

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

KANIA YUDHI PRATIWI
F100160100

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh :

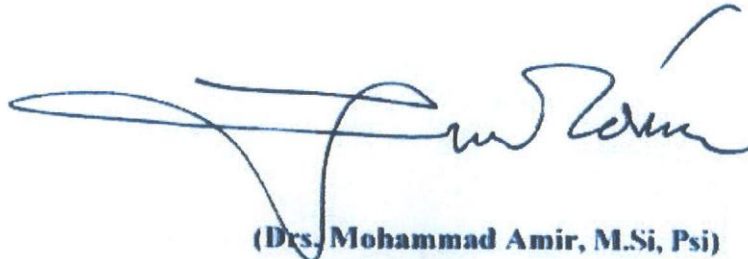
KANIA YUDHI PRATIWI

F100160100

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen

Pembimbing



(Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psi)

NIK.NIDN: 0607075901

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

OLEH

KANIA YUDHI PRATIWI

F100160100

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 18 Agustus 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. **Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Achmad Dwityanto O., S.Psi., M.Si**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Santi Sulandari, S.psi., M.Ger**
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()



Dekan,

()
Susatyo Yuwono, S.Psi,M.Si,Psikolog

NIK.NIDN: 838/0624067301

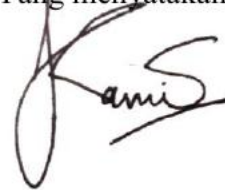
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 18 Agustus 2020

Yang menyatakan,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kania', with a large, stylized initial 'K' and 'S'.

KANIA YUDHI PRATIWI

F 100 160 100

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA

Abstrak

Terdapat 7 karyawan PT Trans Rekreasindo Pekalongan yang mengundurkan diri terhitung dari bulan September 2019 sampai Maret 2020 dengan berbagai alasan diantaranya adalah mendapatkan pekerjaan baru, kurang terjalannya keharmonisan dalam bekerja, tekanan kerja yang menekankan pada capaian target, tidak adanya pemberian bonus, tunjangan, dan sulitnya mendapat promosi jabatan, sehingga hal tersebut mencerminkan adanya permasalahan kepuasan kerja.. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Metode yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan alat ukur berupa Skala Komunikasi Organisasi, Skala Budaya Organisasi, dan Skala Kepuasan Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Trans Rekreasindo Pekalongan dengan sampel sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni teknik kuota sampling. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda yang menggunakan software SPSS 20. Berdasarkan analisis data antara variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,713 dan sig diperoleh angka sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Kata Kunci : budaya organisasi, kepuasan kerja, komunikasi organisasi.

Abstract

There are 7 employees of PT Trans Rekreasindo Pekalongan who resigned from September 2019 to March 2020 with various reasons including getting a new job, lack of harmony at work, work pressure that emphasizes the achievement of targets, the absence of bonuses, allowances, and difficulties to get a promotion, so it reflects the problem of job satisfaction. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between organizational communication and organizational culture with job satisfaction. The method used is quantitative correlational with measuring instruments in the form of Organizational Communication Scale, Organizational Culture Scale, and Job Satisfaction Scale. The population in this study were employees of PT. Trans Rekreasindo Pekalongan with a sample of 50 employees. The sampling technique used was the quota sampling technique. Data analysis was performed with multiple regression analysis using SPSS 20 software. Based on data analysis between variables of organizational communication and organizational culture with job satisfaction, the F_{count} value is 38.713 and the sig is 0.000 ($p < 0.01$). This means that there is a very significant positive relationship between organizational communication and organizational culture with job satisfaction.

Keyword : job satisfaction, organizational communication, organizational culture.

1. PENDAHULUAN

Pengukuran eksistensi perusahaan dalam dunia kerja dapat diketahui dengan besaran tingkat kepuasan kerja para pegawai. Kesanggupan perusahaan dalam membangun kepuasan kerja menjadi salah satu bagian penting untuk merealisasikan tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan karena kepuasan kerja yang kurang maksimal akan berdampak buruk terhadap kemajuan perusahaan tersebut (Nellitawati & Yurmanita, 2019). Adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan akan ditunjukkan dengan sikap positif dalam kehidupan kerjanya, seperti memiliki penyesuaian emosi yang baik, mampu menjalankan aktivitas keagamaan, memiliki kedekatan dengan keluarga serta berperan aktif dalam kehidupan bermasyarakat, mampu menjalin relasi yang baik dengan atasan, merasa bahagia saat mampu mewujudkan keinginan, berhati-hati dalam memilih pekerjaan, dan tidak mudah bosan dengan kegiatan yang bersifat monoton (Cahyadi dalam Lestari & Muljasih, 2016).

Bersumber pada data yang diperoleh dari divisi Human Resources Departement (HRD) PT. Solo Murni, diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir yakni mulai tahun 2015 sampai tahun 2017 terdapat peningkatan angka pengunduran diri yang diajukan oleh karyawan di bagian produksi dikarenakan tingginya masalah keselamatan saat bekerja (K3) dan pembagian kompensasi yang kurang menentu (Saputro & Prihatini, 2018). Selain itu terdapat pengakuan 10 orang karyawan di PT Saka Utama Dewata menyatakan bahwa penyebab utama karyawan merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya yaitu kurangnya jalinan komunikasi yang disebabkan oleh pemberian informasi secara mendadak dan minimnya petunjuk yang diberikan oleh atasan (Astuti, Bagia, & Susila, 2016).

PT Trans Rekreasindo Pekalongan biasa dikenal dengan Trans Studio Mini merupakan salah satu bagian dari perusahaan Trans Corporation yang meliputi bisnis media elektronik, gaya hidup (life style), bisnis properti dan hiburan. PT. Trans Rekreasindo adalah perusahaan jasa yang berkontribusi dalam bidang hiburan dengan mengusung tema *KidCity* sebagai arena bermain yang berada di dalam Swalayan atau Pasar Modern. Perusahaan ini memiliki 57 karyawan yang terbagi ke dalam beberapa divisi meliputi Operasional, *Human Resource*, *Treasury*, dan *Engineering* (teknisi), serta *Cast Member*. Bersumber pada data observasi dan wawancara yang diperoleh peneliti, maka didapatkan hasil bahwa terdapat kondisi lingkungan pekerjaan yang

kurang kondusif karena setiap divisi berada di dalam satu ruangan yang dibatasi dengan sekat pembatas. Terdapat 8 karyawan yang mengundurkan diri terhitung dari bulan September 2019 sampai Maret 2020 dengan berbagai alasan diantaranya adalah mendapatkan pekerjaan baru, kurang terjalannya keharmonisan dalam bekerja, tekanan kerja, tidak adanya pemberian bonus, tunjangan. Selain itu, adanya aturan perusahaan yang cukup ketat membuat karyawan menjadi kurang leluasa dalam mengkomunikasikan ide dan gagasannya kepada atasan, terjadinya *missed* komunikasi antara atasan dengan bawahannya saat memberikan perintah tugas, sulitnya mendapatkan promosi jabatan, dan adanya karyawan yang mangkir kerja di setiap harinya menjadikan hal tersebut sebagai penanda yang menunjukkan adanya suatu permasalahan ketidakpuasan kerja.

Riset mengenai kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Bagia, dan Susila pada tahun 2016 dengan menggunakan subjek sebanyak 65 orang karyawan PT. Saka Utama Dewata dan menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi internal, budaya organisasi terhadapkepuasan kerja karyawan (Astuti, Bagia, & Susila, 2016). Penelitian lainnya dilakukan oleh Dewi Sartika Handayani pada tahun 2014 yang menggunakan subjek penelitian berjumlah 55 orang dan dihasilkan suatu kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di badan kesatuan bangsa dan politik kota Samarinda(Handayani, 2014).

Terdapat sebuah pernyataan yang berbunyi bahwa kepuasan kerja yaitu sesuatu hal yang dihasilkan dari berbagai karakteristik pekerjaan, kemudian diwujudkan dengan emosi positif sebagai hasil dari proses evaluasi pekerjaan yang telah dilakukan (Robbins & Judge, 2013).Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang yang terkait dengan aspek-aspek didalam pekerjaan yang telah dilakukan (Spector,2013). Kepuasan kerja diartikan sebagai pandangan yang berasal dari dalam diri karyawan mengenai baik buruknya pekerjaan yang telah dilakukan sehingga kehidupannya menjadi lebih bernilai dan memiliki arti (Luthans,2012).Gilmer (dalam Sutrisno,2011) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan diantaranya adalah terjaminnya sistem keamanan kerja, adanya peluang untuk maju, keberadaan manajemen dan perusahaan, gaji, pengawasan, pekerjaan itu sendiri,

kondisi lingkungan kerja, aspek sosial dalam lingkungan kerja, komunikasi dalam organisasi, dan fasilitas perusahaan. Dalam kepuasan kerja, terdapat beberapa aspek yang disampaikan oleh Spector (2013) yang menyatakan bahwa aspek dalam kepuasan kerja yaitu; pemberian upah, kenaikan pangkat, penyelia atau supervisi, pemberian komisi, pemberian penghargaan untuk karyawan, aturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.

Pemimpin yang baik adalah seorang atasan yang bersedia dan mampu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan, mampu mengelola emosi secara stabil, dan berkomunikasi secara efektif agar dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran aturan oleh karyawan (Khameneh, 2014). Penyampaian informasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya melibatkan suatu proses komunikasi, sesuai dengan pernyataan Pace dan Faules (dalam Afianto & Utami, 2017) mengemukakan komunikasi organisasi sebagai proses penyampaian serta pengartian pesan dalam pemberian informasi sehingga terbentuk suatu lingkungan organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, antara lain faktor psikologis, faktor sosial dan peran sosial (Suryani dalam Syagita, Sriati, & Fitria, 2017). Devito (2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang dapat meningkatkan komunikasi agar lebih efektif, meliputi keterbukaan, perilaku positif, empati, sikap positif, dan adanya kesetaraan antar karyawan.

Budaya organisasi bersifat multidimensi, bertingkat serta mencakup banyak tingkatan penafsiran dan berbagai tanda pengenal berupa simbol-simbol didalamnya (Belias, Koustelios, Vairaktarakis, & Sdrolas, 2015). Luthans (dalam Kadir, 2017) mengartikan budaya organisasi sebagai nilai yang ditemukan, digali, serta dikembangkan oleh suatu kelompok saat mengalami suatu permasalahan secara internal maupun eksternal yang dianggap penting dan perlu diajarkan kepada setiap karyawan baru dalam melihat, memikirkan, dan menyelesaikan permasalahan tersebut. Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu adanya pendiri atau pemimpin yang konsisten dalam menerapkan aturan yang berlaku, komitmen organisasi yang tulus dan berjangka panjang, dan perhatian yang murni terhadap kesejahteraan organisasi dengan pengguna jasa, karyawan, dan pemegang dana (Thompson *et al* dalam Kaswan, 2017). Luthans (2012), aspek budaya organisasi antara lain aturan perilaku yang diamati, norma, nilai yang berpengaruh, falsafah perusahaan, aturan, dan iklim organisasi.

Menurut Tampubolon (dalam Astuti, Bagia, & Susila, 2016) menyatakan bahwa terdapat aspek dalam kepuasan kerja yang ditunjukkan dari tanggapan dan sikap seseorang terhadap lingkungan kerja. Hal tersebut terjadi karena lingkungan kerja merupakan elemen budaya organisasi yang telah disepakati secara bersama dan dijadikan sebagai suatu ciri khas suatu organisasi. Kepuasan dalam organisasi dapat diuraikan menjadi beberapa dimensi diantaranya kepuasan karyawan atas hubungan dengan teman kerja. pendapat serupa dikemukakan oleh Gilmer (dalam Sutrisno, 2011) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan diantaranya adalah terjaminnya sistem keamanan kerja, adanya peluang untuk maju, keberadaan manajemen dan perusahaan, gaji, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, kondisi lingkungan kerja, aspek sosial dalam lingkungan kerja, komunikasi dalam organisasi, dan fasilitas perusahaan.

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi komunikasi organisasi dan budaya organisasi, maka kepuasan kerja semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah komunikasi organisasi dan budaya organisasi, maka kepuasan kerja semakin rendah.

2. METODE

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk mencari hubungan antara dua variabel maupun lebih (Muhson, 2006).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Trans Rekreasindo Pekalongan yang berjumlah 57 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan dengan menggunakan teknik kuota *sampling* kuota *sampling* dimana peneliti terlebih dahulu menghimpun subjek yang dianggap telah mencukupi kriteria yang telah ditentukan sebelumnya sehingga jumlah subjek yang ditentukan dapat terpenuhi (Saryono & Anggraeni, 2013).

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode pengisian kuesioner dalam bentuk skala *Likert* yang disebarkan melalui *google form*. Pengisian

google form berlangsung selama ± 5 hari setelah mendapatkan izin dari pihak perusahaan. Berdasarkan pengambilan data tersebut, didapatkan 50 responden yang mengisi dan semua sesuai dengan kriteria peneliti. Terdapat empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor tiap aitem bergerak dari angka 1 sampai 4 berdasarkan kategori *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* dinilai menggunakan skor yang dimulai dari angka 4 untuk aitem dengan jawaban Sangat Sesuai (SS), 3 untuk aitem dengan jawaban Sesuai (S), 2 untuk aitem dengan jawaban Tidak Sesuai (TS), 1 untuk aitem dengan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan aitem *unfavorable* dimulai dari skor 1 untuk aitem dengan jawaban Sangat Sesuai (SS), 2 untuk aitem dengan jawaban Sesuai (S), 3 untuk aitem dengan jawaban Tidak Sesuai (TS), 4 untuk aitem dengan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Pada variabel komunikasi organisasi menggunakan skala yang telah penulis adopsi dan modifikasi dari penelitian Pamungkas (2016). Disusun berdasarkan aspek komunikasi organisasi menurut Devito (2011), meliputi keterbukaan (*openness*), perilaku positif (*positiviness*), empati (*empathy*), Sikap mendukung (*supportiveness*), dan kesetaraan (*Equality*). Pada awalnya skala komunikasi organisasi ini terdiri dari 34 aitem, kemudian setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas didapatkan 10 aitem yang gugur sehingga skala komunikasi organisasi pada penelitian ini berjumlah 24 aitem. Hasil perhitungan skala komunikasi organisasi mendapatkan nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* (α) sebesar 0,886 dan memiliki nilai validitas berkisar antara 0,60–0,917. Sehingga skala ini dinyatakan valid dan reliabel.

Skala pada variabel budaya organisasi telah dimodifikasi oleh penulis dari penelitian Gusti (2018), disusun berdasarkan aspek budaya organisasi (Luthans, 2012) yaitu aturan perilaku yang diamati, norma, nilai yang berpengaruh, filosofi, aturan, iklim organisasi. Pada awalnya skala komunikasi organisasi ini terdiri dari 40 aitem, kemudian setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas diketahui terdapat 13 aitem yang gugur sehingga skala budaya organisasi yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 27 aitem. Hasil perhitungan skala kepuasan kerja mendapatkan nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* (α) sebesar 0,921 dan memiliki nilai validitas berkisar antara 0,60–0,917. Sehingga skala ini dinyatakan valid dan reliabel.

Skala kepuasan kerja ini telah dimodifikasi dari penelitian Carolina Maria Arinta Ratri Sumiwi (2016) yang disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja menurut Spector (2013) meliputi pemberian gaji, promosi pekerjaan, keberadaan supervisi atau atasan, pemberian komisi, pemberian penghargaan untuk karyawan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Pada awalnya skala kepuasan kerja ini terdiri dari 40 aitem, kemudian setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas didapatkan 12 aitem yang gugur sehingga skala kepuasan kerja pada penelitian ini berjumlah 28 aitem. Hasil perhitungan skala kepuasan kerja mendapatkan nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* (α) sebesar 0,870 dan skala kepuasan kerja memiliki nilai validitas berkisar antara 0,60–0,917. Sehingga skala ini dinyatakan valid dan reliabel.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui besaran kontribusi secara keseluruhan antara ketiga variabel maupun lebih (Siregar, 2017).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan pada hasil analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda melalui *software* SPSS 20 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja, apabila dilihat dari nilai sig diperoleh angka sebesar 0,000 ($p < 0,01$) sehingga hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi komunikasi organisasi dan budaya organisasi, maka kepuasan kerja semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah komunikasi organisasi dan budaya organisasi, maka kepuasan kerja pada karyawan semakin rendah. Berdasarkan paparan hasil analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor dan hipotesis minor yang peneliti ajukan dapat diterima karena adanya hubungan saling keterkaitan antara ketiga variabel.

Sumbangan efektif pada analisis regresi berganda dapat dilihat dari tabel model *summary R square* sebesar 0,622 sehingga diperoleh prosentase sebesar 62,2% yang berarti bahwa pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan sebesar 62,2% dengan rincian sumbangan variabel komunikasi organisasi pada kepuasan kerja sebesar 60,8% dan sumbangan budaya organisasi pada kepuasan kerja 1,4%. Maka masih ada prosentase sebesar 37,8% faktor

lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan diluar faktor komunikasi organisasi dan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan Gilmer (dalam Sutrisno, 2011) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan diantaranya adalah terjaminnya sistem keamanan kerja, adanya peluang untuk maju, keberadaan manajemen dan perusahaan, gaji, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, kondisi lingkungan kerja, aspek sosial dalam lingkungan kerja, komunikasi dalam organisasi, dan fasilitas perusahaan. Terjalannya komunikasi organisasi yang efektif dan kuatnya penerapan budaya organisasi pada suatu perusahaan dapat menjadikan seorang karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja, sehingga dapat meminimalisir tingkat stress kerja seperti absensi karyawan, dan tercapainya hasil kerja yang maksimal. Sehubungan dengan hal tersebut, Kaswan (2017) berpendapat bahwa komunikasi yang terjalin secara efektif memiliki pengaruh positif pada kinerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan kepada perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja.

Selain itu, hasil penelitian ini selaras penelitian Dewi Sartika Handayani pada tahun 2014 dengan judul Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda menggunakan subjek yang berjumlah 55 orang staff di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota Samarinda, kemudian diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai (Handayani, 2014). Berikutnya terdapat hasil penelitian oleh Astuti, Bagia, dan Susila pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan menggunakan subjek penelitian sebanyak 65 orang karyawan yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi internal, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Astuti, Bagia, & Susila, 2016).

3.2 Pembahasan

Kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini tergolong tinggi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil kategorisasi kepuasan kerja yakni terdapat 24 % (12 subjek) yang termasuk dalam kriteria sangat tinggi, 46% (23 subjek) memiliki kepuasan kerja tinggi, 28% (14 subjek) yang tergolong dalam kategori sedang, 2% (1 subjek) dalam

kategori rendah, dan 0% (0 subjek) dalam kategori sangat rendah. Bersumber pada hasil tersebut, karyawan di PT. Trans Rekreasindo Pekalongan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Selanjutnya hasil kategorisasi pada variabel komunikasi organisasi tergolong tinggi dengan presentase sebanyak 36% (18 responden) yang tergolong kategori sangat tinggi, 34% (17 responden) dengan kategori tinggi, 28% (14 responden) tergolong kategori sedang, 2% (1 responden) termasuk dalam kategori rendah, dan 0% (0 responden) yang termasuk dalam kategori sangat rendah. Berdasarkan pada hasil tersebut, karyawan di PT. Trans Rekreasindo Pekalongan memiliki komunikasi organisasi yang tinggi. Kemudian pada variabel budaya organisasi tergolong tinggi, dengan persebaran presentase sebesar 40% (20 responden) termasuk dalam kategori sangat tinggi, 40% (20 responden) tergolong dalam kategori tinggi, 16% (8 responden) termasuk kategori sedang, 4% (2 responden) termasuk kategori rendah dan tidak ada responden yang masuk kedalam kategori sangat rendah. Sehingga karyawan di PT Trans Rekreasindo memiliki budaya organisasi yang tinggi. Adanya ketidaksesuaian antara data awal dan hasil penelitian dalam penelitian ini disebabkan oleh representasi data awal pada saat observasi dan wawancara di lapangan kurang mewakili besaran sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Komunikasi organisasi merupakan sarana penunjang kegiatan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi serta memiliki peranan penting bagi keefektifan dalam berorganisasi (Marta & Triwijayanti, 2016). Luthans (dalam Kadir, 2017) mengartikan budaya organisasi sebagai nilai yang ditemukan, digali, serta dikembangkan oleh suatu kelompok saat mengalami suatu permasalahan secara internal maupun eksternal yang dianggap penting dan perlu diajarkan kepada setiap karyawan baru dalam melihat, memikirkan, dan menyelesaikan permasalahan tersebut. Terjalannya komunikasi organisasi yang efektif dan kuatnya penerapan budaya organisasi pada suatu perusahaan dapat menjadikan seorang karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja, sehingga dapat meminimalisir tingkat stress kerja seperti absensi karyawan, dan tercapainya hasil kerja yang maksimal. Sehubungan dengan hal tersebut, Kaswan (2017) berpendapat bahwa komunikasi yang terjalin secara efektif memiliki pengaruh positif pada kinerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan kepada perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja.

4. PENUTUP

Bersumber pada hasil analisis data, diketahui bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komunikasi organisasi dan budaya organisasi, maka kepuasan kerja semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah komunikasi organisasi dan budaya organisasi, maka kepuasan kerja pada karyawan semakin rendah.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang diharapkan bisa bermanfaat. Bagi PT. Trans Rekreasindo, diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan komunikasi organisasi yang telah terjalin baik dari dalam maupun luar organisasi sehingga tercipta hubungan yang erat antar karyawan, selain itu perusahaan diharapkan untuk tetap memelihara budaya organisasi yang berlaku sebagai pengatur perilaku karyawan saat bekerja, namun akan lebih baik jika perusahaan juga turut memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cara memberikan bonus dan tunjangan pada karyawan yang telah mencapai target sehingga karyawan tidak mudah mengalami stress kerja karena adanya sistem target. Disisi lain, perusahaan dapat mengadakan program konseling agar karyawan dapat merasakan perhatian yang diberikan oleh atasannya serta memberikan pembinaan yang bersifat membangun pola pikir dan tindakan positif karyawan agar kualitas sumber daya manusia di perusahaan dapat semakin optimal sehingga dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing Pt. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10.
- Astuti, I. G., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 7.
- Azwar. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Belias, D., Koustelios, A., Vairaktarakis, G., & Sdrolas, L. (2015). Organizational Culture And Job Satisfaction Of Greek Banking Institutions. *Procedia - Social And Behavioral Sciences* 175, 10.
- Devito, J. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta: Professional Books.

- Handayani, D. S. (2014). Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Samarinda. *Ejournal Ilmu Komunikasi*, 12.
- Kadir, M. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi*, 12.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Khameneh, K. (2014). Relationship Between Effective Communication Skills On The Job Satisfaction Of Employees In A Factory Manager Government. *Magnt Research Report (Issn. 1444-8939)*, 11.
- Lestari, S., & Muljasih, E. (2016). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pasukan Gulkar Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat. *Jurnal Empati*, 5.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Marta, J. D., & Triwijayanti, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA – Bisnis Dan Manajemen*, 19.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organization Behaviour*. USA: Pearson Education Inc.
- Saputro, L. D., & Prihatini, A. E. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Solo Murni (Studi Kasus Pada Bagian Produksi). *Diponegoro Journal Of Science And Politic*, 5.
- Saryono, & Anggraeni, M. D. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Siregar, S. (2017). *Metode Kualitatif SPSS*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Spector, P. E. (2013). *Industrial And Organizational Psychology*. Canada: John Wiley And Son Inc.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syagita, M., Sriati, A., & Fitria, N. (2017). Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Komunikasi Efektif Di IRJ Al-Islam Bandung. *Jurnal Keperawatan BSI, Vol. V*, 8.