekommas*, 5(1), 91. <https://doi.org/10.30818/jpkm.2020.2050110>
- Rumengan Jemmy. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Perdana Publishing.
- Rustan, A. F. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Karsa Kantor Pusat Makassar Ahmad*. [http://eprints.unm.ac.id/13096/1/Jurnal Ahmad Fauzan Rustan 1493140017](http://eprints.unm.ac.id/13096/1/Jurnal%20Ahmad%20Fauzan%20Rustan%201493140017)
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd. Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 134–149.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/2722-10837-1-PB.pdf>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Dinah Sumayyah (ed.)). PT Refika Aditama.
- Sudharma Nyoman, W. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 3037–3062.
- Sugiarto, E. (2016). *Analisis Emosional, Kebijakan Pembelian Dan perhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonansi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda Pada Ud. Dika Jaya Motor Lamongan*. 1, 14.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisi Regresi dan Uji Hipotesis*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ulfa, F., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Telkom Indonesia Witel Padang The Influence of Work Organizational Communication On Empl. *E-Proceeding of Management*, 5, 1–11. [file:///D:/Jurnal Skipsi/Jurnal Terdahulu.pdf](file:///D:/Jurnal%20Skipsi/Jurnal%20Terdahulu.pdf)
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV

Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.

CURICULUM VITAE



Nama Lengkap : Rima Putriyanti

Tempat / Tanggal Lahir : Bandung, 21 Februari 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jl. Nusantara km.18 Kijang

Riwayat Pendidikan : - SD Negeri Pasir Impun 2 Bandung (2011)
- SMP Lang-Lang Buana 2 Bandung (2014)
- SMA Negeri 1 Bintang Timur (2017)
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang (2021)