

Pengaruh Komunikasi Organisasi

by Muh. Ichwan Musa

Submission date: 27-Apr-2023 09:56PM (UTC-0400)

Submission ID: 2077772870

File name: OK._Pengaruh_Komunikasi_Organisasi_Dan_Kedisiplinan.pdf (449.85K)

Word count: 5377

Character count: 35390



Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus PT. Hadji Kalla

The Effect of Organizational Communication and Discipline on Employee Job Satisfaction: A Case Study of PT. Hadji Kalla

Ichsan Maulana^{*}, Zainal Ruma, Muh. Ichwan Musa, Chalid Imran Musa, Uhud Darmawan Natsir
Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia
^{*}Penulis Koresponden : ichsanmaulana558@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin sebanyak 80 orang dan sampel yang digunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Kedisiplinan secara parsial juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta secara simultan komunikasi organisasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Kata Kunci : komunikasi organisasi; kedisiplinan; kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of organizational communication and discipline on employee job satisfaction at PT. Hadji Kalla Toyota Alauddin Makassar Branch. The population in this study were employees of PT. Hadji Kalla Alauddin Branch as many as 80 people and the sample used was a saturated sample. Data was collected using observation and questionnaire methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this study indicate that partially organizational communication has a positive and significant effect on employee job satisfaction, Discipline partially also has a positive and significant influence on employee job satisfaction. And simultaneously organizational communication and discipline have a positive and significant effect on employee job satisfaction

Keywords : Organizational Communication; Discipline; Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang canggih di zaman modernisasi ini membuat dunia perusahaan mengalami persaingan yang tinggi. Maka, perusahaan yang memiliki kualitas daya saing terbaik yang mampu mengembangkan segala pencapaian yang ditargetkan di masa sekarang maupun yang akan datang. Setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang di miliki oleh setiap perusahaan agar lebih efektif dalam menghadapi tantangan yang menghadang serta mempertahankan aktivitas perusahaan agar tetap terus berjalan dengan baik. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan komunikasi dalam kehidupannya, artinya memerlukan orang lain atau kelompok untuk saling berinteraksi. Hal ini menunjukkan proses komunikasi sebagai proses interaksi sosial antara individu dengan individu lainnya dengan kelompok masyarakat.

Proses interaksi melahirkan berbagai komponen individu, kelompok masyarakat, dan organisasi dengan sistem kepemimpinan. Seorang pimpinan secara rutin berkomunikasi dengan stafnya untuk menyampaikan berbagai informasi yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan. Dalam hal ini, seorang pimpinan dituntut untuk dapat berkomunikasi dengan lebih baik dari pada stafnya agar informasi yang disampaikan lebih jelas dan akhirnya berdampak pada keefektifan lingkungan kerja.

Disiplin kerja karyawan menjadi peran penting dalam mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, disiplin kerja karyawan juga untuk menunjukkan integritas seorang karyawan untuk tetap terjaga dengan baik dalam suatu perusahaan. Menurut Hamali (2018) "Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan". Masalah disiplin kerja yang terjadi dalam perusahaan yang ditemukan adalah ketidakmampuan karyawan untuk memanfaatkan waktu bekerja secara optimal sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan secara terburu-buru dan akhirnya tingkat kesalahan hasil pekerjaan akan semakin tinggi dan tidak sesuai dengan yang direncanakan. Masalah lainnya dapat terlihat dari jam istirahat karyawan, dimana kesadaran karyawan dalam pemanfaatan jam istirahat belum digunakan

dengan baik bahkan tidak sesuai dengan peraturan yang dibuat perusahaan.

Adapun kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, dan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Berikut ini daftar persentase ketidakhadiran karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Alauddin Berdasarkan tabel di bawah telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa

Tabel 1. Persentase Ketidakhadiran Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Alauddin

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
1	Maret	80	6,49%
2	April	80	7,79%
3	Mei	80	10,38%
4	Juni	80	12,98%
5	Juli	80	14,28%

Sumber : PT Hadji Kalla Toyota Cab. Alauddin Makassar Tahun 2021

Semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:202) "Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja". Selain kedisiplinan, dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Cab. Alauddin terdapat juga beberapa aspek yang mempengaruhi munculnya tingkat kepuasan kerja tersebut, yaitu teman sekerja atau rekan kerja yang mendukung, di mana merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Orang - orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang terwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila

mempunyai rekan kerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat.

Observasi awal calon peneliti melihat proses komunikasi organisasi dan kedisiplinan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Alauddin adalah suasana kerja pegawai yang kurang kondusif, namun tingkat efektivitas komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan pegawai belum terjalin dengan baik dan berdampak kesalahpahaman dalam pekerjaan, masih Kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan tugas, pimpinan kadang-kadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahannya, dan bawahan kadang-kadang takut memberikan saran/pendapat kepada pimpinan. Masalah yang ada di kantor tersebut adalah masih rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari sebagian karyawan yang merasa tugas yang diberikan kepadanya merupakan rutinitas yang membosankan sehingga pekerjaan/tugas yang diberikan terabaikan dan ketidakhadiran para karyawan dalam bekerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian komunikasi organisasi

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto 2005).

Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan satuan pengelola, komunikasi downward atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi upward atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatnya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program (Romli, 2011)

Menurut Everet M mendefinisikan organisasi sebagai suatu sistem yang mapan dari mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui jenjang kepangkatan, dan pembagian tugas. Robert Bonnington dalam buku *modern Business: A System Approach*, mendefinisikan organisasi sebagai sarana

dimana manajemen mengkoordinasikan sumber bahan dan sumber daya manusia melalui pola struktur formal dari tugas-tugas dan wewenang.

Secara sederhana komunikasi organisasi dipahami sebagai jaringan kerja yang di rancang dalam suatu sistem dan proses untuk mengalihkan informasi dari seseorang/sekelompok orang kepada seseorang/sekelompok orang demi tercapainya tujuan organisasi. Jaringan komunikasi organisasi merupakan pola hubungan antar manusia yang bersifat formal. Keformalan itu meliputi adanya jaminan formalitas dalam unsur-unsur komunikasi dan proses kerja unsur-unsur tersebut.

Unsur dalam komunikasi organisasi meliputi:

- 1) Kesengajaan, karena pertukaran pesan dalam komunikasi organisasi dilakukan melalui suatu hubungan formal dan informal (bukan hubungan sosial) yang disengaja berdasarkan penggarisan organisasi.
- 2) Pertukaran, karena meliputi paling tidak dua atau lebih orang, yakni pihak pengirim dan penerima. Masing-masing pihak secara bergantian menjadi penerima atau pengirim pesan.
- 3) Gagasan, pendapat, informasi, dan instruksi. Isi pesan berupa buah pikiran dan harapan yang di sampaikan sesuatu dengan kondisi individu dan lingkungannya.
- 4) Personal dan Impersonal, karena menggunakan saluran langsung seperti tatap muka atau melalui saluran tidak langsung melalui media massa (televisi, radio, surat kabar, dll) kepada sejumlah orang secara serentak.
- 5) Simbol atau tanda. Simbol mungkin positif dan abstrak, tanda mungkin berbentuk verbal dan nonverbal. Keduanya dapat disandi menjadi pesan untuk dipertukarkan. Kuncinya adalah bagaimana memaknai pesan-pesan tersebut.
- 6) Mencapai tujuan organisasi merupakan salah satu karakteristik, tujuan atau harapan organisasi yang bersifat formal dan sangat ditentukan oleh pimpinan. (di adaptasi dari Alo Liliweri, 1997).

Komunikasi memerlukan media sebagai penyampaian pesan, gagasan, pikiran agar dapat

dimengerti, apa yang telah disampaikan komunikator sehingga memperoleh respon, tanggapan, maupun reaksi komunikan. Perkembangan media komunikasi saat ini sudah sangat banyak, mulai dari yang sangat sederhana sampai yang paling mutakhir.

Ada beberapa golongan jenis komunikasi, yaitu:

1) Komunikasi lisan dan tertulis

Dasar penggolongan komunikasi ke dalam lisan dan tertulis adalah dari jenis pesan yang akan disampaikan. Bentuk ini banyak dilakukan karena dapat menimbulkan keakraban di antara keduanya. Dalam menentukan bentuk komunikasi apakah lisan atau tertulis kiranya perlu memperhatikan beberapa faktor misalnya waktu, biaya, ketrampilan berkomunikasi dan sebagainya. Penggunaan jenis komunikasi ini sangat penting dan luas, terbukti banyak diselenggarakan pelatihan ketrampilan berbicara, komunikasi antar pribadi dan sebagainya.

2) Komunikasi verbal dan non verbal

Pengertian komunikasi verbal adalah bentuk proses komunikasi dimana pesannya disampaikan dengan menggunakan kata-kata. Komunikasi verbal dapat berupa pesan melalui lisan atau pun tulisan, bisa berupa dua orang yang saling berbicara atau orang yang sedang membaca koran. Sedangkan komunikasi non- verbal adalah bentuk proses komunikasi dimana pesannya disampaikan tidak menggunakan kata-kata, melainkan menggunakan bahasa tubuh, gerak isyarat, ekspresi wajah dan kontak mata. Komunikasi ini juga meliputi gestur lain seperti intonasi, kualitas suara dan gaya bicara.

3) Komunikasi kebawah, keatas, dan kesamping

Penggolongan komunikasi dalam jenis ini didasarkan pada aliran atau jalan informasi yang dilaksanakan dalam suatu organisasi atau suatu kantor. Dalam suatu kantor adanya atasan, bawahan dan teman sebaya atau teman yang mempunyai kedudukan yang sederajat.

4) Komunikasi formal dan informal

Komunikasi formal adalah komunikasi yang berjalan sesuai dengan hierarki kewenangan organisasi, sehingga saluran komunikasi itu telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang berjalan secara bebas antar pegawai tanpa memandang jabatan atau pangkat. Sehingga kadang-kadang melahirkan pimpinan informal.

5) Komunikasi satu arah dan dua arah

Komunikasi satu arah adalah komunikasi yang menitik beratkan pada penyampaian pesan, tanpa mengharapkan umpan balik dan hal ini biasa dilakukan di kantor-kantor dalam bentuk instruksi dan perintah. Komunikasi satu arah ini dapat berlangsung secara cepat dan murah tetapi tidak memuaskan karena penerima pesan tidak mempunyai kesempatan untuk mempertanyakan informasi yang diterima sehingga kurang memuaskan.

6) Komunikasi internal

merupakan sarana komunikasi yang dilakukan untuk menyebarkan informasi, baik menyampaikan maupun menerima, dan untuk terbentuknya hubungan timbal balik antara pihak internal dalam organisasi.

7) Komunikasi eksternal

pada umumnya memiliki media komunikasi yang berbeda seperti email, iklan, brosur, buletin, pemasaran konten, dll. Tujuan komunikasi eksternal adalah untuk memperlancar komunikasi antara organisasi atau entitas yang berbeda. Komunikasi eksternal secara luas dikategorikan sebagai komunikasi bisnis formal dan informal:

Komunikasi memiliki tujuan untuk efisiensi dan efektivitas. Efisiensi maksudnya adalah dengan sumber daya yang ada, tetap diusahakan sebuah proses komunikasi mencapai hasil yang maksimal. Dengan mengetahui tujuan dari komunikasi maka komunikasi akan diterima dan tersalurkan dengan baik.

Menurut Feriyanto & Triana (2015) "tujuan komunikasi adalah memudahkan para anggota bekerja dari instruksi instruksi yang diberikan atasan dan untuk mengurangi kesalahpahaman yang biasa terjadi dan memang sudah melekat pada suatu organisasi".

Menurut Hermansyah & Indarti (2015) "tujuan komunikasi pada umumnya adalah agar apa yang kita sampaikan itu dapat dimengerti, agar memahami orang lain, supaya gagasan kita dapat diterima oleh orang lain, dan untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Singkatnya komunikasi bertujuan mengharapkan pengertian, dukungan gagasan, dan tindakan".

2.2. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan dalam mencapai suatu tujuan harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya, karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Adapun Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006).

Menurut Ardana, Mujiati, & Wayan (2012) "disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya".

Sedangkan menurut Jufrizen (2016) "disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

Menurut Sumaki, Taroreh, & Soepono (2015) "disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim yang bekerja di dalam sebuah perusahaan.

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor.

Menurut Ganyang (2018) "faktor tersebut adalah :

- 1) Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan, peraturan kedisiplinan kerja biasanya akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.
 - 2) Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan, peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkret dan tertulis. Peraturan ini akan menjadi standar acuan bagi semua pihak dalam bersikap dan berperilaku.
 - 3) Perilaku kedisiplinan atasan, karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan pun akan mengikutinya.
 - 4) Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan, atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian aset terpenting bagi perusahaan.
 - 5) Adanya pengawasan kepada karyawan, tugas yang diberikan atasan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu.
 - 6) Adanya *reward and punishment*. Penerapan *reward and punishment* akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
 - 7) Besar kecilnya kompensasi, kompensasi sebagai bentuk peduli perusahaan kepada karyawan karena karyawan akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima dinilai memadai atau layak".
- 3 Disiplin kerja harus diupayakan oleh manajemen dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut perlu kita ketahui jenis-jenis disiplin kerja yang baik sebagai pendukung tujuan perusahaan tersebut. Menurut Ganyang (2018) "jenis disiplin kerja ada tiga, yaitu :

- 1) Disiplin Preventif, adalah upaya untuk menumbuh-kembangkan kedisiplinan pada diri setiap karyawan untuk melaksanakan berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif, adalah upaya konkret manajemen dalam menegakkan disiplin kerja setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Disiplin Komparatif, adalah mengaplikasikan kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri atas dasar kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan lain yang sudah terbukti sukses, dengan tujuan meraih kesuksesan dan kedisiplinan kerja seperti di perusahaan yang menjadi pembandingnya"

2.3. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Kepuasan kerja menurut Martoyo (1994), pada dasarnya keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

Sementara karyawan / pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan Tiffin (2000) yang dikutip oleh As'ad (2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.

Sedangkan menurut Blum (1956) dalam bukunya As'ad (2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor - faktor

pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Kemudian Locke dalam As'ad (2004) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat "discrepancy", tetapi merupakan discrepancy positif. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi negative discrepancy, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Menurut two factor theory, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel kontinu.

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam Negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama.

Sedangkan menurut pendapat Gilmer (1966) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
- 2) Keamanan kerja, faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
- 3) Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

- 4) Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- 5) Kondisi kerja, dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penynaran, kantin, dan tempat parkir.
- 6) Pengawas (Supervisi), bagi karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
- 7) Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 8) Komunikasi, komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
- 9) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- 10) Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dan pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut pendapat As'ad (2004), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketenteraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- 2) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- 3) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

Berdasarkan rumusan masalah, uraian tinjauan pustaka dan kerangka pikir di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H0 : Diduga variabel Komunikasi organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H1 : Diduga variabel Kedisiplinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H2 : Diduga variabel Komunikasi Organisasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014) bahwa "variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi, kemudian ditarik kesimpulannya." Berdasarkan judul penelitian ini yaitu Pengaruh Komunikasi Organisasi dan kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Cab Alauddin yang menjadi variabel penelitian yaitu:

- 1) Komunikasi Organisasi (Variabel Bebas)
- 2) Disiplinan (Variabel Bebas)
- 3) Kepuasan kerja karyawan (varabel terikat)

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian berisi tentang langkah-langkah mulai dari tahap persiapan sampai pada tahap penulisan dan pelaporan hasil penelitian yang diperoleh berupa perencanaan yang memuat bagaimana memilih masalah yang diteliti dan membaca buku-buku yang ada kaitannya dengan komunikasi organisasi, kedisiplinan maupun kepuasan kerja. Selanjutnya melakukan studi pendahuluan dengan meninjau lokasi penelitian atau biasa disebut dengan pra penelitian, selanjutnya menentukan rumusan masalah yang telah ditentukan, kemudian mengumpulkan data dan menganalisa sehingga diharapkan akan dapat diambil suatu kesimpulan dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan di PT Hadji Kalla Toyota Cab Alauddin. Untuk mengetahui hubungan-hubungan

antar variabel yang berkaitan dengan Komunikasi Organisasi dan kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Alauddin. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 80 orang yang merupakan pegawai di lingkungan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Alauddin.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Kuesioner adalah memberikan pertanyaan-pertanyaan terstruktur dan terinci terhadap responden yang terlibat langsung dalam peristiwa atau keadaan yang diteliti. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengambil data penelitian mengenai komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kuesioner diberikan langsung kepada karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Alauddin.

3.4. Teknik Analisis Data

1) Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Hasil perhitungan r hitung dengan r tabel dikonsultasikan dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka butir instrumen dapat dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

2) Uji Realibitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji Cronbach Alpha yaitu metode yang digunakan untuk menguji kelayakan terhadap konsistensi seluruh skala yang digunakan di dalam penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan telah reabiliti jika memiliki koefisien reliabilitas 0,6 atau lebih dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik dalam perhitungan statistik yang sering kali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel (Kutner, Nachsteim dan netter, 2004).

4) Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear OLS agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga.

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residu terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residu yang terdistribusi normal. Tes normalitas karena itu tidak dilakukan untuk setiap variabel, tetapi untuk nilai residual. Sering kali kesalahan terjadi yaitu bahwa tes normalitas dilakukan untuk setiap variabel. Ini tidak dilarang, tetapi model regresi memerlukan normalitas dalam nilai residual bukan dalam variabel penelitian.

Uji multikolinieritas dirancang untuk menentukan apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel independen hubungan antara variabel independen dan variabel dependen terganggu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah 80 karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin. Data ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara random. Adapun karakteristik yang dimasukkan dalam penilaian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki-Laki	46	57,5
Perempuan	34	42,5
Total	80	100

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak pada karakteristik jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan persentase 57,5% sebanyak 46 orang, hal ini disebabkan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin membutuhkan karyawan khususnya pada bagian bengkel dan suku cadang yang banyak menggunakan tenaga laki-laki sedangkan sisanya karyawan jenis kelamin perempuan lebih banyak berada pada posisi front office.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
35-38 tahun	18	22,5
30-34 tahun	29	36,25
25-29 tahun	24	30
20-24 tahun	9	11,25
Total	80	100

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden paling banyak pada karakteristik usia didominasi oleh responden yang berusia antara 30-34 tahun dengan persentase 36,25% sebanyak 29 orang. Hal tersebut disebabkan karena usia tersebut merupakan usia produktif seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat mendorong meningkatnya Kepuasan Kerja.

Tabel 4. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK Sederajat	31	38,75
Sarjana	38	47,5
Pascasarjana	11	13,75
Total	80	100

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan karakteristik Pendidikan terakhir didominasi responden dengan pendidikan sarjana dengan persentase 47,5% sebanyak 38 orang. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang baik khususnya pada

bidang pemasaran dan manajerial yang membutuhkan Pendidikan terakhir minimal sarjana (S1). Kemudian diikuti oleh karyawan dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK Sederajat sebesar 38,75%. Karyawan ini didominasi oleh lulusan SMK dengan keterampilan otomotif yang bekerja pada bagian bengkel

Hasil penelitian yang didasari pada analisis data yang dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas yaitu Komunikasi Organisasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin. Pengaruh tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat yang berarti bahwa dua variabel bebas tersebut merupakan variabel yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kemudian dari hasil uji parsial hasil penelitian ini menemukan bahwa:

1) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan Komunikasi Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin. Artinya jika komunikasi organisasi semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan data yang diteliti mengenai komunikasi organisasi dapat dilihat bahwa komunikasi yang paling dominan dilakukan yaitu komunikasi dari atas ke bawah karena semua pekerjaan yang dilakukan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Alauddin atas dasar perintah, arahan dan koordinasi dari pimpinan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing sehingga pekerjaan yang di berikan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Adapun komunikasi yang digunakan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Alauddin yaitu komunikasi dari bawah ke atas dan sebaliknya, disini karyawan mempunyai kesempatan untuk menginformasikan dan mengajukan keluhan dan memberikan saran untuk pengembangan perusahaan kedepannya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama proses penelitian adapun dampak kepuasan kerja karyawan yang muncul dari berjalannya suatu komunikasi organisasi di dalam PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Alauddin yaitu pimpinan sudah menjalin hubungan komunikasi yang baik kepada karyawan,

sehingga karyawan lebih mudah memahami apa yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa harus menunda pekerjaan. Dan karyawan telah melaksanakan tugas tugasnya sesuai dengan tupoksi yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Selain itu dapat dilihat juga bahwa karyawan senantiasa selalu menjaga komunikasi di antara sesama karyawan serta mendukung suasana dan lingkungan kerja yang nyaman. Dari penjelasan di atas maka dapat dilihat kepuasan kerja karyawan di PT Hadji Kalla Toyota Cab. Alauddin sudah tercapai dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winata (2019) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa Secara parsial diketahui bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

2) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan Kedisiplinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin. Artinya jika kedisiplinan karyawan semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai kepuasan kerja. Faktor penting yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut; ketepatan waktu, pemanfaatan sarana kantor dengan baik, tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas kantor yang ditugaskan kepadanya serta ketaatan terhadap peraturan kantor. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, pada indikator ketepatan waktu, pegawai kantor dalam melaksanakan tugas sehari - hari menunjukkan tingkat ketepatan waktu yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan pada kuesioner kepuasan kerja tentang tingkat ketaatan terhadap peraturan yang juga sangat tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi untuk mengikuti aturan-aturan perusahaan yang berlaku sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan melalui implementasi dari tupoksi yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Hasil pernyataan responden juga menunjukkan bahwa dedikasi atau pengabdian karyawan terhadap perusahaan sangat baik. Kondisi ini dapat menjelaskan bahwa karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan selalu berusaha untuk tetap berada di perusahaan tersebut dan memberikan dedikasi serta pengabdian untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masyjui (200%) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, .

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Secara Parsial Komunikasi Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar
- 2) Secara Parsial Kedisiplinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar
- 3) Secara Simultan Komunikasi Organisasi dan Kedisiplinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar

Adapun saran yang peneliti dapat berikan kepada pihak yang berkepentingan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) PT Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar sebaiknya menjaga dengan baik dan meningkatkan komunikasi organisasi dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang tidak kaku, karena lingkungan kerja yang kaku bisa menjadi penyebab komunikasi antar karyawan menurun, dengan terjalannya komunikasi yang baik maka variabel ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Perusahaan sebaiknya juga mengevaluasi dan mencermati pemberian sanksi dan hukuman.

Sanksi dan hukuman dapat memberikan efek pada ketaatan karyawan terhadap aturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alo liliweri. 1997, *Komunikasi Antar-Pribadi*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Disiplin Kerja*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- As'ad, Moch. 2004. *Psikologi Industri*: Yogyakarta Liberty
- As'ad, M. (2004). In *Psikologi industri* (p. 115). NA: Kementrian Pekerjaan Umum.
- Blum, M. L. (1956). *Industrial psychology and its social poundation*. New York: Publisher., Horper and Row.
- Feriyanto, A., & Triana, E. (2015). *Komunikasi Bisnis: Strategi Komunikasi dalam Mengelola Bisnis*. Media Tera.
- Ganyang, M. T. (2018). *Konsep Dan Realita*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 145). Bogor: In Media.
- Ganyang, M. T. (2018). *Konsep Dan Realita*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 148). Bogor: In Media.
- Gilmer, B.V.H. • *Industrial Psychology* (New York: Mc Graw-Hill, 1966
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : Bumi Raksa.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publisher Service
- Hermansyah dan sri indarti, *Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekan Baru*. *Jurnal:Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VII No. 2, 2015
- Jufrizen, J. (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Kutner, M. H., Nachtsheim, C. J., Neter, J., & Wasserman, W. (2004). *Applied linear regression models* (Vol. 4, pp. 563-568). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Locke. (2004). In *As'ad, psikologi Industri* (p. 105). NA: Kementrian Pekerjaan Umum.
- Liliweri, A. (1997). *Komunikasi antar pribadi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Martoyo, S. (1994). In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 115). Yogyakarta: BPFE.
- Masyjui, I. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*.
- Everett M Rogers., & Agarwala-Rogers, R. (1976). *Communication in organizations*.
- Robert L, Bonnington, dkk. (1973). *Moderen Business: A System Approach*, Minneapolis: Houghton Mifflin
- Romli, K. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*, PT. Grasindo: Jakarta.
- Setiyawan, Budi Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. *JRBI*. Vol 2 No 2. Hal : 189
- Sumaki, W.J., Taroreh, R.N & Soepono, D. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 3. No 3
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D / Sugiyono*. Bandung: Alfabeta.
- Tuffin. (2004). In *As'ad, Psikologi Industri* (p. 104). NA: Kementrian Pekerjaan Umum.
- Wiryanto, 2005, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta. PT. Geasindo.
- Winata, H. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan (Doctoral dissertation)*.

Pengaruh Komunikasi Organisasi

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositori.stikes-ppni.ac.id

Internet Source

4%

2

jurnal.unpand.ac.id

Internet Source

3%

3

www.stiepbm.ac.id

Internet Source

3%

Exclude quotes On

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography On

Pengaruh Komunikasi Organisasi

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11
