

**Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare
Ainun Khulfatya¹**

¹Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi UNM

Abstrak

Skripsi ini membahas Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. ParePare. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan dalam lingkup PT Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare sebanyak 80 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan program IBM *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 21.

Berdasarkan hasil uji-t menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ Nilai t hitung $2,859 >$ dari t tabel $1,668$) yang berarti H1 diterima . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Komunikasi organisasi (X1) memiliki hubungan atau pengaruh secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja di PT Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare.
Kata Kunci: Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara pengirim maupun penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Pengirim pesan dapat berupa individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan. Komunikasi merupakan salah satu faktor penting terjadinya aktivitas. Melalui komunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari , masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi. Oleh karena itu, perlu adanya pengetahuan tentang komunikasi dan hal-hal yang berkaitan dengan komunikasi, pada tingkatan apapun, baik komunikasi antar pribadi , kelompok, maupun organisasi.

Tanpa komunikasi tidak mungkin ada organisasi , karena kalau begitu maka tidak ada peluang bagi kelompok untuk memengaruhi perilaku seseorang. Tidak saja komunikasi mutlak bagi adanya organisasi, kesediaan beberapa teknik komunikasi tertentu secara garis besar menentukan bagaimana fungsi-fungsi pembuatan keputusan dapat berlangsung dan disebarkan keseluruh organisasi. Kemungkinan seseorang anggota membuat keputusan tertentu sering tergantung pada apakah informasi yang memungkinkan ia buat dapat disampaikan kepada anggota-anggota organisasi yang perilakunya memang harus ia pengaruhi.

Adapun kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan 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, mempunyai semangat kerja yang tinggi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan. Berdasarkan pendapat diatas, peningkatan kepuasan kerja pada suatu organisasi. Setiap pemimpin selalu berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan dari para pegawainya sehingga pekerjaannya dapat menghasilkan kerja yang baik dan dapat menciptakan kepuasan kerja.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam melakukan suatu perbuatan atau pekerjaan berasal dari adanya interaksi antara motif dengan faktor-faktor situasi lingkungan tersebut yang dihadapi dan dapat ditingkatkan melalui sebuah hubungan komunikasi organisasi yang baik. Adanya hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja yaitu semakin besar terjalin komunikasi yang baik, maka semakin besar pula terciptanya iklim positif dalam satu lingkup organisasi. Jika sebuah organisasi sudah mempunyai iklim yang positif maka, hal tersebut dapat dijadikan modal awal terbentuknya proses kesuksesan hasil kepuasan kerja serta target yang terpenuhi dari setiap anggota organisasi. Sehingga hal tersebut dapat memberikan kesuksesan pada organisasi tersebut.

Demikian halnya dengan PT Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor otomotif serta perdagangan. PT Hadji Kalla Toyota mempunyai 18 cabang yang tersebar di seluruh Sulawesi, PT Hadji Kalla menerapkan Toyota dalam beroperasi meliputi penjualan, servis dan penyediaan suku cadang atau yang lazim disebut 3S- *Sales, Service, Spare Parts*. Bidang usaha lainnya adalah penyewaan mobil di beberapa wilayah Indonesia serta perdagangan umum impor maupun ekspor. PT Hadji Kalla Toyota Cab Pare-Pare mempunyai banyak karyawan yang mempunyai tugas sesuai bidang kerjanya. Agar komunikasi yang dilakukan dapat berjalan efektif, maka dibutuhkan suatu komunikasi yang berlaku pada setiap pihak-pihak yang terkait didalamnya. Komunikasi yang berlaku dalam organisasi erat kaitannya dengan tujuan dan pencapaian target organisasi.

Pada PT Hadji Kalla Toyota Cab Pare-Pare, karyawan bekerja sesuai dengan bidang kerjanya yang selalu berinteraksi dengan karyawan lain. Sikap karyawan yang selalu mengedepankan kekeluargaan dan saling tolong menolong mempunyai pengaruh yang positif terhadap nilai nilai budaya komunikasi organisasi dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Adapun tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan . Berikut ini daftar persentase ketidakhadiran karyawan

PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-pare selama lima bulan terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1 : Persentase Ketidakhadiran Karyawan PT. Hadji KallaToyota Cab. Pare–pare Pada September 2018 – Januari 2019.

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
1	September	80	6,49%
2	Oktober	80	7,79%
3	November	80	10,38%
4	Desember	80	12,98%
5	Januari	80	14,28%

Sumber : PT Hadji Kalla Toyota Cab Pare-Pare Tahun 2018 - 2019.

Data di atas menunjukkan persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan September 2018 sampai Januari 2019. Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa 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 Pare-Pare 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 sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat.

Observasi awal calon peneliti melihat proses komunikasi organisasi pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare adalah suasana kerja pegawai yang kurang kondusif. Namun tingkat efektifitas 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/pekerjaan, pimpinan kadang-kadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahannya, dan bawahan kadang-kadang takut memberikan saran/pendapat kepada pimpinan. Sedangkan masalah yang ada di kantor tersebut terlihat 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.. Pekerjaan yang selalu sama dalam suatu organisasi membuat karyawan merasa bosan, mereka juga suka mengeluh dalam melakukan pekerjaannya, karena dia mengatakan bosan dan kurang mengerti dengan pekerjaannya, masih ada juga sebagian pegawai yang terlihat khawatir, gelisah, dan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. tersebut terlihat masih rendahnya kepuasan kerja pegawai. Sebagai sebuah perusahaan/kantor yang memperkerjakan banyak pegawai dan ada perbedaan tugas antara pegawai satu dengan pegawai lain sehingga komunikasi di antara mereka sangat dibutuhkan untuk menciptakan suasana kerja yang seimbang.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Komunikasi Organisasi

Dalam setiap perusahaan, memerlukan komunikasi antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga pola komunikasi yang digunakan harus baik agar tidak terjadi gangguan. Pola komunikasi organisasi merupakan bagian yang sangat penting dalam penyampaian komunikasi dari seorang pimpinan kepada karyawannya, yaitu meliputi sumber informasi, sebagai pusat ingatan bagi organisasi dan penciptaan gagasan atau ide-ide agar mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan atau instansi.

Jenis – Jenis Komunikasi

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, namun ada beberapa pergolongan 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 ke bawah, ke atas, dan ke samping.

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 hirarki 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. Contoh kongkritnya antara lain adalah terjadi pada iklan, dimana pemasang iklan menyampaikan informasi tentang sesuatu barang misalnya, tanpa perlu memperoleh balikan. Komunikasi dua arah tentunya komunikasi yang memberikan kesempatan umpan balik terhadap pesan yang disampaikan. Proses komunikasi jenis ini cukup member

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Kepuasan kerja menurut Martoyo (1944:115), 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 menang 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 (2000:104) yang dikutip oleh As'ad (2004:104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan

menurut Blum (1956) dalam bukunya As'ad (2004:104) 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.

Dari batasan – batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Teori – teori kepuasan kerja

Menurut Wexley dan Yukl (1977) dalam bukunya halaman 99 yang dikutip oleh As'ad (2004:105), ada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu :

a. Discrepancy theory

Discrepancy theory yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke dalam As'ad (2004:105) 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.

b. Equity theory

Equity theory dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Dalam equity theory, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

c. Two Factor theorys

Menurut *two factor theory*, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel kontinyu. Herzberg dalam bukunya As'ad (2004:105) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator* yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggungjawab. Dan yang kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar karyawan/ pegawai.

Faktor- faktor Yang Dapat Menimbulkan Kepuasan Kerja

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) dalam bukunya As'ad (2004:114) 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 di perolehnya.
- 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, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
- 6) Pengawas (Supervisi). Bagi karyawan, Supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- 7) Faktor *intrinsic* 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.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengujian Instrumen

a. 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.

b. Uji Realibilitas

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.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Komunikasi Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja serta pengaruh dominan dari Variabel–variabel tersebut terhadap kepuasan kerja. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis Regresi sederhana menurut Sugiyono (2006) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan).

b= Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Komunikasi Organisasi

Pengujian Hipotesis

a. Uji signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Hipotesis memiliki peranan yang penting dalam penelitian kuantitatif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya hipotesis, maka arah penelitian yang akan dilakukan menjadi lebih jelas, terutama dalam membuat suatu kesimpulan. Uji hipotesis merupakan prosedur yang berisi sekumpulan antara yang menuju kepada suatu keputusan apakah akan menolak atau tidak menolak (menerima) hipotesis nol yang telah dirumuskan. Kesimpulan pada uji hipotesis dapat saja salah kalau dikonfrontasikan kepada seluruh anggota populasi. Artinya HO yang ditolak pada suatu uji hipotesis, dapat saja diterima pada populasi, HO ditolak, tetapi kenyataan pada populasinya HO tersebut salah.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X dan Y, apakah variabel X (Komunikasi Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Untuk menghitung masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terkait, menggunakan uji masing-masing koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terkait. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r: Koefisien regresi

n : Jumlah Responden

t : Uji hipotesis

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

2 : penentuan kriteria penerimaan dan penolakan

Ha diterima jika:

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan variabel Y .

Ho diterima jika:

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak, itu berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Persentase Karyawan Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (orang)	Presentase
25-35 Tahun	55	68,75
36-45 Tahun	17	21,25
46-55 Tahun	8	10
Diatas 56 Tahun	-	0
Jumlah	80	100

Persentase Karyawan berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase
Laki-Laki	60	75
Perempuan	20	25
Jumlah	80	100

Persentase Karyawan berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Presentase
0-5 Tahun	52	65
5-10 Tahun	21	26,25
>10 Tahun	7	8,75
Jumlah	80	100

Persentase Karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan

Pendidikan terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase
SMA/SMK	26	32,5
S1	54	67,5
S2	-	0
S3	-	0

Jumlah	80	100
Persentase Karyawan yang memiliki Posisi/Jabatan		
Posisi/Jabatan	Frekuensi (orang)	Presentase
Sales Supervisor	17	21,25
Service Head GR	32	40
Service Head BP	14	17,5
Administratin Head	13	16,25
Part Heads	4	5
Jumlah	80	100
Persentase Karyawan yang memiliki Status/Menikah		
Status/Menikah	Frekuensi (orang)	Presentase
Sudah Menikah	47	58,75
Belum Menikah	33	41,25
Jumlah	80	100

Analisis Data

Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel sig (5%)	Keterangan
1	0,244	0,220	Valid
2	0,233	0,220	Valid
3	0,557	0,220	Valid
4	0,450	0,220	Valid
5	0,447	0,220	Valid
6	0,552	0,220	Valid
7	0,489	0,220	Valid
8	0,351	0,220	Valid
9	0,441	0,220	Valid

10	0,447	0,220	Valid
----	-------	-------	-------

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel sig (5%)	Keterangan
1	0,362	0,220	Valid
2	0,395	0,220	Valid
3	0,479	0,220	Valid
4	0,518	0,220	Valid
5	0,391	0,220	Valid
6	0,428	0,220	Valid
7	0,516	0,220	Valid
8	0,587	0,220	Valid
9	0,367	0,220	Valid
10	0,251	0,220	Valid
11	0,447	0,220	Valid

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai hitung cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi Organisasi	0,560	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,491	Reliabel

Uji Hipotesis

Hasil Estimasi Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	43,808	5,295		8,273	,000
	TOTAL_X1	,102	,119	,097	2,859	,002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	43,808	5,295	8,273	,000
1	Komunikasi Organisasi	,102	,119	,097	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pembahasan Penelitian

1. Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi sebesar 0,102 yang dimana bahwa setiap kenaikan komunikasi organisasi, sebesar 1 persen akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,102 yang berarti semakin tinggi variabel komunikasi organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Nilai t hitung 2,859 yang lebih besar dari t tabel 1,668 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi organisasi di dalam PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare sangat diperlukan dalam berjalannya suatu pekerjaan, 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 di lakukan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare atas dasar perintah atau arahan dari manajer atau pimpinan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing sehingga pekerjaan yang di berikan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Adapun komunikasi yang digunakan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare yaitu komunikasi dari bawah ke atas, disini karyawan mempunyai kesempatan untuk menginformasikan dan mengajukan keluhan dan memberikan saran untuk pengembangan perusahaan kedepannya. Sama halnya dengan komunikasi horizontal pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare komunikasi ini hanya dilakukan oleh karyawan karena tukar menukar informasi kebanyakan dilakukan karyawan dengan teman-teman dari bagian yang berbeda terutama apabila muncul masalah-masalah khusus dalam suatu organisasi. Berbeda dengan komunikasi lintas saluran dan komunikasi pribadi pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare dari data yang diteliti komunikasi ini jarang di lakukan oleh

karyawan karena komunikasi ini tidak terlalu berperan penting untuk digunakan dalam suatu organisasi/perusahaan.

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. Pare-Pare yaitu pimpinan sudah menjalin hubungan komunikasi yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan lebih mudah memahami apa yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa harus menunda nunda 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. Pare-pare sudah tercapai dengan baik.

Sejalan dengan peneitian yang dilakuan oleh Haeruddin pada Tahun 2017 dengan judul “Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dan Organisational citizenship behavior (OCB) pada hotel grand clarion dimakassar” berdasarkan hasil analisis telah memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa secara simultan gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial variabel insentif berpengaruh lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan OCB dibanding dengan variabel gaji pada Hotel Grend Clarion di Kota Makassar, sehingga hipotesis dinyatakan diterima.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan Pada Tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank SULSELBAR” model pengembangan teori yang tercermin pada judul penelitian ini dapat menjadi jawaban terhadap rumusan masalah. Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia relevan dengan permasalahan untuk meningkatkan kepuasan kerja , motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan antar variabel penelitian merupakan model penyederhanaan atas kompleksitas fenomena masalah kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, sehingga model penelitian ini adalah model *problem solving* yang baik.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Idrispada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Teknologi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank swasta di kota Makassar”, dengan hasil penelitian teknologi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan pada level non manajerial. Meskipun berpengaruh signifikan, determinasi teknologi terhadap kepuasan kerja sangat kecil. Meskipun berpengaruh signifikan namun karena determinasi dari variabel teknologi dalam mempengaruhi kepuasan kerja kecil maka kaan menyebabkan kepuasan kerja cepat mengalami perubahan jika faktor-faktor lain mempengaruhinya mengalami perubahan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama proses penelitian bahwa salah satu faktor selain komunikasi organisasi dan kepuasan kerja yang perlu diperhatikan oleh PT Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare adalah kedisiplinan

karyawan. Seperti yang telah diketahui sebelumnya bahwa kedisiplinan yang ada di PT Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare sangat kurang, hal dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan yang semakin meningkat setiap bulannya. Hal ini juga diperkuat dengan jawaban hasil observasi pertama yang di lakukan di PT Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare dengan melihat kondisi kantor yang kurang kondusif dan kurangnya karyawan yang hadir di kantor, karyawan lebih menyukai menghabiskan waktu di luar jika tidak ada pekerjaan yang mendesak di kantor. Sedangkan keaktifan karyawan akan maksimal jika ada pekerjaan yang diberikan, event dan kegiatan lainnya.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan penerapan disiplin yang tinggi, sebab itu organisasi harus menciptakan disiplin kerja yang tinggi dalam pencapaian tujuan. Karena disiplin dalam pekerjaan sangat penting bagi organisasi, sebab tanpa disiplin tidak akan ada usaha bersama yang konstruktif di dalam mencapai tujuan bersama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden mengenai instrument yang diberikan dan hasil uji t yang telah dilakukan. Sebagian besar setuju bahwa komunikasi organisasi yang dilakukan sudah berjalan dengan baik sehingga karyawan lebih mudah dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
2. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat di lihat dari jawaban responden mengenai instrument yang diberikan dan hasil uji t yang telah dilakukan. Sebagian besar setuju apabila pimpinan memberikan reward atau penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai oleh karyawan sehinggadapat meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap karyawan pada kantor PT Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare.

Saran

Berdasarkan hasil, penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh uji hipotesis membuktikan secara signifikan komunikasi organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Untuk itu PT Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare 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. Bagi Peneliti

Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas, sampel penelitian, tidak hanya pada karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare, tetapi dapat mengambil sampel dari cabang lainnya. Dan disarankan untuk peneliti dapat meneliti lebih mendalam tentang variabel komunikasi organisasi serta kepuasan kerja karyawan secara lebih mendalam sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. 2002. *Pengaruh Iklim komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang*: Semarang.
- Andre, Hardjana. 2016. *Komunikasi Organisasi*: Jakarta PT. Kompas Media Nusantara.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*: Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Arni, Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*: Jakarta Bumi Aksara.
- As'ad, Moch. 2004. *Psikologi Industri*: Yogyakarta Liberty.
- Azwar, S. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Devito, Joseph A. 1997. *Komunikasi Antar Manusia*: Jakarta Profesional Books.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, M. I. M. (2017a). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassa.*: Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris, Abdi. Akbar. 2013. *Pengaruh Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank swasta di Makassar*: Makassar.

- Kurniawan, A. W. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar*. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan).
- Mahi, Hikmat M. 2011. *Metode Penelitian Dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*: Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Martoyo, Susilo. 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*: Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Pace ,R Wayne & Don F. Faules. 2001,*Komunikasi Organisasi:strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung,
- Priyatno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Rahmat, Jalaluddin. 2004. *Metode Penelitian Komunikasi, dilengkapi Contoh Analisis Statistik*. Bandung: Rosdakarya.
- Romli, Khomarsial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*: Jakarta Gravino.
- Sugandha,Dann. 1996. *Organisasi Komunikasi dan Teknik Memberi Perintah*: Bandung CV Sinar Baru.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian, dilengkapi contoh Analisis Statistik*. Bandung Rosdayakarya.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tiro, Muhammad Arif. 2008. *Dasar-Dasar Statistika*: Makassar.
- Rahmat, Jalaluddin. 2004. *Metode Penelitian Komunikasi, dilengkapi Contoh Analisis Statistik*. Bandung: Rosdakarya.
- Winardi. J 2007. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*: Jakarta PT. Raja Gravindo Persda
- .Wiryanto, 2005.*Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Wiiasarana Indonesia.