

**Pengaruh Komunikasi Dan Iklm Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Pada PT.Telekomunikasin Indonesia Witel Sumut Barat**



Oleh :

SEJATI SITO HANG

1205160670

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2016



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 29 Oktober 2016, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : SEJATI SITOANG
NPM : 1205160670
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL SUMUT
BARAT-MEDAN

Dinyatakan : (E) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

(TITIN FARIDA, SE, M.Si)

Penguji II

(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

Pembimbing

(LILA BISMALA, ST, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI
Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)
Ketua Program Studi : DR. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si
Dosen Pembimbing : LILA BISMALA, ST, M.Si
Nama : SEJATI SITOANG
NPM : 1205160670
Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL SUMUT
BARAT MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
22-10-2016	Validitas & reliabilitas kuesioner gambar grafik & sdas. hasil regresi hasil pembacaan kesimpulan.		
24-10-16	Pertanyaan & jawaban.		
25-10-16	ACC 4/ sidang.		

Dosen Pembimbing Skripsi

(LILA BISMALA, ST, M.Si)

Medan, Oktober 2016
Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDY TANJUNG SE, M.Si)

**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : SEJATI SITO HANG
NPM : 1205160670
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Oktober 2016
Pembuat Pernyataan



SEJATI SITO HANG

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

SEJATI SITOANG, 1205160670. Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sumut Barat. Skripsi 2016

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sumut Barat, untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sumut Barat, untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sumut Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sumut Barat yang berjumlah 337 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 orang. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian yaitu daftar pernyataan (Quesioner). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai probabilitas sig. $0.338 > 0.05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan (H_a) ditolak dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X_1) secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y). Adanya pengaruh variabel Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan pada nilai probabilitas sig. $0.356 > 0.05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Adanya pengaruh signifikan antara Komunikasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh uji F dengan nilai sig. $0.404 > 0.05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Komunikasi dan Iklim Organisasi Berpengaruh Secara Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Uraian Teoritis	10
1. Kepuasan Kerja	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja	10
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
c. Teori-teori Kepuasan Kerja	13
d. Keterkaitan kepuasan Kerja Dengan Variabel Lainnya	17
2. Komunikasi	19
a. Pengertian Komunikasi.....	19
b. Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	21

c. Indikator Komunikasi	22
3. Iklim Organisasi	24
a. Pengertian Iklim Organisasi	24
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	
25	
c. Indikator Iklim Organisasi.....	27
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Definisi Operasional	31
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
1. Lokasi Penelitian	33
2. Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi	34
2. Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisis Data	42
1. Uji Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas Data	43
b. Uji Multikolinieritas	43
c. Uji Heteroskedastisitas	43

2. Analisis Regresi Linier Berganda	44
3. Pengujian Hipotesis	45
a. Uji t	45
b. Uji F	43
4. Koefisien Determinasi	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Data	46
2. Identitas Responden	46
a. Jenis Kelamin	47
b. Usia	47
c. Tingkat Pendidikan	48
d. Masa Kerja	48
3. Deskripsi Variabel Penelitian	49
4. Uji Asumsi Klasik	56
a. Uji Normalitas	56
b. Uji Multikolinieritas	57
c. Uji Heteroskedastisitas	58
5. Regresi Linier Berganda	59
6. Uji Hipotesis	61
a. Uji t	61
b. Uji F	64
c. Koefisien determinasi	65

B. Pembahasan 66

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	70
	A. Kesimpulan	70
	B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Motivasi	28
Tabel III-2 Indikator Budaya Organisasi	28
Tabel III-3 Indikator Lingkungan Kerja	29
Tabel III-4 Waktu Penelitian	30
Tabel III-5 Jumlah Populasi	31
Tabel III-6 Jumlah Sampel	32
Tabel III-7 Skala Pengukuran Likert	34
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X_1)	36
Tabel III-9 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_2)	37
Tabel III-10 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (Y)	37
Tabel III-11 Hasil Uji reliabilitas Instrumen Budaya Organisasi (X_1)	39
Tabel III-12 Hasil Uji reliabilitas Instrumen Budaya Organisasi (X_2)	39
Tabel III-13 Hasil Uji reliabilitas Instrumen Motivasi (Y)	39
Tabel IV-1 Skala Linkert	46
Tabel IV-2 Jenis Kelamin	47
Tabel IV-3 Usia	47
Tabel IV-4 Tingkat Pendidikan	48
Tabel IV-5 Masa Kerja	49
Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi	49
Tabel IV-7 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	51
Tabel IV-8 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi	53

Tabel IV-9 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	56
Tabel IV-10 Multikolenieritas	58
Tabel IV-11 Regresi Linier	60
Tabel IV-12 Uji t.....	62
Tabel IV-13 Uji F	64
Tabel IV-14 Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Hubungan budaya organisasi terhadap motivasi	23
Gambar II-2 Hubungan lingkungan kerja terhadap motivasi	24
Gambar II-3 Hubungan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi	25
Gambar III-4 Kriteria Pengujian Hipotesis	43
Gambar III-5 Kriteria Pengujian Hipotesis	44
Gambar IV-1 Uji Normalitas	57
Gambar IV-2 Uji Heteroskedastisitas	59
Gambar IV-3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi	63
Gambar IV-4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi	64
Gambar IV-5 Uji F	65

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, baik dalam tujuan-tujuan jangka panjang maupun tujuan-tujuan jangka pendek. Oleh sebab itu sumber daya manusia dalam perusahaan disebut sebagai aset yang paling bernilai dan berharga.

Sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menunjang kemajuan perusahaan, dalam hal ini sumber daya lain dan kekayaan perusahaan tetap merupakan modal yang amat berharga. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan penggunaan dan pemanfaatan sumber –sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna.

Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya dengan selayaknya. Kebutuhan yang diperlukan karyawan tersebut dapat berupa kebutuhan phsycis. Kebutuhan phsycis merupakan kebutuhan rohani atau jiwa seseorang. Dalam dunia kerja, contoh kebutuhan phsycis salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong kinerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Kepuasan merupakan suatu pertimbangan subjektif seorang karyawan atas keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan. Semakin bnyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginnya, maka semakin

tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karyawan, karena sebagian waktunya dihabiskan untuk bekerja. Hal positif yang di peroleh adalah meningkatnya tingkat kerja individual. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal pada perusahaan. Selain itu, manajemen juga harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawannya, karena hal tersebut mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Selain itu fungsi manajemen yang merupakan tantangan pokok bagi para manajer sebuah perusahaan adalah menggerakkan orang-orang dalam perusahaan, sehingga mereka bersedia bekerja sama secara efektif dan efisien untuk menciptakan kemajuan perusahaan menjadi lebih baik bagi perusahaan, oleh karena itu pemimpin yang bijaksana harus dapat memikirkan dengan cermat sampai sejauhnya balas jasa yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasinya masing-masing.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami, sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap perusahaan, seperti konflik antara karyawan dan sebaliknya. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, motivasi kepuasan kerja dan kinerja. Komunikasi yang baik antar pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat membuat karyawan termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin.

Menurut Handoko (2007, hal. 193) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka.

Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara (2007, hal. 145) menyatakan bahwa: "Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman diri seseorang, satu tempat atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain." Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja, karena tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktifitas kerja dapat dioptimalkan, pengawasan yang dilakukan pada koreksi yang telah sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan kurangnya review, mengatasi karyawan yang memiliki permasalahan baik secara individual maupun kelompok kurangnya interaksi yang diberikan kepada karyawan ketika mengalami sebuah kejadian.

Komunikasi merupakan suatu proses dari pengaruh informasi baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik. Komunikasi yang efektif adalah merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan intruksi-intruksi dan umpan baliknya dari para bawahan. Sekaligus dapat dimengerti dan diterima dengan baik bawahannya keseluruhan proses intruksi itu akan sangat bermanfaat bagi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Wirawan (2007, hal.122) menyatakan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misal pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Schneirder Yusop (2007, hal.34) iklim organisasi sebagai suatu peristiwa, suasana tingkah laku dan tindakan-tindakan didalam organisasi. Ia juga mengartikan iklim organisasi sebagai konsep yang terkait dengan penghargaan para anggota organisasi terhadap diri mereka.

Iklim organisasi yang baik juga dapat mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan sehingga iklim organisasi yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan, tujuan suatu perusahaan mencapai keuntungan yang maksimum produktifitas kerja yang tinggi, sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja untuk itu di perlukan adanya iklim organisasi yang baik.

Iklim organisasi bagi karyawan akan mempunyai dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan, kurangnya sarana prasaranaa dan tata ruang yang kurang baik berdampak pada kepuasan kerja karyawan menurun, yang disebabkan motivasi karyawan rendah dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Dengan melihat uraian-uraian di atas maka perusahaan penting untuk memperhatikan masalah yang timbul pada karyawannya, di antaranya komunikasi pimpinan dan bawahan maupun sesama karyawan dan masalah iklim organisasi pada perusahaan.

PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan adalah perusahaan bergerak dalam bidang jasa. Berdasarkan prariset yang dilakukan terdapat masalah yang di temukan di perusahaan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yaitu sedikit sekali karyawan yang merasa puas dalam bekerja di perusahaan. Demikian tentang temuan identifikasi masalah yang terlihat di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan berkaitan dengan komunikasi di antaranya komunikasi yang terjadi pada perusahaan tidak berjalan dengan baik. Begitu juga dengan temuan identifikasi masalah iklim organisasi di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan yaitu adanya ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena kurangnya mendukungnya iklim organisasi dan iklim organisasi perusahaan kurang memadai sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Kecendrungan muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan sosial, dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Begitu juga ketika seseorang tidak dapat memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun pimpinannya akan berpengaruh terhadap lingkungan pekerjaannya. Keberhasilan di perusahaan di tentukan dari pimpinannya yang bergerak di dalam perusahaan atau organisasi untuk ke arah kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerja sama yang baik didalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yaitu masih adanya karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini digambarkan dengan adanya karyawan yang merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan bahkan terkadang ada karyawan yang diminta untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan job-description-nya. Selain itu, kurangnya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir, dengan kata lain karyawan tidak memiliki kesempatan untuk maju.

Adapula permasalahan lainnya di temukan yaitu masalah rendahnya kepuasan kerja, dilihat dari komunikasi antara individu karyawan yang kurang efektif dan tidak adanya keseriusan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang akan mengakibatkan kinerja kurang maksimal. Masih terdapat komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan didalam perusahaan. Adanya beberapa karyawan merasa iklim organisasinya yang kurang nyaman hal ini disebabkan ruang kerja sempit.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan berpengaruh pengawasan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Setelah penulis melakukan penelitian pendahuluan pada PT.Telekomunikasi indonesia witel sumut barat medan, maka secara umum permasalahan yang dihadapi perusahaan dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Masih adanya beberapa staf yang kurang dapat mengkomunikasikan pendelegasian tugas dan wewenang kepada pegawai lain sehingga sering terjadi suatu pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu karena tidak jelas siapa yang akan mengerjakan pekerjaan tersebut.
2. Pimpinan masih kurang memperhatikan proses kerja pegawai, dimana pimpinan kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan maupun harapan dari bawahannya. Selain itu, pimpinan kurang bisa dalam mencari solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi.
3. Adanya beberapa pegawai yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1 .Batasan masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada faktor kepuasan kerja pada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumut Barat Medan.

2 .Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan?
2. Apakah ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja pektorgawai pada PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai padaPT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan.

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan penulis dalam hal komunikasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan, sebagai bahan masukan dalam pelaksanaan aktivitas kerjanya khususnya menyangkut bagaimana mencapai suatu tingkat kepuasan pegawai.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A.Uraian Teoritis

1.Kepuasan Kerja

a.Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah pegawai untuk mencari perkerjaan di perusahaan lain .Apabila pegawai di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan,pegawai cenderung akan bertahan pada perusahaan walau pun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Pegawai yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan di banding pegawai yang tidak puas.Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik.Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi.Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena pegawai merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya.Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Menurut Robbins (2009,hal.179) "Kepuasan Kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya"

Menurut Handoko (2007, hal. 193) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerja mereka.

Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan latar belakang keterampilannya.

Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam kepemimpinan suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kepemimpinan yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pada pegawai itu sendiri.

b.Faktor-faktor yang Mempengaruhi kepuasan kerja

Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi pegawai dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan.

Sutrisno(2009, hal 80) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, 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, 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 serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat(golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan sosial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Gilmer dalam Sutrisno (2009, hal 78) berpendapat, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini menentukan kepuasan kerja.
5. Pengawasan, sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibatkan absensi dan turn over.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat paker.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas 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

ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas . Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiunan, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat di penuhi akan menimbulkan rasa puas.

C. Teori-teori Kepuasan Kerja

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kepuasan seseorang dalam bekerja .Teori teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2007,hal.120) antara lain:

1. Teori Keseimbangan (Equaty Theory)
2. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory)
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)
4. Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theor)
5. Teory Pengarapan (Ecpentancy Theory)
6. Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

Berikut ini penjelasannya:

1.Teori Keseimbangan(Equity Theory)

Teori ini dikembangkan oleh Adam.Adapun komponen dari teori ini adalah input,outcome,comparison person,dan equaty-in-equaty.Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja

.Misalnya pendidikan,pengalaman,skill,usaha.peralatan pribadi dan jumlah jam kerja.

Outcome adalah semua nilai yang di peroleh dan di rasakan pegawai. Misalnya upah,keuntungan tambahan,status symbol,pengenaln kembali (recognition), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.Sedangkan comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama,seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinnya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain (comparison person). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang(equity)maka pegawai tersebut akan merasa puas.Tetapi apabila terjadi tidak seimbang (inequity) dapat menyebabkan dua kemungkinan,yaitu over compensation inequity (ketidakeimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya,under compensation inequity (ketidakeimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau comparison person).

2.Teorl Perbedaan (Discrepancy Theory)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai tergantung pada perbedaan

antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfilment Theory)

Teori ini pertama kali dipelopori A.H. Maslow . di kemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari " Human Science Theory" Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seorang itu jamak, yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa kebutuhan materil dan non-materil.

Dalam teori ini Maslow menyatakan adanya suatu hirarki kebutuhan pada setiap orang. Setiap orang memberi prioritas pada suatu kebutuhan sampai kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka kebutuhan yang kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya menurut urutannya.

4. Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai pegawai akan merasa puas apabila

hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Pengharapan (Expectancy Theory)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Pernyataan di atas berhubungan dengan rumus di bawah ini:

Valensi X Harapan = Motivasi

Keterangan:

- Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.
- Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
- Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu

6. Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1950). Ia menggunakan 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 mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan.

atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (Content analysis) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan sub ordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfiers*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), kesempatan berkembang dan bertanggung jawab.

d . Indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam mengundangi dan menjalankan pekerjaannya (Handoko dalam Sutrisno, 2009, hal 75). Oleh karena itu indikator yang membentuk kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Rekan kerja

4. Pimpinan
5. Promosi jabatan

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Kata komunikasi berasal dari perkataan “communicare” yang dalam bahasa latin mempunyai arti “berpartisipasi atau memberitahukan”, sedangkan perkataan “comunis” berarti milik bersama ataupun “berlaku dimana-mana” atau juga berarti sama-sama disini maksudnya sama makna. Jadi kalau dua orang melakukan komunikasi misalnya dalam bentuk pembicaraan maka komunikasi akan berjalan atau berlangsung dengan baik selama ada kesamaan makna mengenai apa yang di bicarakan.

Komunikasi pada prinsipnya mengadakan hubungan sesuai dengan perkataan di atas disebutkan pemindahan atau penyampaian atau pengoperan lambang-lambang (biasanya dalam bentuk kata-kata) untuk merubah tingkah laku orang lain. Untuk lebih jelasnya pengertian komunikasi berikut akan dikemukakan pendapat beberapa ahli.

Pengertian komunikasi menurut Hovland dalam Onong Uchjana affendy (2006, hal.10) adalah: “Upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap.”

Andrew F.Sikula dalam mangkunegara (2007,hal.145) menyatakan bahwa: "Komunikas adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman diri seseorang,satu tempat atau sesuatu kepada sesuatu,tempat atau orang lain."

Sedangkan T.Hani Handoko (2007,hal.272) pengertian komunikasi adalah:"Proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain."

Dari beberapa defenisi tersebut di atas di ambil kesimpulan bahwa komunikasi melibatkan orang dan bahwa memahami komunikasi oleh karenanya mencoba untuk memahami bagaimana orang berhubungan satu sama lain,komunikasi meliputi pertukaran arti (shared meaning),yang menyiratkan agar orang dapat berkomunikasi,mereka harus menyepakati definisi-definis istilah yang digunakan, komunikasi adalah simbolis gerak - gerak,suara,huruf,angka dan kata-kata hanya dapat mewakili atau memdekati gagasan yang mereka maksudkan untuk dikomunikasikan.

Menurut T.Hani Handoko (2007,hal.282-283) komunikasi berperan sebagai:

- 1) Pemuasan kebutuhan-kebutuhan manusiawi seperti kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain.
- 2) Perlawanan terhadap pengaruh-pengaruh yang menonton atau membosankan.
- 3) Pemenuhan keinginan untuk mempengaruhi prilaku orang lain.

- 4) Pelayanan sebagai sumber informasi hubungan pekerjaan yang tidak di sediakan saluran-saluran komunikasi formal.

B. Unsur-unsur Komunikasi

Dalam proses komunikasi terdapat tiga unsur yang mutlak dipenuhi. Ketiga unsur komunikasi itu merupakan kesatuan yang utuh dan bulat. Apabila salah satu unsur tidak ada, komunikasi tidak akan terjadi. Dengan demikian setiap unsur dalam komunikasi itu mempunyai hubungan yang sangat erat, dan saling bergantung satu dengan lainnya. Artinya, keberhasilan komunikasi di tentukan oleh semua unsur tersebut. Ketiga unsur tersebut adalah sebaga berikut:

1. Komunikator/sender/pengirim
2. Komunikan/receiver/penerima
3. Channel/saluran/media

Berikut penjelasan :

1. Komunikator/sender/pengirim

Komunikator/sender adalah orang yang menyampaikan isi pertanyaan kepada komunikan. Komunikator biasa perseorangan, kelompok, atau organisasi pengirim berita.

2. Komunikan/receiver/penerima

Komunikan/penerima adalah partner/rekan dari komunikator dalam berkomunikasi, sesuai dengan namanya, ia berperan sebagai penerima berita. Dalam komunikasi, peran pengirim dan penerima mungkin mendengarkan pembicara atau

menuliskan teks atau menginterpretasikan pesan dengan berbagai cara.

3. Channel/saluran/media

Channel adalah saluran atau jalan yang dilalui oleh isi pertanyaan komunikator kepada komunikan, atau jalan yang dilalui feedback komunikan kepada komunikator yang digunakan oleh pengirim pesan. Pesan dapat berupa kata-kata atau tulisan tiruan, gambaran atau perantara lain yang dapat di gunakan untuk mengirim melalui berbagai channel yang berbeda, seperti telepon, televisi, faksimil, fotocopi, hand signal, E-mail, sandi morse, semafor, sms, dan sebagainya.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 148) ada dua tinjauan yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

1. Faktor dari pihak sender
2. Faktor dari pihak receiver

Berikut penjelasannya:

1. Faktor dari pihak sender atau disebut komunikator yaitu.

Keterampilan, sikap, pengetahuan sender, dan media salur yang digunakan.

- a. Keterampilan sender

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, dan pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tulisan, maupun lisan.

b. Sikap sender

Sikap sender sangat berpengaruh pada receiver.

Sender yang bersikap angkuh terhadap receiver dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang disampaikan menjadi tolak, begitu juga dengan sikap sender yang ragu-ragu dapat mengakibatkan receiver tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan.

Maka dari itu sender harus mampu bersikap meyakinkan receiver terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

c. Pengetahuan sender

Sender yang mengetahui pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada receiver se jelas mungkin. Dengan demikian, receiver akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan sender.

d. Media saluran yang digunakan oleh sender

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi, atau pesan kepada receiver. Sender perlu menggunakan media saluran

komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian receiver.

2. Faktor dari pihak receiver yaitu, keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi.

a. Keterampilan receiver

Keterampilan receiver dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika receiver memiliki keterampilan mendengar dan membaca.

b. Sikap receiver

Sikap receiver terhadap sender sangat mempengaruhi efektif atau tidaknya komunikasi. Misalnya receiver bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap sender, maka komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti receiver. Maka dari itu receiver haruslah bersikap positif kepada sender, sekali pun tingkatan sender lebih rendah darinya.

c. Pengetahuan receiver

Pengetahuan sender sangat berpengaruh pula terhadap komunikasi. Receiver yang mempunyai

pengetahuan yang luas akan lebih mudah menginterpretasikan ide, atau pesan yang dia dapat dari sender. Jika pengetahuan receiver kurang luas, sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat diterima receiver.

d. Media Saluran Komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide, informasi, atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada receiver sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak olehnya. Jika alat indera receiver terganggu maka pesan yang diberikan sender dapat menjadi kurang jelas bagi receiver.

Dari kutipan di atas dapat dimengerti bahwa komunikasi memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya, maka untuk menciptakan komunikasi yang efektif di dalam suatu perusahaan pihak manajer harus memperhatikan faktor-faktor tersebut, guna menghindari terjadinya masalah di dalam perusahaan.

d. indikator komunikasi

Menurut suranto A W dalam (Rahayu, 2012) menyatakan indikator komunikasi adalah:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

Berikut penjelasan :

1. Pemahaman adalah memahami pesan secara cermat sebagai mana dimaksud komunikator.

2. Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi org lain merupakan bagian dari kehidupan sehari –hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai kengingan kita.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di dalam perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implicit di baliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

5. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

3. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, di alami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Wirawan (2007, hal.122) menyatakan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misal pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Sedangkan menurut Schneirder Yusop (2007, hal.34) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu peristiwa, suasana tingkah laku dan tindakan-tindakan didalam organisasi. Ia juga mengartikan iklim organisasi sebagai konsep yang terkait dengan penghargaan para anggota organisasi terhadap diri mereka. Dan Sopiah (2008, hal. 130) menyatakan iklim organisasi adalah keseluruhan "perasaan" yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Robert Stringer (dalam Wirawan ,2007,hal. 131)berpendapat bahwa untuk ada beberapa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi,yaitu sebagai berikut:

1) Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan dalam organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik.Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2) Standar-standar

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja.Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3) Tanggunga jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi”bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusan dilegimitasi oleh anggota organisasi lainnya.Tanggung jawab tinggi menunjukkan

bahwa anggota organisasi merasa di dorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4) Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa di hargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritiik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5) Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperbolehkan bantuan dari atasannya. Jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

6) Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

C.Indikator-Indikator Iklim Organisasi

Iklim yang ada dalam suatu organisasi tidak serta merta begitu saja.

Menurut Sunyoto (2013,hal.38) menyatakan ada beberapa indikator iklim organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Prilaku Pekerja
- 2) Gaya Kepimpinan
- 3) Teknologi
- 4) Lingkungan kerja

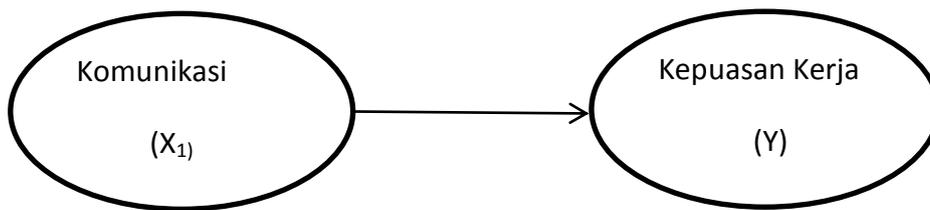
B.Kerangka Konseptual

1.Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

“Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan ke bawahan, sehingga karyawan akan merasa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi (sense of belonging) “ .

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Siti Rahayu Binarsih (2013) bahwa komunikasi berhubungan dengan kepuasan kerja pada pegawai kepegawaian daerah kota Medan. Menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang diilustrasikan

Seperti gambar berikut.



Gambar II-1

Kerangka Konseptual Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi tersendiri terhadap kepada para karyawan sehingga dapat tercipta kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yahyo, Handoko Djoko W, dan Reni Shinta Dewi (2013, hal. 6) menyimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang diilustrasikan seperti gambar berikut ini:



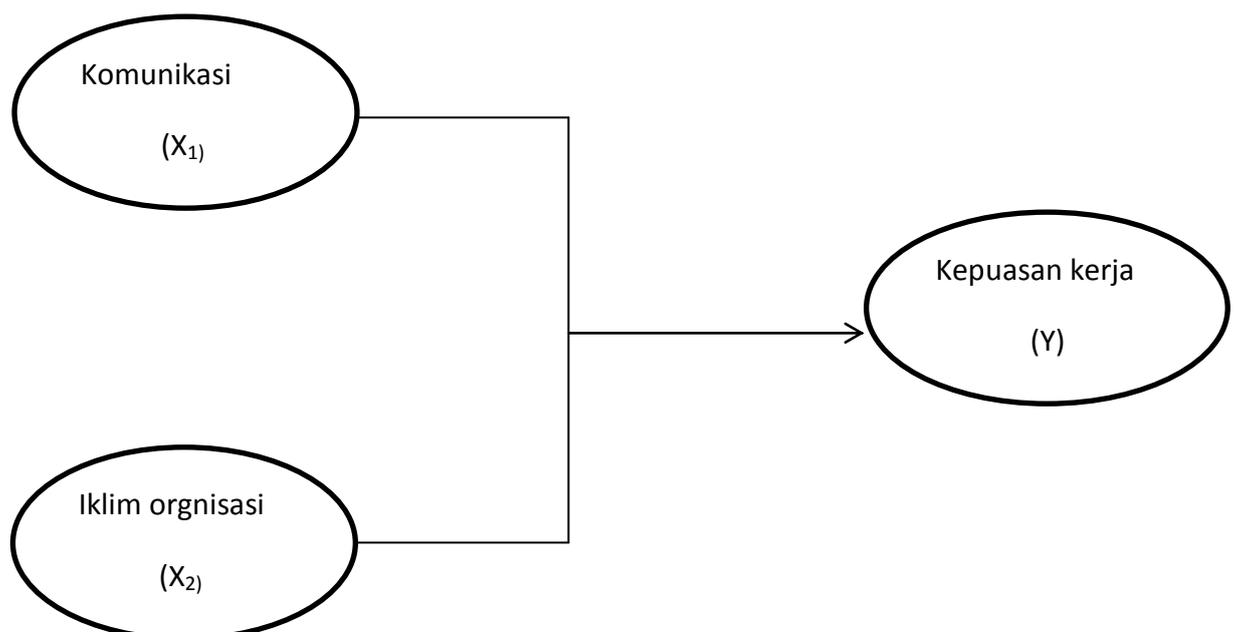
Gambar II-2

Kerangka Konseptual Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap kepuasan Kerja**3. Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009, hal. 77) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi fasilitas.

Variabel Bebas

Variabel Terikat



Gambar II-3
Kerangka Konseptual Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi
Terhadap Kepuasan Kerja

B. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori dan penelitian empiris sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.
Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan.
2. Ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada
PT.
Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan.
3. Ada pengaruh komunikasi dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja
karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu terhadap variabel yang lainnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasi dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini. Maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu :

1. Kepuasan Kerja (Variabel Y)

kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka.

Tabel III-1
Indikator Kepuasan Kerja

NO	Indikator
1	Pekerjaan itu sendiri
2	Gaji
3	Reka kerja
4	Pimpinan
5	Promosi jabatan

Sumber : Sutrisno (2009, hal. 75)

2. Komunikasi (Variabel X₁)

Andrew F.Sikula dalam mangkunegara (2007,hal.145) menyatakan bahwa: "Komunikasi adalah proses pemindahan informasi,pengertian dan pemahaman diri seseorang,satu tempat atau sesuatu kepada sesuatu,tempat atau orang lain."Dalam penelitian ini komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat

Tabel III-2
Indikator Komunikasi

NO	Indikator
1	Pemahaman
2	Kesenangan
3	Pengaruh pada sikap
4	Hubungan yang makin baik
5	Tindakan

Sumber : SURANTO AW (2012, hal. 57)

3. Iklim Organisasi (Variabel X₂)

Dalam. Menurut Wirawan (2007, hal. 122) menyatakan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan

mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misal pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. penelitian Iklim Organisasi ini yang dimaksud adalah iklim organisasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan.

Tabel III-3
Indikator Iklim Organisasi

NO	Indikator
1	Prilaku Kerja
2	Gaya Kepimpinan
3	Teknologi
4	Lingkungan Kerja

Sunyoto (2013,hal.38)

Sumber :

C. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Barat yang terletak di jalan HM. Yamin SH No.13 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November sampai dengan Maret 2016.

Tabel III-4
Waktu Penelitian

No	Proses penelitian	2015-2016																			
		November				Mei				juni				juli				Agustus			
		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	Pengumpulan Teori																				
4	Penyusunan Proposal																				
5	Bimbingan Proposal																				
6	Seminar Proposal																				
7	Revisi																				
8	Riset																				
9	Penulisan Skripsi																				
10	Bimbingan Skripsi																				
11	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013, hal 80) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pernyataan diatas maka akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Barat Medan yang berjumlah 337 orang.

Untuk memperjelas jumlah populasi karyawan tersebut, maka dibuat rincian atau klasifikasi golongan/tingkatan sebagai berikut :

Tabel III-5
Jumlah populasi

NO	Unit	Populasi
1	GM & DGM	2
2	WAR ROOM	4
3	ACCESS & SERVICE OPERATION	62
4	DATA MGT & ACCES MAINTENANCE	17
5	ACCESS OPTIMA & CONSTRUCTION SPV	15
6	NETWORK AREA	25
7	CCAN	11
8	OLO FULFILLMENT & ASSURANCE	10
9	HOME SERVICE 1	25
10	HOME SERVICE 2	16
11	OERSONAL SERVICE	13
12	CUSTOMER CARE	19
13	BUSINESS SERVICE	19
14	GOVT & ENTERPRISE SERVICE	20
15	LOGISTIK & GENERAL SUPPORT	10
16	HR & CDC	8
17	SAS	6
18	IS OPERATION SUPPORT	6
19	FINANCE	8
20	PAYMENT COLLECTON	7
21	KANDATEL BINJAI	23
22	KANDATEL LUBUK PAKAM	11
	JUMLAH	337

2. Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian di berlakukan.

Menurut Sugiyono (2013, hal 81) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin yang dikutip dalam Azuar juliandi dan Irfan (2013, hal 59), yaitu :

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

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

E : Presisi (10% = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{337}{1 + 337(0,1)^2}$$

$$n = \frac{337}{1 + 337(0,01)}$$

$$n = \frac{337}{1 + 3.37}$$

$$n = \frac{337}{4.37}$$

$$n = 77.11$$

$$n = 77$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampel penelitian ini adalah 77karyawan yang mewakili dari populasi sebanyak 337 karyawan yang ada di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Barat Medan.

Tabel III-6
Jumlah Sampel

NO	Unit	Populasi	Sampel
1	GM & DGM	2	-
2	WAR ROOM	4	$4/337 \times 77 = 1$
3	ACCESS & SERVICE OPERATION	62	$62/337 \times 77 = 14$
4	DATA MGT & ACCES MAINTENANCE	17	$17/337 \times 77 = 4$
5	ACCESS OPTIMA & CONSTRUCTION SPV	15	$15/337 \times 77 = 3$
6	NETWORK AREA	25	$25/337 \times 77 = 6$
7	CCAN	11	$11/337 \times 77 = 3$
8	OLO FULFILLMENT & ASSURANCE	10	$10/337 \times 77 = 3$
9	HOME SERVICE 1	25	$25/337 \times 77 = 6$
10	HOME SERVICE 2	16	$16/337 \times 77 = 4$
11	OERSONAL SERVICE	13	$13/337 \times 77 = 3$
12	CUSTOMER CARE	19	$19/337 \times 77 = 3$
13	BUSINESS SERVICE	19	$19/337 \times 77 = 3$
14	GOVT & ENTERPRISE SERVICE	20	$20/337 \times 77 = 5$
15	LOGISTIK & GENERAL SUPPORT	10	$10/337 \times 77 = 2$
16	HR & CDC	8	$8/337 \times 77 = 2$
17	SAS	6	$6/337 \times 77 = 2$
18	IS OPERATION SUPPORT	6	$6/337 \times 77 = 2$
19	FINANCE	8	$8/337 \times 77 = 2$
20	PAYMENT COLLECTON	7	$7/337 \times 77 = 2$
21	KANDATEL BINJAI	23	$23/337 \times 77 = 5$
22	KANDATEL LUBUK PAKAM	11	$11/337 \times 77 = 2$
	JUMLAH	337	77

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang penulis lakukan adalah menggunakan sumber data primer dan juga sumber data sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dari orang lain maupun dokumen.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Wawancara (Interview)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara

langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

2) Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan didalam penelitian ini.

3) Angket (Questioner)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa Questioner (daftar pernyataan/pertanyaan). Questioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Barat Medan dengan membutuhkan tanda (√). Dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi, jenis skala yang yang digunakan adalah *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang/kelompok tentang fenomena sosial.

Tabel III-7
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal.87)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pernyataan dari variabel yang diteliti.

Agar koesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan realibilitas sebagai berikut :

a. Uji Valitiditas

Validity(valitiditas) berkenan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Sumber: (Juliandi dan irfan; 2012, hal. 79)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_1$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_1$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_1^2)$ = Jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_1^2)$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_1)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_1)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_1 y_1$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

- a. $H_0 : p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)].
- b. $H_1 : p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 $<$ α 0,05).
- b. Terima H_0 jika korelasi adalah negatif dan suatu probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed $>$ α 0,05).

b. Uji Reliabilitas

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketetapan data yang di dapat pada waktu ke waktu. Reabilitas berkenaan dengan tingkat kendala suatu instrument penelitian itu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indicator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Rumus *cronbach alpha* $>$ 0,60. Azuar Juliandi (2013, hal. 86) dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Azuar Juliandi dan Irfan 2013, hal. 86)

R= Reliabilitas internal seluruh instrumen

k = korelasi produk moment antara belahan pertama dan belahan kedua untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, reliability analisis dengan memasukan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

$$\sum \sigma b^2 = \text{Total varians butir}$$

$$\sigma i^2 = \text{Varians total}$$

Kriteria pengujian realibilitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien realibilitas $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki realibilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien realibilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki realibilitas yang kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini.

1. 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 Data

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 menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolonieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolonieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan melihat VIF (Varians Information Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance < 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui melalui grafik scallerplot 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 menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono 2012, hal. 277)

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Komunikasi

X_2 = Iklim Organisas

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji koefisien regresi yang didapat signifikan. Ada 2 jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu :

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

(Sugiyono 2012, hal.366)

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

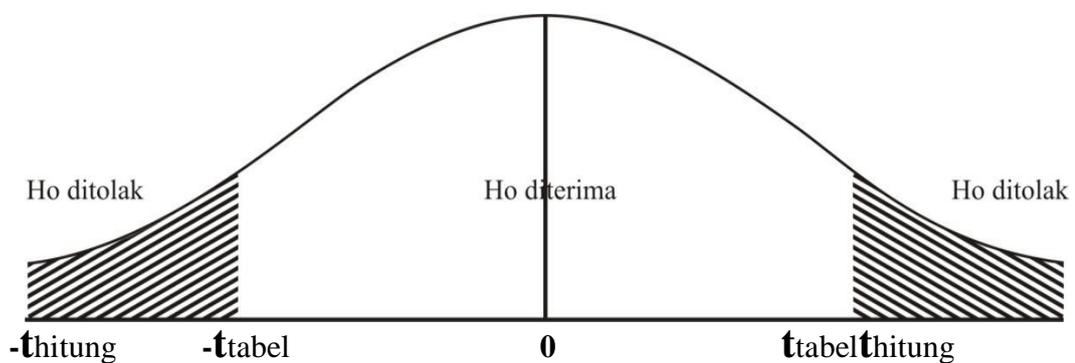
n = banyaknya sampel

Bentuk Pengujian :

- 1) $H_0 = \beta = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0 = \beta \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian hipotesis :

- 1) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq -t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
- 2) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar III-4 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

(sugiyono 2012, hal.257)

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

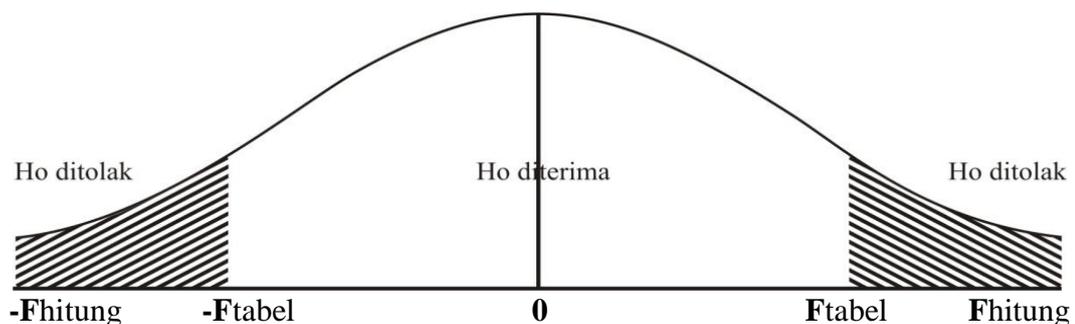
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian :

- 1) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis :

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$



Gambar III-5 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

$(R_{yx_1x_2})^2$ = Koefisien variabel bebas dengan variabel berikut.

Untuk memudahkan penulis dalam menghitung, penulis menggunakan program SPSS.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel Komunikasi (X_1), 9 pernyataan untuk variabel Iklim Organisasi (X_2) dan 11 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 77 orang karyawan sebagai sampel penelitian skala *Linkert*.

Tabel IV-1
Skala Linkert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Ketentuan diatas berlaku baik didalam perhitungan variabel X_1 dan X_2 (Komunikasi dan Iklim Organisasi) maupun Variabel Y (Kepuasan Kerja). Jadi untuk masing-masing variabel responden yang mengisi angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

a. Jenis Kelamin

Responden penelitian sebanyak 77 orang responden masing-masing terdiri dari 44 responden laki-laki (57.1%) dan 33 responden perempuan (42.9%). Jadi, yang menjadi mayoritas berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 44 responden (57.1%).

Tabel IV-2
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	44	57.1	57.1	57.1
Perempuan	33	42.9	42.9	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah)

b. Usia

Usia responden yang penulis teliti pada kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 26 responden (33.8%), usia 31-40 tahun sebanyak 37 responden (48.1%) dan usia 41-50 tahun sebanyak 14 responden (18.2%). Jadi, yang menjadi mayoritas responden berdasarkan kelompok usia yaitu pada usia 31-40 tahun sebanyak 37 responden (48.1%).

Tabel IV-3
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	26	33.8	33.8	33.8
31-40 Tahun	37	48.1	48.1	81.8

41-50 Tahun	14	18.2	18.2	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian (diolah)

c. Tingkat Pendidikan

Dari 77 orang responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 19 responden (24.7%), tingkat pendidikan Diploma sebanyak 14 responden (18.2%) dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 44 responden (57.1%). Jadi, yang menjadi mayoritas berdasarkan tingkat pendidikan responden yaitu pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 44 responden (57.1%).

Tabel IV-4
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	19	24.7	24.7	24.7
Diploma	14	18.2	18.2	42.9
S1	44	57.1	57.1	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian (diolah)

d. Masa Kerja

Dari 77 responden penelitian penulis, yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 35 responden (45.5%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 28 responden (36.4%) dan masa kerja > 10 tahun sebanyak 14 responden (18.2%). Jadi, yang menjadi mayoritas berdasarkan masa kerja responden yaitu masa kerja 1-5 tahun atau sebanyak 35 responden (45.5%).

**Tabel IV-5
Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	35	45.5	45.5	45.5
	6-10 Tahun	28	36.4	36.4	81.8
	> 10 Tahun	14	18.2	18.2	100.0
Total		77	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian (diolah)

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Komunikasi (X₁)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data dari penelitian variabel Komunikasi (X₁) yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel IV-6
Skor angket untuk variabel Komunikasi (X₁)**

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	15.6	60	77.9	5	6.5	0	0	0	0	77	100
2	19	24.7	52	67.5	6	7.8	0	0	0	0	77	100
3	11	14.3	53	68.8	13	16.9	0	0	0	0	77	100
4	15	19.5	43	55.8	19	24.7	0	0	0	0	77	100
5	19	24.7	46	59.7	12	15.6	0	0	0	0	77	100
6	18	23.4	51	66.2	8	10.4	0	0	0	0	77	100
7	20	26.0	50	64.9	7	9.1	0	0	0	0	77	100
8	19	24.7	52	67.5	6	7.8	0	0	0	0	77	100
9	28	36.4	47	61.0	2	2.6	0	0	0	0	77	100

Sumber : Data penelitian (diolah)

Data-data dari tabel Komunikasi (X_1) dapat terlihat bahwa jawaban responden cukup bervariasi. Penjelasan lebih rinci data-data tersebut terlihat pada analisis dibawah ini :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menjaga kesopanan kepada sesama karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 responden atau 77.9%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan saat masuk kerja saya selalu datang tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden atau 67.5%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki tingkat kejujuran yang tinggi, mayoritas menjawab setuju sebanyak 53 responden atau 68.8%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan saya bekerjasama dengan baik dengan karyawan lain, mayoritas menjawab setuju sebanyak 43 responden atau 55.8%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa tingkat kehadiran saya sangat baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 responden atau 59.7%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak pernah menunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden atau 66.2%.

7. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu memprioritaskan pekerjaan yang lebih penting, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden atau 64.9%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya memahami kebijakan kerja ditempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden atau 67.5%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan kebijakan ditempat saya bekerja mampu untuk memicu peningkatan semangat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden atau 61.0%.

Kesimpulan secara umum bahwa komunikasi diperusahaan sudah dilakukan karyawan dalam keseharian, artinya dalam keseharian karyawan menjalankan aturan-aturan perilaku, norma yang ada, nilai dominan yang diperlihatkan karyawan serta iklim organisasi yang ada perusahaan.

b. Variabel Iklim Organisasi (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data dari penelitian variabel Iklim Organisasi (X_2) yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel IV-7
Skor angket untuk variabel Iklim Organisasi (X_2)

Alternatif Jawaban												
No. pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	16.9	33	42.9	31	40.3	0	0	0	0	77	100

2	12	15.6	34	44.2	31	40.3	0	0	0	0	77	100
3	3	3.9	31	40.3	43	55.8	0	0	0	0	77	100
4	9	11.7	34	44.2	34	44.2	0	0	0	0	77	100
5	11	14.3	39	50.6	27	35.1	0	0	0	0	77	100
6	13	16.9	43	55.8	21	27.3	0	0	0	0	77	100
7	19	24.7	28	36.4	30	39.0	0	0	0	0	77	100
8	17	22.1	33	42.9	27	35.1	0	0	0	0	77	100
9	8	10.4	41	53.2	28	36.4	0	0	0	0	77	100

Sumber : Data penelitian (diolah)

Data-data dari tabel Iklim Organisasi (X_2) dapat terlihat bahwa jawaban responden cukup bervariasi. Penjelasan lebih rinci data-data tersebut terlihat pada analisis dibawah ini :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa hubungan antar karyawan terjalin harmonis, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden atau 42.9%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa karyawan saling menghormati satu sama lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden atau 44.2%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa tingkat kebisingan yang rendah membuat lebih berkonsentrasi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 43 responden atau 55.8%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menjalankan peraturan yang ada ditempat kerja, responden menjawab antara setuju

dan kurang setuju sama jumlahnya sebanyak 34 responden atau 44.2%.

5. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa penerangan ditempat kerja cukup baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden atau 50.6%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan penerangan yang baik dapat menunjang aktifitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden atau 55.8%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa nyaman dengan sirkulasi udara diruangan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 responden atau 39.0%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa kondisi lingkungan kerja aman sehingga membuat saya merasa tenang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden atau 42.9%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa keamanan ditempat kerja sangat terjaga dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 responden atau 53.2%.

Kesimpulan secara umum bahwa iklim organisasi yang ada sangat menunjang aktivitas karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kesehariannya.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data dari penelitian variabel Kepuasan Kerja (Y) yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel IV-8
Skor angket untuk variabel Kepuasan Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No. pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	15.6	56	72.7	9	11.7	0	0	0	0	77	100
2	9	11.7	51	66.2	17	22.1	0	0	0	0	77	100
3	4	5.2	52	67.5	21	27.3	0	0	0	0	77	100
4	10	13.0	57	74.0	10	13.0	0	0	0	0	77	100
5	7	9.1	52	67.5	18	23.4	0	0	0	0	77	100
6	8	10.4	53	68.8	16	20.8	0	0	0	0	77	100
7	9	11.7	55	71.4	13	16.9	0	0	0	0	77	100
8	12	15.6	53	68.8	12	15.6	0	0	0	0	77	100
9	15	19.5	51	66.2	11	14.3	0	0	0	0	77	100
10	7	9.1	54	70.1	16	20.8	0	0	0	0	77	100
11	16	20.8	52	67.5	9	11.7	0	0	0	0	77	100

Sumber : Data penelitian (diolah)

Data-data dari tabel Kepuasan Kerja (Y) dapat terlihat bahwa jawaban responden cukup bervariasi. Penjelasan lebih rinci data-data tersebut terlihat pada analisis dibawah ini :

1. Jawaban responden tentang pernyataan selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden atau 72.7%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan bekerja keras merupakan salah satu motivasi dalam diri untuk mencapai tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden atau 66.2%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan dapat menghadapi kesukaran kerja membuat saya merasa untuk selalu dapat bekerja keras lagi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden atau 67.5%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan berusaha menjadi karyawan yang berprestasi tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 responden atau 74.0%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan berusaha untuk memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden atau 67.5%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan selalu belajar dan mencari pemecahan masalah untuk mengatasi kesukaran dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden atau 68.8%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan berusaha untuk dapat menghadapi tantangan dalam bekerja demi kemajuan perusahaan,

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 responden atau 71.4%.

8. Jawaban responden tentang pernyataan selalu tekun dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden atau 68.8%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan ketekunan karyawan merupakan salah satu bentuk untuk mencapai sukses, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden atau 66.2%.
10. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 responden atau 70.1%.
11. Jawaban responden tentang pernyataan memanfaatkan waktu dengan baik agar pekerjaan tidak menumpuk, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden atau 67.5%.

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi karyawan dalam bekerja pada umumnya sudah tinggi, artinya pegawai selalu bekerja keras, memiliki pemikiran ke masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, tekun dalam bekerja dan memanfaatkan waktu dengan baik.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal

atau baik. Berikut dibawah ini berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* dengan tujuan untuk menguji keseluruhan data yang berskala minimal ordinal maka digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel IV-9
Uji normalitas Kolmogorov Smirnov

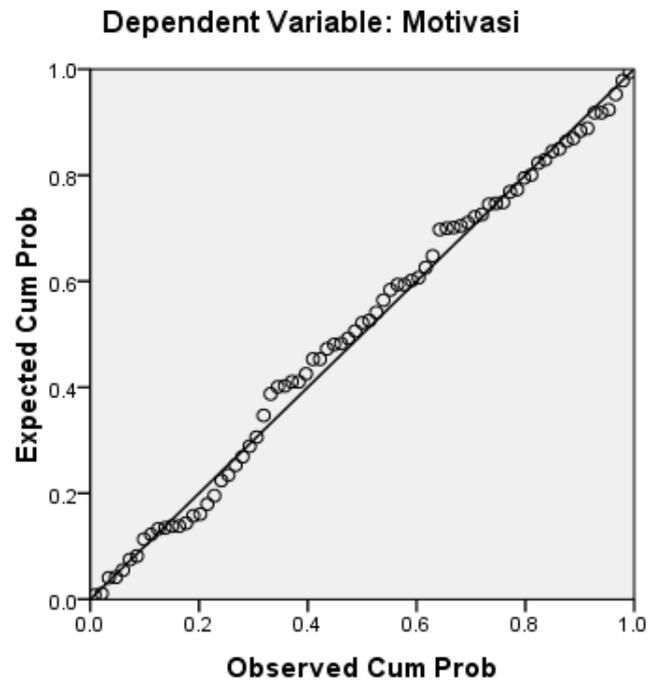
		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Komunkasi	Iklm Organisasi	Kepuasan Kerja
N		77	77	77
Normal Parameters ^a	Mean	37.0779	33.8312	43.4416
	Std. Deviation	1.62032	2.22665	1.97013
Most Extreme Differences	Absolute	.131	.095	.105
	Positive	.124	.093	.095
	Negative	-.131	-.095	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		1.149	.831	.922
Asymp. Sig. (2-tailed)		.143	.494	.363

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data penelitian (diolah)

Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dilihat pada nilai *probabilitasnya*. Data adalah normal, jika *Kolmogorov Smirnov* adalah tidak signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed) $> \alpha$ 0,05). Berdasarkan data tabel uji normalitas di atas dengan nilai $X_1 = 0,143$, $X_2 = 0,494$ dan $Y = 0,363$ dengan demikian dapat dipahami bahwa H_0 diterima. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar dibawah ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji *multikolinieritas* digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini gejala *multikolinieritas* dilihat dari nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Hasil uji *multikolinieritas* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-10
Multikolenieritas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Komunikasi	.166	.210	.206	.965	1.036
	Iklm Organisasi	-.196	-.234	-.231	.965	1.036

a. Dependent Variable: kepuasan

kerja

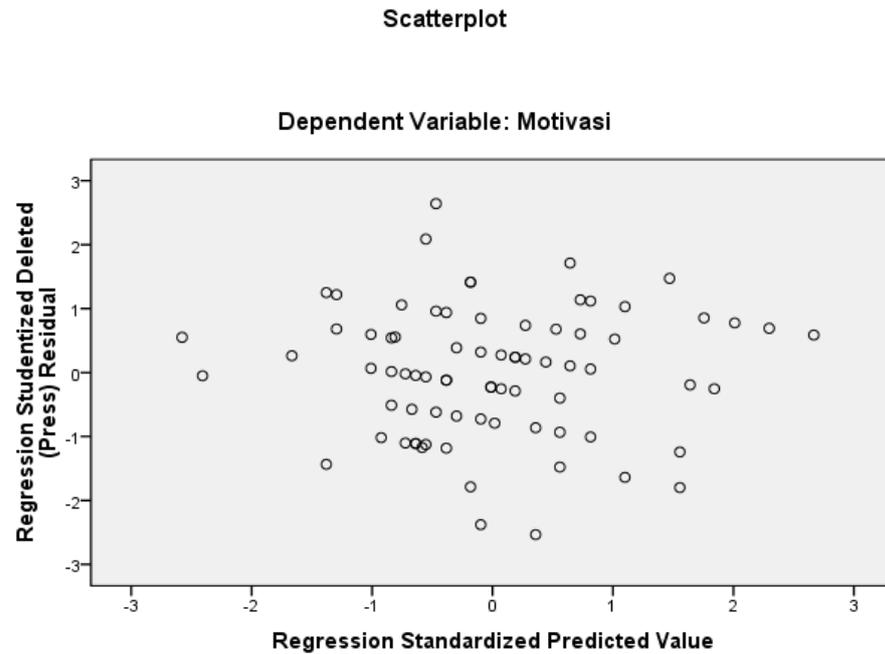
Sumber : Data penelitian (diolah)

Berdasarkan data uji *multikolinieritas* diatas kedua variabel independen yakni Komunikasi dan Iklm Organisasi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), yaitu hanya 1.036 sehingga tidak terjadi Multikolenieritas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV-2 Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

5. Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis analisis regresi berganda. analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari nilai komunikasi dan iklim organisasi serta untuk mengetahui hubungan variabel komunikasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat.

Dengan rumus : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Besaran Koefisien Regresi dari masing-masing Variabel

X₁ = Komunikasi

X₂ = Iklim Organisasi

Tabel IV-11
Regresi Linier

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.003	5.591		7.333	.000
	Komunikasi	.255	.138	.210	1.851	.068
	Iklim Organisasi	-.208	.100	-.235	-2.070	.042

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data penelitian (diolah)

Dari hasil hasil pengujian yang ada pada tabel IV-18, dengan penggunaan program SPSS *for windows* versi 16.00 diperoleh koefisien persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$a = 41.003$$

$$X_1 = 0.255$$

$$X_2 = -0.208$$

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 41.003 + 0.255X_1 - 0.208 X_2$$

Keterangan :

1. Nilai $a = 41.003$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Komunikasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka nilai Kepuasan Kerja adalah sebesar 41.003.
2. Nilai koefisien regresi X_1 0.255 menunjukkan apabila variabel Komunikasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka nilai Kepuasan Kerja (Y) akan berkurang 25.5%.
3. Nilai koefisien regresi X_2 -0.208 menunjukkan apabila variabel Iklim Organisasi ditingkatkan 100% maka nilai Kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 20.8%

Berdasar nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat adalah nilai pada variabel Iklim Organisasi (X_2) sebesar 0.208. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di perusahaan cenderung lebih besar dipengaruhi Iklim Organisasi (X_2).

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. dengan bantuan komputer program statistical package for social sciene (SPSS 16.0).

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Bila Sig > 0.05 maka Ho = diterima, tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila Sig < 0.05 maka Ho = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV-12
Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.003	5.591		7.333	.000
	Komunikasi	.255	.138	.210	1.851	.068
	Iklim organisasi	-.208	.100	-.235	-2.070	.042

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

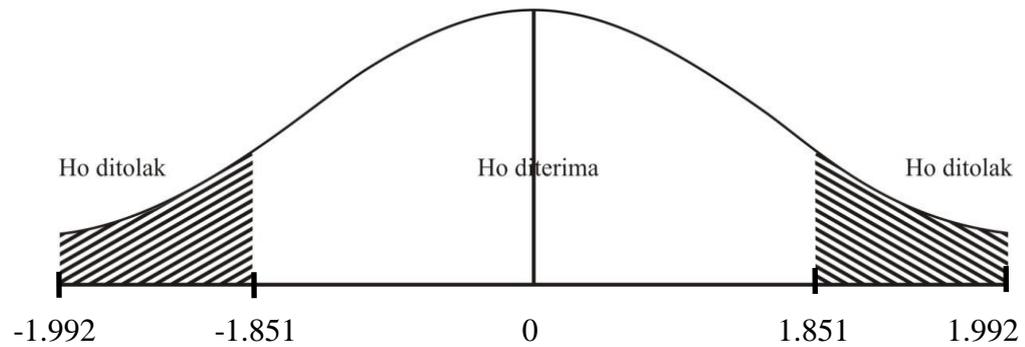
Sumber : Data penelitian (diolah)

1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

$$t_{hitung} = 1.851$$

$$t_{tabel} = 1.992$$

terlihat pada hasil uji parsial tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Komunikasi (X_1) sebesar 1.851. Dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 77-2 = 75$ dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya $t_{hitung} 1.851 < t_{tabel} 1.992$ dan diperoleh nilai Sig pada komunikasi (X_1) $0.068 > 0.05$ dikarenakan nilainya lebih dari (0.05) maka berdasarkan ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak yang bearti secara parsial Iklim Organisasi (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y).



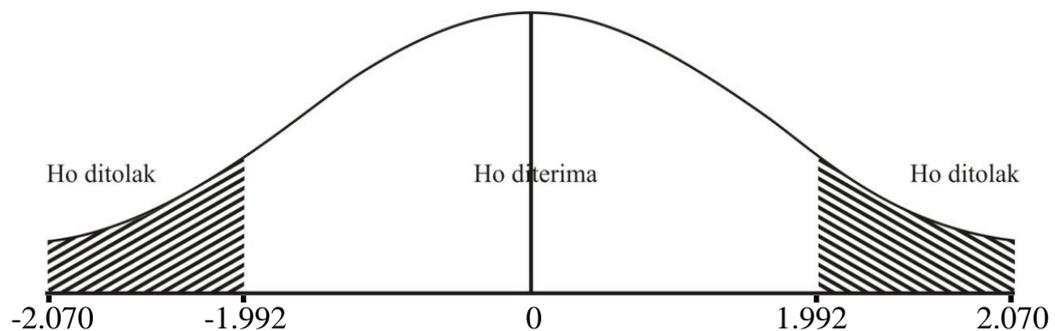
Gambar IV-3
Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

2) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

$$t_{hitung} = -2.070$$

$$t_{tabel} = 1.992$$

Diperoleh t_{hitung} untuk variabel Iklim Organisasi (X_2) sebesar -2.070. Dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 77-2 = 75$ dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya $t_{hitung} -2.070 <$ dari 1.992 dan diperoleh nilai Sig pada Iklim Organisasi (X_2) $0.042 < 0.05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0.05) maka berdasar kan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial Iklim Organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y).



Gambar IV-4
Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

b. Uji F

Uji F atau juga uji signifikan secara bersama-sama dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Komunikasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas (Y).

Tabel IV-13
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.862	2	11.931	3.256	.044 ^a
	Residual	271.125	74	3.664		
	Total	294.987	76			

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

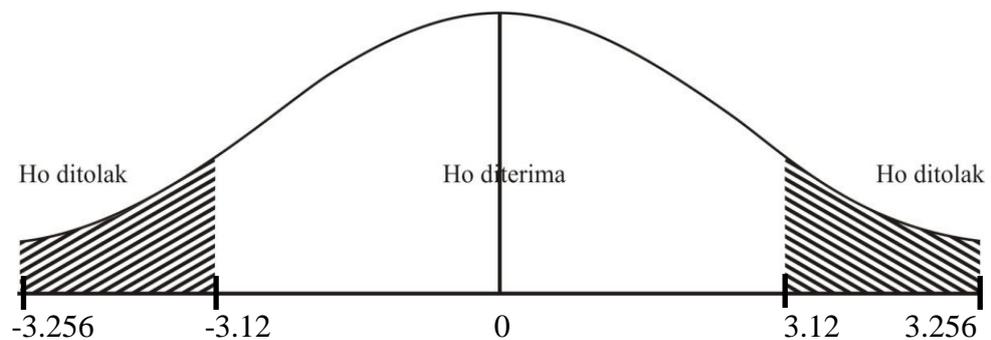
Sumber : Data penelitian (diolah)

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 77 - 2 - 1 = 74 \text{ adalah } 3.12$$

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3.256 dengan signifikan 0.044, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk - n - k - 1 = 77 - 2 - 1 = 74$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3.12.

Bentuk pengujian :

- 3) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- 4) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$



Gambar IV-5
Uji F

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh F_{hitung} sebesar sebesar 3.256 sementara F_{tabel} sebesar 3.12 bearti H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Komunikasi dan Iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sumut Barat.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan

variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R *Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-14
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.284 ^a	.081	.056	1.91412

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data penelitian (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi tersebut pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.081, hal ini memiliki arti bahwa 8.1% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi dan Iklim Organisasi , sedangkan sisanya sebesar 91.9% diterangkan oleh variabel lain tidak diteliti.

Semakin tinggi nilai *R Square* maka akan semakin banyak bagi model regresi karena kemampuan variabel bebas untuk menjalankan variabel terikatnya juga semakin besar.

B. Pembahasan

Analisa hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y).

Menurut Andrew F, Sikula (2007, hal. 193) menyatakan “komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman diri seseorang, satu tempat atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain”.

Dengan demikian Komunikasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam aktivitas pekerjaan seseorang. Seseorang akan dapat bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki jika mendapatkan Kepuasan kerja yang tinggi.

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan variabel Komunikasi (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sumut Barat. Hal ini dapat terjadi karena banyak faktor-faktor lain yang mampu lebih memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Adapun faktor-faktor lain tersebut seperti kompensasi, insentif, kepemimpinan dan lain sebagainya.

2. Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Schneider yusop (2007, hal.34) Iklim organisasi sebagai suatu peristiwa, suasana tingkah laku dan tindakan-tindakan didalam organisasi”. Dari pendapat tersebut diketahui bahwa iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi terciptanya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, ada pengaruh yang signifikan pada variabel Iklim organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja karyawan(Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sumut Barat.

Hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lezita (2010) menyatakan bahwa komunikasi secara langsung berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor.

3. Pengaruh Komunikasi dan Iklim organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan pengujian diatas, terlihat bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel Komunikasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Motivasi Karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sumut Barat.

Hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendrianti (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Badjatex Bandung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa Komunikasi (X_1) secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sumut Barat.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan(Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sumut Barat.
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa Komunikasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sumut Barat.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan bahasan yang menyangkut seluruh permasalahan yang di uji, selanjutnya dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Komunikasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sumut Barat sudah cukup baik. Untuk perusahaan cukup dengan mempertahankan

penerapan Komunikasi yang ada saat ini. Akan tetapi karyawan perlu mengetahui bahwa Komunikasi juga berperan dalam meningkatnya Kepuasan dalam bekerja serta penting Komunikasi dapat dijalankan demi mencapai keharmonisan serta solidnya sesama karyawan demi kemajuan perusahaan.

2. Iklim Organisasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sumut Barat pada umumnya sudah baik. Kondisi Iklim Organisasi yang baik dapat menunjang aktivitas karyawan dalam bekerja. Akan tetapi perusahaan perlu memperhatikan iklim organisasi yang ada, dikarenakan letak perusahaan berada di sudut persimpangan jalan protokol kota medan. Dengan melengkapi fasilitas ruang kerja yang mampu meredam suara-suara yang timbul dari luar ruangan kerja ataupun perusahaan.
3. Kepuasan kerja yang diberikan pada karyawan selama ini sudah sangat baik, hanya saja perusahaan perlu perlu memberikan penyegaran untuk para karyawan dengan cara membuat kegiatan hiburan yang melibat seluruh para karyawan agar terciptanya keharmonisan sesama para karyawan yang akan menimbulkan solidaritas sesama karyawan serta motivasi tersendiri dari para karyawan demi kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2005). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta : Ghalia
- Azuar Juliandi dan Irfan (2013), *Metodolgi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Cita Pustaka Media Perintis
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan ke-7. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangku Negara , Anwar Prabu (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keempat, Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian. 2010. *Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. (2008). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi Yogyakarta
- Sugiyono, (2012), *Metodi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- T. Hani Handoko (2012) . *Manajemen*. Edisi kedua, cetakan kedua puluh yogyakarta: BPFE.