

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PT. INDOPRIMA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

SUCI RAHAYU
NPM. 1305160008



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

SUCI RAHAYU, (1305160008) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Indoprima Medan. Skripsi 2017. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

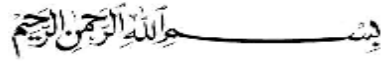
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Souci Indoprima Medan. Pendekatan penelitian ini yaitu dengan metode asosiatif dengan populasi seluruh karyawan tetap PT. Souci Indoprima Medan, menggunakan teknik sampling propotional random sampling sebanyak 66 responden.

Variabel independent yang digunakan yaitu Budaya Organisasi dan Komunikasi kemudian variabel dependent yaitu Kepuasan Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, koefisien determinasi dan di olah dengan menggunakan *SPSS versi 16.0*

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan ada pengaruh komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Dari hasil regresi berganda diketahui bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SouciIndo Prima Medan, ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien determinasi yang diukur dengan menggunakan R square yaitu sebesar 0,461 (46,1%).

Kata kunci : Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur tercurah kepada Allah SWT. Sang Penggenggam Segala Urusan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Souci Indoprima”**. Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yang sangat istimewa untuk Ayahanda tercinta Kaeran dan Ibunda Wagiyam yang telah berjuang dengan segenap kemampuan dan dukungan kasih sayang serta dorongan dan semangat kepada penulis selama ini dan juga telah mengiringi dengan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri, SE, MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si sebagai Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, SE., MBA, selaku Dosen Pembimbing Penulis Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Dosen, selaku staf pengajar di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
10. Pimpinan serta Seluruh staff pegawai di PT. Souci Indoprima yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat terbaikku Evi Sulastri, Surya Khairani, Ikhsan Tri Insani, Dewi Herlina, dan Jaini Sartika serta teman-teman seperjuangan Angkatan 2013, serta teman-teman lainnya yang telah membantu Penulis dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Kepada Allah SWT, penulis berserah diri dan memohon ridho dan rahmatnya semoga skripsi bermanfaat bagi pembaca semua pembaca. Amin, Ya Rabbal Alamin.....

Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2017
Penulis

SUCI RAHAYU
NPM : 1305160008

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kepuasan Kerja	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja	8
b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	9
c. Teori-Teori Kepuasan Kerja	12
d. Indikator Kepuasan Kerja	15
2. Budaya Organisasi.....	18
a. Pengertian Budaya Organisasi	18
b. Faktor-Faktor Budaya Organisasi	20
c. Indikator Budaya Organisasi	22
3. Komunikasi	26

a. Pengertian Komunikasi	26
b. Faktor-Faktor Komunikasi	27
c. Indikator Komunikasi.....	30
B. Kerangka Konseptual	32
C. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Defenisi Operasional	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi dan Sampel	37
E. Metode Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data	41

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL III.1 Indikator Kepuasan Kerja	35
TABEL III.2 Indikator Budaya Organisasi.....	36
TABEL III.3 Indikator Komunikasi	36
TABEL III.4 Rincian Waktu Penelitian	37
TABEL III.5 Skala Likert	39

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. 1 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	33
Gambar II. 2 Hubungan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja	33
Gambar II. 3 Hubungan Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja	34
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	44
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi harus mampu menghadapi tantangan bagaimana menganalisis, memanfaatkan, dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menjamin bahwa tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat terus bersaing di perusahaan dimanapun. Dengan perkembangan global yang cepat pada saat ini budaya organisasi dan komunikasi menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. (Mangkunegara, 2005, hal. 117)

Kepuasan kerja ada beberapa aspek dilihat oleh seseorang dan kerjanya, yaitu gaji yang di terima, kondisi keselamatan, dan kesehatan karir, hubungan sosial di dalam situasi kerja, pengakuan terhadap keberadaannya, nilai instrumental dan pekerjaan tersebut bagi aspek kehidupan yang lain, bagi individu serta peran sosial kelompok kerja tersebut bagi masyarakat (Sutrisno 2011, hal. 325)

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran,

perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Di dalam sebuah organisasi budaya organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Budaya organisasi terdiri dari asumsi - asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. (Munandar, 2014, hal. 10)

Selain budaya organisasi, komunikasi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan atau organisasi merupakan tempat dimana komunikasi banyak terjalin. Melalui komunikasi seseorang dapat menyampaikan berbagai hal yang ada dipikirkannya kepada orang lain sehingga mencapai suatu pengertian makna pesan yang sama. Di dalam komunikasi perusahaan, komunikasi terjalin antara perusahaan dengan karyawan, sesama karyawan, perusahaan dengan masyarakat, perusahaan dengan *shareholders*, perusahaan dengan pemerintah, perusahaan dengan media, dan perusahaan dengan lingkungan sekitarnya.

Komunikasi adalah proses penyampaian atau pertukaran pesan atau informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Untuk mengoptimalkan peran komunikasi dalam organisasi memang harus dipahami cara-cara dan macam komunikasi baik atasan dengan bawahan. Peran komunikasi dalam organisasi memang harus dipahami dengan baik oleh semua pihak. (Sopiah, 2008, hal. 141)

Demikian pula dengan halnya PT. Souci Indoprima medan, sangat memperhatikan kepuasan kerja dan merupakan perusahaan jasa yang melayani jasa alih sumber daya manusia (*man power outsourcing*) maupun alih daya proses bisnis (*business process outsourcing*) dari industri-industri yang ada di area Sumatera.

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Dalam perusahaan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain dan masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya karena kondisi sekitar tempat bekerja kurang baik, seperti tempat yang panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan didapati beberapa masalah. Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan

dengan budaya organisasi yaitu masih ada beberapa karyawan yang kurang memperhatikan pekerjaan dengan teliti dan sering menunda nunda pekerjaannya yang dijadikan budaya diperusahaan. Masalah yang berkaitan dengan komunikasi yaitu kurangnya komunikasi yang baik antara sesama karyawan sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga munculah kesalah pahaman tersebut sehingga para karyawan masih merasa kurang puas dengan kinerjanya. Sumber masalah lainnya yang dihadapi dalam perusahaan berasal dari kepuasan kerja yaitu masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya karena kondisi sekitar tempat bekerja kurang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **□Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Souci Indoprima Medan□.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah yang terdiri dari :

1. Masih ada beberapa karyawan yang kurang memperhatikan pekerjaan dengan teliti dan sering menunda nunda pekerjaannya yang dijadikan budaya diperusahaan.
2. Kurangnya komunikasi yang baik antara sesama karyawan sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya karena kondisi sekitar tempat bekerja kurang baik.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tetapi dalam penelitian ini penulis hanya membatasi dua faktor yaitu budaya organisasi dan komunikasi.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan, yaitu:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan.
- b. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan.
- c. Apakah budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Souci Indoprima Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu :

- a. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis sebagai bahan pembandingan antara teori yang didapat di bangku kuliah dan fakta dilapangan.
- b. Bagi peneliti berikutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.
- c. Bagi perusahaan, dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Menjelaskan bahwa hasil penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada perusahaan. Selanjutnya penelitian ini berguna secara teknis untuk memperbaiki, meningkatkan suatu keadaan berdasarkan penelitian yang dilakukan dan mencari solusi bagi pemecahan masalah yang ditemukan pada penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antar manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Adapun beberapa definisi tentang kepuasan kerja karyawan antara lain yaitu :

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 117) :

kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 74) menyatakan :

kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam hal □ hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor □ faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Sedangkan menurut Usman (2010, hal. 501) kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 80), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu

istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009, hal. 77), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kesempatan Untuk Maju
- 2) Keamanan Kerja
- 3) Gaji
- 4) Perusahaan dan Manajemen
- 5) Pengawasan
- 6) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan
- 7) Kondisi kerja
- 8) Aspek social dalam Pekerjaan
- 9) Komunikasi
- 10) Fasilitas

Berikut ini adalah penjelasan mengenai faktor-faktor kepuasan kerja karyawan.

- 1) Kesempatan Untuk Maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

- 2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan.

Keadaan yang sangat aman mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Factor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Sekaligus atasannya supervisor yang buruk dan berkaitan absensi dan turnover.

6) Faktor intristik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penynaran, kantin dan tempat kerja.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasa dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau pun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mullin (1993) yaitu:

- a. Faktor pribadi, faktor ini meliputi kepribadian, pendidikan, intelligence dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b. Faktor sosial, faktor ini meliputi hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya, faktor ini meliputi sikap-sikap yang mendasari kepercayaan, dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi, faktor ini meliputi sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat

pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.

a. Teori-teori tentang kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 120), teori-teori tentang kepuasan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

- 1) Teori keseimbangan
- 2) Teori perbedaan
- 3) Teori pemenuhan kebutuhan
- 4) Teori teori pandangan kelompok
- 5) Teori dua factor dari Herzberg
- 6) Teori pengharapan

Berikut ini adalah penjelasan mengenai teori-teori tentang kepuasan kerja karyawan.

1) Teori keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan dari membandingkan input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan

seimbangan dapat mengakibatkan dua kemungkinan yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya atau ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan dirasakan pegawai. Apabila apa yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas, dan karyawan selalu menginginkan agar apa yang didapatkan sesuai dengan yang diterima dan diharapkan karyawan.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin puas pula karyawan tersebut. Dan sebaliknya makin kecil kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin tidak puas karyawan tersebut.

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok acuan, yang

dijadikan acuan atau tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori dua factor dari Herzberg

Teori dua factor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia membangunkan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan dianalisis isi (content analysis) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

6) Teori pengharapan

Menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang mengharapkan sesuatu, dan penafsiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya. Penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan memungkinkan mencapai hasil dapat menuntut hasil lainnya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendal, Hulin dalam Mangkunegara (2013, hal. 126), indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal yaitu :

- 1) Kerja
- 2) Pengawasan
- 3) Upah
- 4) Promosi
- 5) *Co-worker* (Rekan kerja)

Berikut ini adalah penjelasan mengenai indikator tentang kepuasan kerja karyawan.

1) Kerja

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

2) Pengawasan

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.

3) Upah

Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.

4) Promosi

Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja, dll. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan, seperti perasaan senang, bahagia, dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

5) *Co-worker* (Rekan kerja)

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam

memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

Hasibuan, (2008 hal 202), menyatakan bahwa □Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. □

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. kedisiplinan
5. Prestasi kerja

Berikut ini adalah penjelasan mengenai indikator tentang kepuasan kerja karyawan :

1. Menyenangi pekerjaannya.

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarnya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya.

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3. Moral Kerja.

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan.

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban

5. Prestasi kerja.

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2. Budaya organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang □ orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap □ tiap orang di dalam suatu organisasi

mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi menunjukkan agar seseorang dapat menggunakan budaya organisasi sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, etos kerja, dan produktivitas.

Menurut Druicker dalam Tika (2010, hal. 4) :

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah □ masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota □ anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah □ masalah yang terkait.

Menurut wirawan (2008, hal. 10) menyatakan :

Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai □ nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan di ajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011, hal. 2) menyatakan :

Budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai □ nilai (values), keyakinan □ keyakinan, asumsi □ asumsi, atau norma □ norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah □ masalah organisasinya.

Jadi, budaya organisasi juga dapat disimpulkan penentu perubahan perilaku yang ada di dalam diri individu karyawan yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya mempengaruhi kinerja yang ada budaya organisasi yang benar □ benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Dengan demikian, secara konseptual dapat dikemukakan

bahwa budaya organisasi adalah dorongan dalam diri karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Pada dasarnya budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Tika (2010, hal. 5) ada tujuh faktor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1) Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2) Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3) Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi.

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4) Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi/perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5) Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya organisasi perlu dibagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6) Pewarisan (*sharing of value*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota - anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan.

7) Penyesuaian (*adaptasi*)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi/perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar (2001, hal. 264), faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah :

a. Pengaruh umum dari luar yang luas

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyar

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Tika (2010, hal. 10) terdapat beberapa indikator yang apabila dicampur dan dicocokkan akan menjadi budaya organisasi yaitu :

- 1) Inisiatif individual
- 2) Toleransi terhadap tindakan berisiko
- 3) Pengarahan
- 4) Integrasi
- 5) Dukungan manajemen
- 6) Kontrol
- 7) Identitas
- 8) Sistem imbalan
- 9) Toleransi terhadap konflik
- 10) Pola komunikasi

Berdasarkan indikator - indikator yang telah dikemukakan, maka penjelasan dari masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1) Inisiatif individual

Yang di maksud tingkat individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan.

2) Toleransi terhadap tindakan berisiko

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

3) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi/perusahaan.

4) Integrasi

Integrasi di maksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat mendorong unit - unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkordinasi. Kekompakan unit - unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5) Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi/perusahaan.

6) Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan \square peraturan atau norma \square norma yang berlaku dalam dalam suatu organisasi/perusahaan. Untuk itu di perlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai/karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan.

7) Identitas

Identitas dimana dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu organisasi/perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam

perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi/perusahaan.

8) Sistem imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya). Didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan dapat mendorong karyawan suatu organisasi/perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

9) Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi/perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan.

10) Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

Menurut Mas'ud (dalam Meliana, 2012), budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan etisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil, sehingga indikator budaya organisasi adalah :

- 1) Keterbukaan
- 2) Rasa aman dengan pekerjaan
- 3) perasaan dihargai
- 4) kerjasama
- 5) kejelasan organisasi
- 6) dukungan dan perhatian

Berdasarkan indikator - indikator yang telah dikemukakan, maka penjelasan dari masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan.

Adanya toleransi perusahaan untuk membuka diri kepada karyawan dalam rangka menjalin hubungan untuk berkomunikasi dan saling berinteraksi, serta mau menerima saran sebagai masukan.

2. Rasa aman dengan pekerjaan

Artinya terjaminnya kebutuhan akan rasa aman dan tenang mencakup lingkungan yang bebas dari segala bentuk ancaman di lingkungan pekerjaan.

3. Perasaan dihargai

Merupakan kebutuhan karyawan berupa perasaan akan dianggap dan diterima

keberadaannya serta tidak diperlakukan seperti "mesin perusahaan".

4. Kerjasama

Merupakan suatu bentuk usaha perusahaan dalam mempersatukan dan mempererat hubungan antar karyawan dengan memberikan pekerjaan secara berkelompok.

5. Kejelasan organisasi

Adanya kejelasan budaya organisasi yang terdapat di perusahaan, selain itu juga menampilkan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam suatu organisasi tersebut.

6. Dukungan dan Perhatian.

Adalah bagaimana perusahaan menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan karyawan (care about employees well-being).

3. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi efektif adalah penting bagi para manajer paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. Kedua, komunikasi adalah kegiatan untuk para manajer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka.

Komunikasi diperlukan agar pegawai mengetahui posisinya dalam organisasi. Jadi, mekanismen komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap pegawai dalam kelompoknya, agar mencapai satu tujuan.

Menurut Richard (2006, hal 272) mengatakan komunikasi adalah proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh kedua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk mendisiplin kerja atau mempengaruhi perilaku.

Menurut Joko Purwanto (2006, hal. 3) komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antar individu atau kelompok melalui sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Menurut Sutrisna Dewi (2007) komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, dan perasaan dari orang yang berkomunikasi untuk merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan

Jadi menurut definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran informasi antar individu atau kelompok agar mendisiplin kerja atau mempengaruhi perilaku individu atau kelompok tersebut.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi sebagai jembatan yang mempertemukan antar anggota dalam perusahaan. Namun terkadang belum menyadari betapa pentingnya komunikasi yang terputus. Hal ini mungkin terjadi sebagai akibat merasa dirinya paling penting.

Menurut Rivai (2009, hal. 428) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh:

1. Jabatan
2. Tempat
3. Alat komunikasi
4. Kepadatan kerja

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi diatas adalah sebagai berikut:

1) Jabatan

Level jabatan sedikit banyak mempengaruhi kelancaran komunikasi diantara pihak-pihak. Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, demikian juga bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.

2) Tempat

Ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antar pegawai yang selevel maupun antar atasann dengan bawahan.

3) Alat komunikasi

Alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat sesungguhnya bukan penghalang lagi, karena telah ada alat komunikasi seperti handphone.

Menurut Arni Muhammad (2009:110) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain :

1. Keterbukaan

Kurangnya sifat terbuka antara pimpinan dan karyawan akan menyebabkan pemblokiran atau tidak mau menyampaikan pesan dan gangguan pesan.

2. Kepercayaan pada pesan tulisan

Kebanyakan para pimpinan lebih percaya pada pesan tulisan yang menggunakan alat-alat elektronik daripada pesan yang disampaikan secara lisan dengan tatap muka. Pimpinan lebih banyak menyampaikan pesan berupa bulletin dan lain-lain sebagai pengganti kontak personal secara tatap muka dengan bawahan.

3. Pesan yang berlebihan

Banyaknya pesan-pesan yang dikirimkan secara tertulis maka karyawan terbebani dengan memo-memo, bulletin, surat-surat pengumuman, majalah dan pernyataan kebijaksanaan, sehingga banyak pesan yang harus dibaca oleh karyawan.

5. Timing

Ketepatan waktu pengiriman pesan mempengaruhi komunikasi. Pimpinan hendaknya mempertimbangkan saat yang tepat bagi pengiriman pesan dan dampak yang potensial kepada tingkah laku karyawan.

5. Penyaringan

Pesan-pesan yang dikirimkan kepada bawahan tidaklah semuanya diterima mereka. Tetapi mereka saring mana yang mereka perlukan.

c. Indikator Komunikasi

Menurut Husein Umar (2004, hal. 26-27) indikator komunikasi adalah:

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Dukungan
4. Kesamaan

Berdasarkan indikator - indikator yang telah dikemukakan, maka penjelasan dari masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan

Keinginan untuk terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.

2. Empati

Mencoba merasakan yang sama dengan lawan bicara.

3. Dukungan

Mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan, walau hanya tepukan atau sekedar mengangguk-anggukan kepala.

4. Kesamaan

Karena kenyataan manusia tidak ada yang sama, sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

Menurut Suranto (2007, hal 10-11) antara lain :

1. Pemahaman

Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suana menyenangkan kedua belah pihak

3. Pengaruh pada sikap

Apabila seseorang berkomunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Komunikasi akan menjadi efektif apabila terjadinya pemahaman yang sama dan pihak lain terangsang untuk berfikir efektif atau melakukan sesuatu. Jadi komunikasi dengan komunikasi yang efektif bukanlah hal yang sama. Kemampuan

untuk berkomunikasi yang efektif akan menambah keberhasilan individu maupun organisasi.

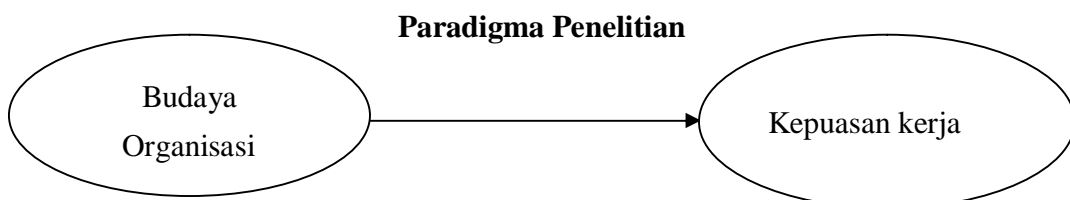
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Juliansyah (2013, hal. 166) budaya organisasi adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi, dan cara berfikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku karyawan, dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Seseorang yang telah mempunyai norma yang kuat akan mempengaruhi setiap tindakan yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil penelitian Soedjono (2005) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.



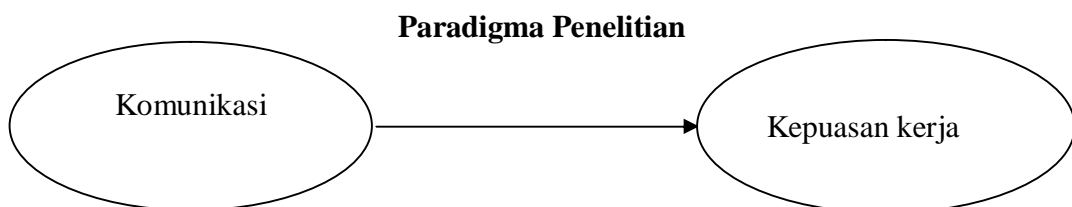
Gambar II. 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Bangun (2012, hal. 360) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak tercapai sasaran.

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seseorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.

Berdasarkan hasil penelitian Nuraini (2014) menyatakan komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan.



Gambar II. 2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

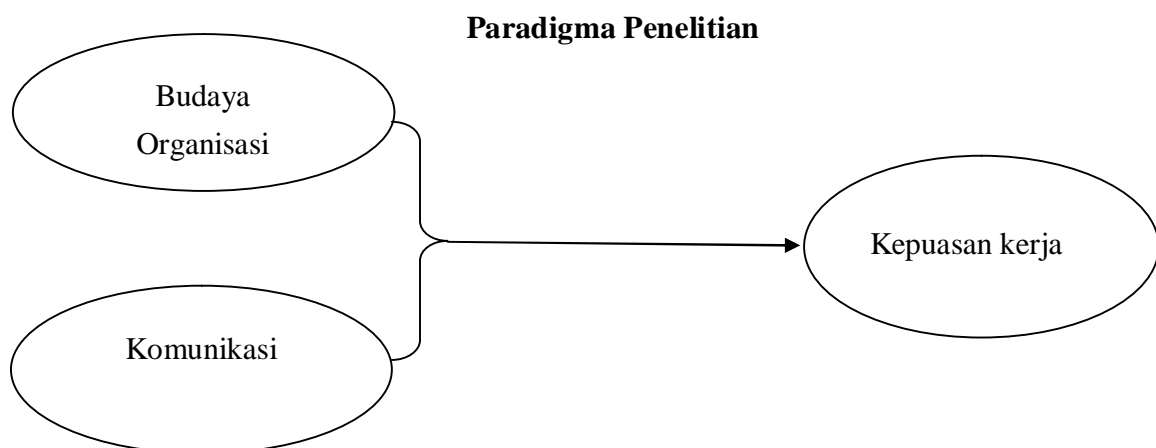
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Adanya budaya organisasi yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya budaya organisasi yang positif dapat berpengaruh

langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja sebagai bentuk kepuasan karyawan. Disamping budaya organisasi, komunikasi dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting, sebab dengan adanya komunikasi yang baik dapat berpengaruh langsung kepada karyawan dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian Gusti Agung Mas Yuni Astuti, dkk (2016) menyatakan terbukti secara empiris budaya organisasi dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada kerangka berfikir berikut ini :



Gambar II. 3.
Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

(BUAT GAMBAR KE EMPAT DISKUSI SAMA SURYA)

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau asumsi sementara dari masalah yang diteliti oleh penulis. Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan dan

berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian adalah :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *asosiatif*. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 90) mengemukakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Pendekatan asosiatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Souci Indoprime Medan.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel III.1 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	No. Item Pernyataan
1.	Kerja	Item 1 & 2
2.	Pengawasan	Item 3 & 4
3.	Upah	Item 5 & 6
4.	Promosi	Item 7 & 8
5.	<i>Co-worker</i> (Rekan kerja)	Item 9 & 10

Sumber: Mangkunegara, (2013, hal. 126)

PERBAIKI PENULISAN ITEM IKUT SURYA, DAN TABEL
INDIKATOR BERIKUT NYA

2. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi/perusahaan untuk melakukan aktivitas kerja dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan dengan predikat terpuji. Adapun indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel III.2 Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	No. Item Pernyataan
1.	Inisiatif individual	Item 1
2.	Toleransi terhadap tindakan berisiko	Item 2
3.	Pengarahan	Item 3
4.	Integrasi	Item 4
5.	Dukungan manajemen	Item 5
6.	Kontrol	Item 6
7.	Identitas	Item 7
8.	Sistem imbalan	Item 8
9.	Toleransi terhadap konflik	Item 9
10.	Pola komunikasi	Item 10

Sumber: Robbins dalam Tika, (2010, hal. 10)

3. Komunikasi Kerja (X_2)

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari seseorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Adapun indikator komunikasi adalah sebagai berikut :

Tabel III.3 Indikator Komunikasi

No	Indikator	No. Item Pernyataan
----	-----------	---------------------

1.	Keterbukaan	Item 1 & 2
2.	Empati	Item 3 & 4
3.	Dukungan	Item 5
4.	Kesamaan	Item 6

Sumber : Husein Umar, (2004, hal. 26-27)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Souci Indoprima Medan yang beralamat di Jl. Sei Serayu Medan no. 87

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan bulan April 2017. Adapun jadwal rencana penelitian, mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan skripsi, dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel III.4 Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																				
		Des'16				Jan'17				Feb'17				Mar'17				Apr'17				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pra Riset																					
2	Pengajuan Judul																					
3	Pembuatan Proposal																					
4	Seminar Proposal																					
5	Revisi																					
6	Riset																					
7	Pengumpulan Data																					
8	Pengolahan Data																					
9	Penyusunan Skripsi																					
10	SidangMeja Hijau																					

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Souci Indoprima yang berjumlah 190 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan *propotional random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 59) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misalnya 1%, 5%, 10%, dll).

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{190}{1 + 190(0,1)^2} = 65,5 = 66 \text{ Orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 66 orang karyawan di PT. Souci Indoprima Medan.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah :

1. Angket (*questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada karyawan di objek penelitian yaitu PT. Souci Indoprima Medan dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, diman setiap pernyataan mempunyai 5 opsi, yaitu :

Tabel III.5 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabilitas tidaknya kesahihan dari suatu instrumen maka diuji dengan :

a. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian

dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xtyt - (\sum xt)(\sum yt)}{\sqrt{\{n \sum xt^2 - (\sum xt)^2\} \{n \sum yt^2 - (\sum yt)^2\}}}$$

(Juliandi dan Irfan (2013, hal. 79))

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xt$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum yt$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xt^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum yt^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum xt)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yt)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xtyt)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Pengujian validitas tiap instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan r_{hitung} terhadap $r_{tabel} = 0,3610$ (lihat tabel r), dimana $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Berdasarkan hasil pengujian validitas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel III.6
Hasil pengujian Validitas Budaya Organisasi (X1)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,6350	0,3610	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,4952	0,3610	Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,6559	0,3610	Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,4642	0,3610	Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,4715	0,3610	Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,4368	0,3610	Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,4752	0,3610	Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,4186	0,3610	Valid

9	Pertanyaan butir 9	0,4446	0,3610	Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,4140	0,3610	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16

Tabel III.7
Hasil Pengujian Validitas Komunikasi (X2)

No	Pertanyaan	rhitung	Rtabel	Hasil Uji
1	Pertanyaan butir 1	0,3785	0,3610	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,5362	0,3610	Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,4727	0,3610	Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,5693	0,3610	Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,3796	0,3610	Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,5220	0,3610	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16

Tabel III.8
Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	r hitung	Rtabel	Hasil Uji
1	Pertanyaan butir 1	0,5254	0,3610	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,4841	0,3610	Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,5204	0,3610	Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,5274	0,3610	Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,4398	0,3610	Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,4582	0,3610	Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,5486	0,3610	Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,4881	0,3610	Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,6713	0,3610	Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,4770	0,3610	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (Budaya Organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja) ternyata semua pertanyaan

mempunyai status valid atau absah, artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Azuar (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,60, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{s^2} \right]$$

Juliandi dan Irfan, (2013, hal 86)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum s^2$ = Jumlah varians butir

s^2 = Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) \geq 0,6 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya).

Tabel III.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Budaya Organisasi (X1)	0,704	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,678	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,747	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas penulis dapat menjelaskan bahwa hampir semua instrumen angket yang penulis sebarakan kepada seluruh responden memiliki nilai Cronbach Alpha keseluruhannya lebih besar dari kriteria yang dimaksud 0,60,

maka hampir semua angket yang telah disebar oleh penulis kepada para responden adalah reliabel.

2. Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi yang dilakukan adalah merupakan untuk mempelajari data-data yang ada di dalam perusahaan yang berhubungan dengan budaya organisasi dan komunikasi serta dampak terhadap kepuasan kerja PT. Souci Indroprima Medan

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 89) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Berganda

Untuk mencari hubungan X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Juliandi dan Irfan, (2013, hal.174)

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja
 B = Konstanta
 $\beta_1 X_1$ = Budaya Organisasi
 $\beta_2 X_2$ = Komunikasi
 e = error

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variable independen. Apabila terdapat korelasian antar variable bebas, maka terjadi multi koleneritas, demikian

juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Uji multi kolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan ujiregresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance InflasiFactro*) dan koefisien korelasi antara variable bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multi kolonieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variable bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multi kolonieritas.

c. Uji Heteros kedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskesdasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Uji -t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

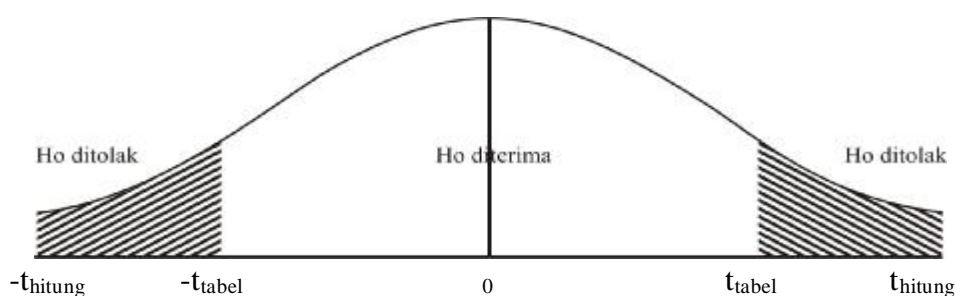
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sugiyono, (2012, hal. 250)

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
- rt = Korelasi variabel yang ditentukan
- n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H₀ diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t

dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

4. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sugiyono, (2012, hal. 257)

Keterangan :

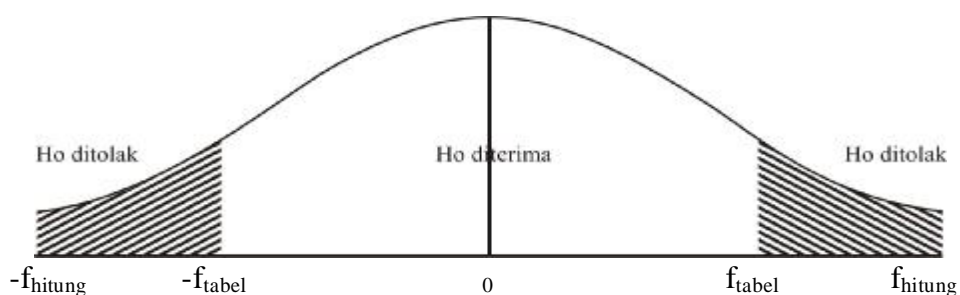
F_h = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi bergandayang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

F_{tabel} = Nilai F dalam table F berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > F_{tabel}$.
- b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$.

5. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Budaya organisasi dan Komunikasi) dalam menerangkan variabel dependen (Kepuasan Kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sugiyono, (2012, hal. 264)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 6 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y. Variabel X_1 adalah budaya organisasi, variabel X_2 adalah komunikasi dan untuk variabel Y adalah kepuasan kerja. Kuesioner disebar sebanyak 66 eksemplar dan yang kembali 30 eksemplar. Dengan demikian peneliti hanya menginput dan mengolah data sebanyak 30 eksemplar saja. Berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

a. Berdasarkan Usia

Berikut adalah tabel jumlah responden penulis berdasarkan usia:

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
25-30 Tahun	15	50,0%
31-40 Tahun	7	23,3%
>41 Tahun	8	26,7%
Total	30	100,0

Sumber : Data Kuesioner diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa usia terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah berusia 25-30 tahun dengan besaran nilai 50,0% atau 15

orang dan lebih dari 41 tahun dengan besaran nilai 26,7% atau 8 orang, selanjutnya berusia 31-40 tahun dengan besaran nilai 23,3% atau 7 orang.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel jumlah responden penulis berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	18	60,0%
Perempuan	12	40,0%
Total	30	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin laki – laki dengan besaran nilai 60,0% atau 18 orang. Sedangkan untuk responden perempuan dengan besaran nilai 40,0% atau 12 orang.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan adalah tabel jumlah responden penulis berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	12	40,0%
DIPLOMA	8	26,7%
S1	10	33,3%
Total	30	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwasannya responden berdasarkan pendidikan terakhir yang terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah responden berpendidikan SMA adalah dengan besaran nilai 40,0% atau 12 orang, berpendidikan S1 adalah dengan besaran nilai 33,3% atau 10 orang, dan berpendidikan DIPLOMA adalah dengan besaran nilai 26,7% atau 8 orang.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Responden untuk kategori pertanyaan budaya organisasi adalah karyawan tetap pada PT. Souci Indoprima Medan sebanyak 30 orang. Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan, yaitu :

Tabel IV.4
Skor Angket untuk variabel X₁ (budaya organisasi)

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	12	40,00	17	56,67	1	3,33	0	0	0	0	30	100
Item 2	9	30,00	15	50,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Item 3	11	36,67	7	23,33	12	40,00	0	0	0	0	30	100
Item 4	8	26,67	15	50,00	7	23,33	0	0	0	0	30	100
Item 5	9	30,00	15	50,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Item 6	12	40,00	10	33,33	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Item 7	11	36,67	13	43,33	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Item 8	6	20,00	18	60,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Item 9	7	23,33	13	43,33	10	33,33	0	0	0	0	30	100
Item 10	9	30,00	16	53,33	5	16,67	0	0	0	0	30	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (56,67%).
2. Jawaban responden tentang Saya berani mengambil tindakan yang berisiko dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (50,00%).
3. Jawaban responden tentang atasan sudah memberikan arahan agar karyawan saling bekerja sama untuk mencapai target perusahaan, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 12 orang (40,00%)
4. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan yang saya punya untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (50,00%)
5. Jawaban responden tentang Pemimpin mendorong karyawan untuk bekerja secara terkoordinasi., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (50,00%).
6. Jawaban responden tentang Atasan langsung yang mengontrol karyawan selama bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (40,00%).
7. Jawaban responden tentang Perusahaan mengutamakan karyawan yang mempunyai identitas yang jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (43,33%).
8. Jawaban responden tentang Gaji yang diberikan setimpal dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (60,00%).

9. Jawaban responden tentang Perbedaan pendapat sering menimbulkan konflik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (43,33%).

10. Jawaban responden tentang Dalam bekerja atasan sering berkomunikasi secara langsung, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (53,33%).

(BUAT KESIMPULAN SETIAP JAWABAN RESPONDEN) (TANYA SAMA DEWI)

Tabel IV.5
Skor Angket untuk variabel X₂ (Komunikasi)

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	8	26,67	14	46,67	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Item 2	7	23,33	15	50,00	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Item 3	7	23,33	13	43,33	10	33,33	0	0	0	0	30	100
Item 4	13	43,33	9	30,00	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Item 5	14	46,67	15	50,00	1	3,33	0	0	0	0	30	100
Item 6	7	23,33	17	56,67	6	20,00	0	0	0	0	30	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya terbuka dalam hal menyampaikan pendapat kepada atasan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang (46,67%).
2. Jawaban responden tentang Saya rutin memberitahukan atasan saya mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (50,00%).

3. Jawaban responden tentang Saya mendamaikan perbedaan persepsi dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (43,33%).
4. Jawaban responden tentang Saya mengadakan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan saya., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (43,33%).
5. Jawaban responden tentang Saya memberikan dukungan kepada rekan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (50,00%).
6. Jawaban responden tentang Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (56,67%).

Tabel IV.6
Skor Angket untuk variabel Y (Kepuasan Kerja)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	15	50,00	14	46,67	1	3,33	0	0	0	0	30	100
Item 2	11	36,67	12	40,00	7	23,33	0	0	0	0	30	100
Item 3	8	26,67	17	56,67	5	16,67	0	0	0	0	30	100
Item 4	8	26,67	15	50,00	7	23,33	0	0	0	0	30	100
Item 5	9	30,00	18	60,00	3	10,00	0	0	0	0	30	100
Item 6	13	43,33	13	43,33	4	13,33	0	0	0	0	30	100
Item 7	11	36,67	15	50,00	4	13,33	0	0	0	0	30	100
Item 8	12	40,00	10	33,33	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Item 9	12	40,00	12	40,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Item 10	8	26,67	13	43,33	9	30,00	0	0	0	0	30	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (50,00%).
2. Jawaban responden tentang Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang (40,00%).
3. Jawaban responden tentang Saya puas atasan saya selalu mengawasi siapa yang bawahan kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (56,67%).
4. Jawaban responden tentang Saya puas perusahaan selama ini benar-benar menerapkan peraturan yang berlaku bagi semua karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (50,00%).
5. Jawaban responden tentang Saya puas dengan upah yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (60,00%).
6. Jawaban responden tentang Saya puas dengan gaji yang saya terimasaatini sudah sesuai dengan posisi pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 13 orang (43,33%).
7. Jawaban responden tentang Saya puas perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (50,00%).
8. Jawaban responden tentang Saya puas jika ada karyawan yang berprestasi maka perusahaan memberikan peluang untuk jabatan yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (40,00%).

9. Jawaban responden tentang Saya puas menerima saran dari rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 12 orang (40,00%).
10. Jawaban responden tentang Saya puas mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (43,33%).

3. Pengujian Asumsi Klasik

1. Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan diatas dengan SPSS tentang pengaruh variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Adapun rumus dari regresi linear berganda

$$Y = \beta + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

(Sugiono, 201, hal. 277)

Tabel IV. 7
Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	20,782	7,996		2,599	,015		
1 budaya organisasi	,595	,161	,571	,850	,571	,960	1,042
komunikasi	,556	,169	,527	3,283	,003	,960	1,042

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 20.782 + 0,595 X_1 + 0,556 X_2$$

Nilai β adalah 20.782 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) dan komunikasi (X_2) adalah keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan 0), maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 20.782. Nilai koefisien regresi X_1 0,595 menunjukkan apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 59,50 %. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,556$ menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 55,60 %.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif atau signifikan, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, maka dilakukan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

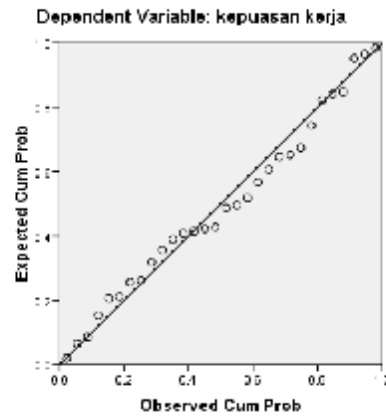
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara

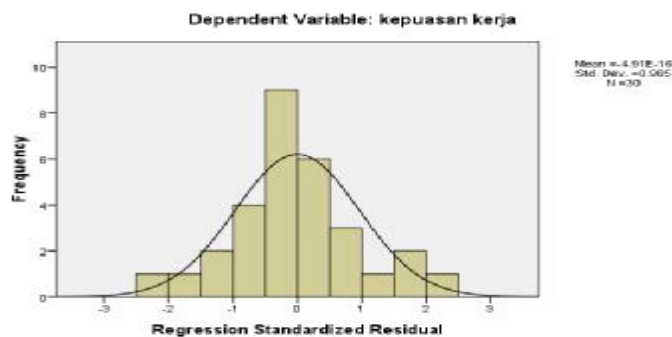
untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan histogram dan pendekatan grafik.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV. 1
Uji Normalitas

Histogram



Gambar IV. 2
Uji Normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya.

TABEL IV. 8
Uji Multikolinearitas

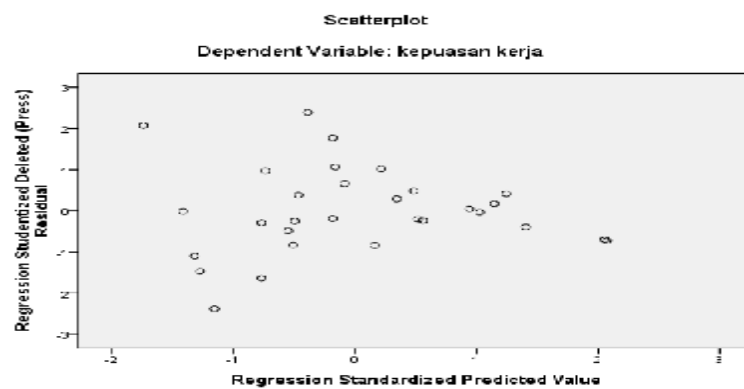
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 budaya organisasi	,960	1,042
Komunikasi	,960	1,042

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Variabel budaya organisasi (X1) dan komunikasi (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang di tentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar IV. 3
Uji Heterokedastisitas

4. Pengujian Hipotesis

Setelah penulis mendapatkan data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya di olah melalui pengolahan data menggunakan spss, maka pembahasan penulis mengenai variabel – variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data dengan spss tentang pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV.9 Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.302	3.56230

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,571. Sedangkan *R-Square* adalah 0,326 atau 32,60% menunjukkan sekitar 32,60% variabel Y (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X_1), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi budaya organisasi (X_1) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) adalah 32,60%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan Uji t. hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : p = 0 =$ (tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja)

$H_a : p \neq 0 =$ (ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja)

Tabel IV.10
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.782	7.996		2.599	.015
	Budaya organisas	.595	.161	.571	3.683	.001

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Tabel IV-10, tentang pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t dengan probabilitas sig $0,001$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05\%$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. IndoPrima Souci Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT. Indoprime Souci Medan sudah baik dan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pengolahan data dengan spss tentang pengaruh variabel komunikasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 11 Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.278	.252	3.68819

a. Predictors: (Constant), komunikasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,527. Sedangkan *R-Square* adalah 0,278 atau 27,80%, menunjukkan sekitar 27,80% variabel Y (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi (X_2) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) adalah 27,80%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan Uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

Ho : $p = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja)

Ho : $p \neq 0$ (ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja)

Tabel IV.12 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.893	8.325		2.750	.010
	Komunikasi	.556	.169	.527	3.283	.003

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Dari tabel IV-12, tentang pengaruh variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t dengan probabilitas sig $0,003$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. IndoPrima Souci Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di PT. IndoPrima Souci Medan sudah baik dan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

c. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja digunakan korelasi ganda dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel IV.13 Nilai R-Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.421	3.24548

a. Predictors: (Constant), komunikasi, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Nilai koefisien korelasi ganda $0,679$, sedangkan *R-Square* adalah $0,461$ atau $46,10\%$ menunjukkan sekitar $46,10\%$ variabel Y (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X_1) dan komunikasi (X_2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi budaya organisasi (X_1) dan komunikasi

(X₂) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) adalah 46,10%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : budaya organisasi (X₁) dan komunikasi (X₂) berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Agar dapat dilakukan pengujian statistic, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistic sebagai

Ho : $p = p = p = 0 \rightarrow$ (tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi (X₁) dan komunikasi (X₂) terhadap variabel Y (kepuasan kerja)

Ha : salah satu $p \neq 0 \rightarrow$ (ada pengaruh signifikan budaya organisasi (X₁) dan komunikasi (X₂) terhadap variabel Y (kepuasan kerja)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka Ho ditolak, namun bila nilai probabilitas F (Sig) pada tabel Anova $> \alpha_{0,05}$, maka Ha diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Tabel IV.14 Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.072	2	121.536	11.538	.000 ^a
	Residual	284.395	27	10.533		
	Total	527.467	29			

a. Predictors: (Constant), komunikasi, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Nilai F pada tabel diatas adalah 11,538 deengan sig 0,000 $< \alpha_{0,05}$. Menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti budaya organisasi (X₁) dan komunikasi (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kepuasan kerja) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas (budaya organisasi dan komunikasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja

Pengaruh variabel Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t dengan probabilitas sig $_{0,001}$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) secara parsialnya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Souci Indoperima Medan. Pernyataan diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2012) dari hasil yang diperoleh yaitu 0,955 lebih besar dari tabel nilai kritik, dapat diartikan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kerja

Pengaruh variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t dengan probabilitas sig $_{0,003}$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Souci Indoperima Medan. Penelitian yang dilakukan oleh Narmodo (2007) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap pegawai.

3. Pengaruh Budaya organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan kerja

Pengaruh variabel Budaya organisasi dan variabel Komunikasi diperoleh dari nilai F pada tabel di atas sebesar 11,538 dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti budaya organisasi (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kepuasan kerja) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Penelitian ini menerima hipotesis penelitian ini, yakni budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Souci Indoperima Medan dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha_{0,05}$. pengaruh signifikan mengandung makna bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh nyata (berarti) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Souci Indoperima Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya dengan menggunakan spss, maka selanjutnya pada bab ini penulis memberikan kesimpulan berdasarkan pada bab sebelumnya. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh variabel X_1 (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) karyawan pada PT. Souci Indo Prima Medan.
2. Ada pengaruh variabel X_2 (komunikasi) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) karyawan pada PT. Souci Indo Prima Medan.
3. Ada pengaruh variabel X_1 (budaya organisasi) dan variabel X_2 (komunikasi) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) karyawan pada PT. Souci Indo Prima Medan.

(GAK USAH LAGI BUAT VARIBEL, LANGSUNG SAJA BUDAYA,
LINGKUNGAN , KEPUASAN)

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Souci Indo Prima Medan, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang kepuasan kerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan :

1. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan terus menjaga serta memperhatikan disiplin yang telah dilaksanakan maupun yang diberikan,

karena dari hasil yang dicapai memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

2. Diharapkan pada seluruh karyawan agar menyerap semua masukan yang diberikan oleh pimpinan pada PT. SouciIndo Prima Medan agar tercipta komitmen dalam diri untuk menghasilkan kepuasan kerja yang terbaik bagi perusahaan.
3. Diharapkan kepada seluruh pimpinan pada PT. SouciIndo Prima Medan dapat menjalin komunikasi yang baik agar tercipta atmosfer kerja yang baik sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik.
4. Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dukungan yang lebih yang diberikan oleh para atasan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan karyawan diberi tanggung jawab lebih sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih baik.

(JANGAN SAMA SARANNYA DENGAN SI DEWI, BERBAHAYA)

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Erlangga
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Cetakan Pertama, Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Juliansyah, N. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Edisi Pertama. Penerbit Kencana Media Group. Perpustakaan Nasional. Indonesia
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan kesebelas, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto (2014), *Psikologi dan Organisasi*, Jakarta : UI-Press
- Purwanto, Joko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen (2009), *Manajemen*, Edisi kesepuluh Jilid 1, Jakarta : Erlangga
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang (2013), *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*, Jakarta : CAPS (Center For Axademic Publishing Service).
- _____ (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS (Center For Axademic Publishing Service).
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta..
- Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- _____ (2011), *Budaya Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Tika, Pabundu (2010), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara .

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan : Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Usman, Husaini (2010), *Manajemen*, Edisi ke 3, Jakarta Timur: Bumi Aksara

Wirawan (2008), *Budaya dan Iklim Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta: Salemba Empat.

JURNAL

Mullin, (1993) ‘Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit “HIDAYAH” Boyolali, fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Soedjono, (2005) “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra. Vol 7 No 1, Maret 2005.

Sutrisna Dewi, (2007) “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ramada Bintang Bali Resort And SPA di Kuta Kabupaten Bandung.