

HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA SAMARINDA

Dewi Sartika Handayani¹

Abstrak

Dewi Sartika Handayani, Hubungan Komunikasi Organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda di bawah bimbingan Drs.Endang Erawan M.Si dan Rina Juwita S,IP M.HRIR. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanasi,tujuannya untuk meneliti hubungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dengan melakukan kegiatan survey menggunakan angket atau kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan kesatuan Bangsa dan Politik kota Samarinda. Analisis data yang digunakan adalah korelasi pearson product moment dengan hasil $r_{hitung} = 2,578$ dan harga r_{tabel} untuk 55 reponden pada tingkat kepercayaan 97% dan alpha 0,5 dengan test dua sisi (two tailed test) adalah 0,03378. Jika dibandingkan terlihat bahwa r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} yaitu $2,578 \geq 0,6791$. Maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota Samarinda . Skor korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi organisasi di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota Samarinda. Keadaan ini berarti bahwa komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan secara statistik, hipotesis yang diajukan peneliti yang menyatakan adanya hubungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Saran dari peneliti adalah ada baiknya keadaan yang tidak kondusif harus diperbaiki agar terciptanya hubungan antarmanusia yang baik di internal maupun eksternal sehingga menimbulkan rasa kepuasan kerja satu sama lain dan atasan memberikan pujian kepada bawahan maka pegawai akan senang dan puas dalam melaksanakan pekerjaan kantor. Sebab dapat menjalinnya sikap yang melancarkan jalannya suatu organisasi yang baik dikantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota Samarinda.

Kata Kunci : *Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja Pegawai*

¹ Mahasiswa Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Email : dewisartikahandayani@gmail.com

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat melepaskan diri dari jalinan relasi sosial, dimana manusia selalu mengadakan kontak sosial yaitu selalu berhubungan dengan orang lain. Bahkan sebagian besar dari waktu tersebut digunakan untuk berkomunikasi. Dalam hal ini manusia saling membutuhkan satu sama lain sehingga terjadinya suatu interaksi antar manusia sehingga terciptanya hubungan yang harmonis. Untuk bisa berkomunikasi dengan efektif manusia tidak bisa menerapkan cara yang sama untuk setiap individu. Mereka harus memahami benar siapa lawan bicaranya, apa yang ingin disampaikan harus benar-benar dimengerti oleh lawan bicaranya juga sehingga masalah komunikasi yang efektif antar sesama manusia memberikan peranan yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari dan merupakan aset penting. Sebagai salah satu tempat yang bersifat formal dalam sebuah instansi terjadi komunikasi organisasi. Melalui instansi pula terjadi pertukaran, gagasan dan pengalaman mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi. Maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi organisasi dalam sebuah instansi.

Sudah pasti sebuah instansi/dinas ingin instansi berjalan dengan lancar dan tersendiri tidak ingin terjadi hal-hal yang dapat mengganggu perjalanan instansi/dinas tersebut dalam mencapai tujuan, sehingga visi dan misi instansi/dinas berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Maka dari itu sudah sepantasnya pimpinan instansi tersebut bersikap cermat dan mampu menganalisis situasi yang terjadi di dalam instansi, juga mampu mengendalikan situasi tersebut sehingga masalah-masalah yang ada tidak berujung panjang dan akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan perkembangan sebuah instansi/dinas. Berpengaruh terhadap kemajuan dan perkembangan sebuah instansi/dinas. Sebuah instansi seperti Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda memiliki pegawai yang cukup banyak bukan hanya pegawai tetap tetapi ada juga pegawai honorer termasuk di dalamnya. Sudah pasti hal ini menjadi suatu tantangan tersendiri mengingat beranekaragamnya karakter pegawai dan juga tujuan-tujuan beranekaragam pula yang harus dihadapi oleh pimpinan instansi/dinas. Pimpinan harus mampu menyatukan tujuan yang berbeda tersebut menjadi satu kesatuan sehingga instansi dalam mencapai tujuannya tidak mengalami kendala baik dalam internal maupun eksternal di instansi/ dinas tersebut.

Sejauh ini kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda masih sulit untuk menerapkan komunikasi organisasi karena kurang pengertian antara karyawan yang memiliki karakter berbeda-beda maka dari itu komunikasi organisasi sangatlah penting diterapkan di kantor ini karena sangat erat kaitannya dengan komunikasi atau interaksi antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya agar mereka dapat memahami satu sama lain. Seperti terjadi suatu konflik yang sangat rumit maka pemecahan masalahnya adalah pihak yang bersangkutan haruslah memahami dari karakteristik lawan mereka. Tetapi dengan catatan

penyelesaian konflik tersebut tidak merugikan satu sama lainnya dan tetap mengikuti dengan alur yang ada.

Di dalam setiap divisi atau bagian pastinya karyawan dinas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda memiliki karakteristik yang berbeda-beda pula, bagaimana mereka melakukan komunikasi antara bawahan dan pimpinan maupun pimpinan dengan bawahan dan sesama staff bawahan itu sesuai kepribadian per individu masing masing. Apakah di dalam jalinan relasi tersebut mereka telah memahami satu sama lainnya atau hanya sekedar berkomunikasi semata tanpa mengetahui dan mengenali karakteristik setiap individu yang ada di dalam lingkungan kerja tersebut. Di dalam setiap divisi atau bagian pastinya karyawan dinas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda memiliki karakteristik yang berbeda-beda pula, bagaimana mereka melakukan komunikasi antara bawahan dan pimpinan maupun pimpinan dengan bawahan dan sesama staff bawahan itu sesuai kepribadian per individu masing masing.

Identifikasi masalah yang terjadi dilokasi di bagian kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota samarinda (Bapak Indra Wijayanto. Kassi Bag. Kepegawaian) :. (1) Kurang adanya kedisiplinan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi merupakan suatu nilai yang baik bagi seluruh pegawai mentaati peraturan – peraturan yang berlaku di kantor, seperti datang tepat waktu dan teratur, berpakaian rapi dan baik, tata pada atasan dan aturan yang berlaku. (2) Kurangnya keterbukaan antar pegawai. Kurangnya keterbukaan antara pegawai di sebabkan oleh keengganan berkomunikasi secara organisasi baik dr atasan ataupun bawahan ke atasan karena perbedaan latar belakang, kurangnya simpati dan empati di antara pegawai. Selain itu kekurangterbukaan dengan rekan sekerja juga sering terjadi karena di sebabkan oleh faktor dalam diri sendiri seperti rasa enggan untuk terbuka tentang masalahnya kepada orang lain, baik mengenai pekerjaannya maupun permasalahan pribadinya. (3) Kurangnya kerjasama antar para pegawai. Kerjasama yang erat mutlak di perlakukan di antara pegawai di semua bagian. Namun kerjasama ini tentunya akan terhambat apabila masih terdapat pegawai yang enggan untuk terbuka dengan rekan-rekannya. Sikap terbuka (*open-mindedness*) sangat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi organisasi yang efektif.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat di lakukan dengan memperbaiki arus komunikasi internal dan eksternal yang terjadi dalam komunikasi organisasi di kantor ini sehingga terdapat kesatuan tindak dari para karyawan itu sendiri dalam arti ada kesamaan pengertian atau kesamaan makna dari tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dari hasil yang diinginkan mereka masing masing.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas , maka penulis tertarik untuk mengetahui tingkat Kepuasan kerja pegawai di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota samarinda apabila dihubungkan dengan Komunikasi Organisasi dikantor tersebut oleh karena itu peneliti ingin mengangkat ke dalam tulisan atau skripsi yang berjudul:

“Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda”

KERANGKA DASAR TEORI

Teori S-O-R

Teori ini mendasarkan asumsi bahwa penyebab terjadinya perubahan perilaku tergantung kepada kualitas rangsang (*stimulus*) yang berkomunikasi dengan organisme. Artinya kualitas dari sumber komunikasi (*sources*) misalnya kredibilitas, kepemimpinan, gaya berbicara sangat menentukan keberhasilan perubahan perilaku seseorang terhadap kelompok atau masyarakat. Sedangkan pemberian informasi sangat penting untuk dapat berubahnya komponen kognisi. Komponen kognisi itu merupakan dasar untuk memahami dan mengambil keputusan agar dalam keputusan itu terjadi keseimbangan. Keseimbangan inilah yang merupakan sistem dalam menentukan arah dan tingkah laku seseorang. Dalam penentuan arah itu terbentuk pula motif yang mendorong terjadinya tingkah laku tersebut. Dinamika tingkah laku disebabkan pengaruh internal dan eksternal.

Teori Human Relation

Bahwa teori organisasi hubungan kemanusiaan berangkat dari suatu anggapan bahwa dalam kenyataan sehari-hari organisasi merupakan hasil dari hubungan kemanusiaan (*human relation*). Organisasi dapat diurus dengan baik dan dapat mencapai sasaran yang ditetapkan apabila organisasi itu terdapat hubungan antar pribadi yang serasi. Hubungan itu dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, antar bawahan dengan pimpinan, antar bawahan dengan bawahan. Peran *human relation* sangat menentukan aktifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, *human relations* harus memiliki evaluasi prestasi kerja bagi seluruh orang-orang yang ada di dalam organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian prestasinya dan hal ini dapat dijadikan tolak ukur untuk pemberian kompensasi, pengembangan potensi diri serta perbaikan lingkungan kerja dalam melakukan inovasi yang akhirnya akan meningkatkan motivasi dan juga meningkatkan prestasi kerjanya, maka organisasi harus memberikan insentif atau membuat kebijakan tertentu dalam rangka memotivasi pegawainya, agar dapat memberikan kontribusi kepada organisasi, yaitu berupa prestasi kerja yang tinggi maka dalam *human relations* bagaimana mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi, dan bagaimana orang bertingkah laku sehingga dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja orang-orang yang dipimpinnya.

Komunikasi Organisasi

Pengertian Komunikasi Organisasi

Pengertian Komunikasi Organisasi menurut pendapat, bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti

di dalam suatu organisasi Zelko dan Danse (2004 : 66) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung yang menangkap komunikasi internal dan eksternal. Jadi komunikasi organisasi merupakan suatu cara untuk menghubungkan orang-orang dengan perantara ide-ide, fakta, pikiran-pikiran dan nilai-nilai sehingga mereka dapat membagi apa yang mereka rasakan. Apabila tidak ada komunikasi organisasi, pegawai tidak akan mengetahui apa yang sedang dilakukan rekan kerjanya, koordinasi pekerjaan akan sia-sia dan organisasi tidak dapat mengomunikasikan atau memberitahukan kebutuhan dan perasaan mereka kepada orang lain. Mockijat (1993 : 8) “ organisasi tidak akan berdiri sendiri tanpa adanya komunikasi “.Menurut Muhhamad Arni (2004 : 67) komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau berubah-ubah yang mencangkup komunikasi internal dan eksternal.

Ciri Komunikasi Organisasi

Menurut Berelson dan Steiner(1964:55) sebuah komunikasi organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Bersifat Formal
Merupakan adanya perumusan tertulis dari komunikasi organisasi daripada peraturan-peraturan,dan ketetapan-ketetapan, prosedur, kebijaksanaan, tujuan, strategi untuk hasil yang ditujukan.
2. Ada pembagian tugas yang jelas secara hierarki,Merupakan yang menunjuk pada adanya suatu pola kekuasaan dan wewenang yang berbentuk piramida, artinya ada orang-orang tertentu yang memiliki kedudukan dan kekuasaan serta wewenang yang lebih tinggi daripada anggota biasa pada penyampaian komunikasi organisasi tersebut.
3. Komunikasi bersifat birokrasi
Saling bergantung satu sama lain kompleksnya dalam hal ini pada umumnya komunikasi organisasi memiliki banyak anggota sehingga hubungan sosial antar anggota adalah tidak langsung (impersonal)
4. Untuk tujuan jangka menengah dan panjang
Lamanya (*duration*) menunjuk pada diri bahwa eksistensi suatu tujuan komunikasi organisasi lebih lama daripada keanggotaan orang-orang dalam organisasi itu.

Faktor faktor mendukung komunikasi Organisasi :

1. Human

Human (orang-orang), dalam kehidupan organisasi atau ketatalembagaan sering disebut dengan istilah pegawai atau personnel. Pegawai atau personnel terdiri dari semua anggota atau warga organisasi, yang menurut fungsi dan tingkatannya terdiri dari unsur pimpinan sebagai unsur pimpinan tertinggi dalam organisasi, para atasan yang memimpin suatu unit satuan kerja sesuai.Semua itu secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (man power) organisasi.

2. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu perbuatan bantu-membantu akan suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, semua anggota atau semua warga yang menurut tingkatan-tingkatannya dibedakan menjadi administrator, manajer, dan pekerja, secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (*man power*) organisasi.

3. Tujuan Bersama

Tujuan merupakan arah atau sasaran yang dicapai. Tujuan menggambarkan tentang apa yang akan dicapai atau yang diharapkan. Tujuan merupakan titik akhir tentang apa yang harus dikerjakan. Tujuan juga menggambarkan tentang apa yang harus dicapai melalui prosedur, program, pola (*network*).

4. Peralatan (*Equipment*)

Unsur yang keempat adalah peralatan atau *equipment* yang terdiri dari semua sarana, berupa materi, mesin-mesin, uang, dan barang modal lainnya (tanah, gedung/bangunan/kantor).

5. Lingkungan (*Environment*)

Faktor lingkungan misalnya keadaan sosial, budaya, ekonomi, dan teknologi. kebijaksanaan, strategi, anggaran, dan peraturan-peraturan (*regulation*) yang telah ditetapkan. Dan juga beberapa tujuan tertentu.

Arah Komunikasi Organisasi

A. Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal terjadi antara atasan dengan bawah dan bawahan dengan atasan. Untuk lebih jelasnya, komunikasi ini terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Komunikasi keatas

Ig Wursanto (2001:54). Komunikasi keatas adalah komunikasi yang terjadi dari bawahan kepada atasan. Oleh karena itu komunikasi keatas mengalir dari hierarki wewenang yang lebih rendah ke hierarki wewenang yang lebih tinggi dan mengalir melalui saluran rantai komando.

Lebih lanjut Ig Wursanto (2001:55) memberikan beberapa contoh dari komunikasi ke atas adalah laporan kinerja yang disisipkan oleh pejabat struktural atau pejabat yang berwenang yang lebih rendah untuk ditinjau ulang oleh atasan.

1) Laporan

Laporan dapat dibedakan menjadi beberapa macam, laporan dimaksudkan untuk memberikan informasi dari bawahan kepada atasan, agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara teratur.

- a) Laporan perencanaan, yang berisi keterangan-keterangan suatu rencana kerja yang akan dilakukan oleh bawahan. Laporan perencanaan ini dapat meliputi rencana pekerjaan administratif, manajemen maupun rencana pekerjaan operatif.
- b) Laporan pelaksanaan tugas/pekerjaan, adalah laporan yang berisi tentang pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan, sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Isi laporan pelaksanaan tugas, ialah hasil-hasil

yang telah dicapai, kemajuan-kemajuan yang telah dicapai, kemunduran-kemunduran yang telah dialami dan hambatan-hambatan yang dihadapi.

- c) Laporan informasi adalah laporan yang berisi keterangan yang berupa informasi saja, yang merupakan bahan masukan bagi pimpinan

Dilihat dari bentuk atau cara penyampaiannya, dibedakan menjadi,

- a) Laporan lisan, yang disampaikan secara lisan saja. Laporan ini hanya diperlukan dalam keadaan yang tidak memungkinkan untuk membuat secara tertulis (mendesak). Dan pada umumnya laporan lisan diberikan apabila menyangkut hal-hal yang bersifat sederhana saja. Laporan lisan dapat disampaikan dengan cara tatap muka, melalui telepon dan sebagainya.
- b) Laporan tertulis, digunakan apabila materi yang akan disampaikan itu sangat kompleks. Pada umumnya laporan tertulis disampaikan melalui surat, gambar dan foto.

2) *Keluhan, Pendapat dan Saran*

Untuk mendapatkan suasana kerja yang memuaskan dan agar dalam organisasi terdapat hubungan kerja yang baik, maka pegawai diberi kesempatan untuk mengajukan beberapa pendapat, saran atau keluhan kepada pimpinan organisasi. Pernyataan-pernyataan itu bisa berupa pernyataan puas, tidak puas yang kesemuanya dibatasi oleh tugas masing-masing. Agar semua pernyataan itu lebih terarah, diperlukan pengaturan yang sebaik-baiknya.

- a) Pimpinan organisasi menunjuk petugas yang khusus menangani, keluhan, saran, pendapat yang masuk, kemudian diolah dan disampaikan kepada pimpinan.
- b) Menentukan ruang lingkup mengenai hal-hal yang boleh dikemukakan oleh para pegawai sehingga lebih terarah.
- c) Maksud demikian ini hendaknya diumumkan kepada para pegawai.

2. **Komunikasi ke bawah**

1. Komunikasi ke bawah mengalir dari pimpinan kepada bawahan, dari tingkatan manajemen puncak ke manajemen menengah, manajemen yang lebih rendah terus mengalir kepada para pegawai bawahan/pekerja. Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari pada atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasa berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijaksanaan umum.
2. Petunjuk, Petunjuk tata kerja memberikan kepastian kepada para pegawai untuk menghindari sikap keragu-raguan yang dirasakan para pegawai dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya
3. Perintah atau teguran, Perintah merupakan penugasan kepada para bawahan tentang hal yang harus dijalankan atau yang harus dikerjakan, atau dapat pula bersifat suatu larangan

4. Pujian, Pujian pada umumnya diberikan apabila pegawai mencapai keberhasilan yang luar biasa

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal disebut juga komunikasi ke samping atau komunikasi mendatar, yang berarti komunikasi antar pegawai yang mempunyai kedudukan setingkat atau sama. Komunikasi ini bisa terjadi antara bawahan dengan bawahan, antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat. Onong Uchjana Effendy (1997:124), komunikasi horizontal adalah komunikasi secara mendatar antara anggota staf dengan anggota staf, pegawai sesama pegawai dan sebagainya. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal, komunikasi horizontal sering kali berlangsung tidak formal. Ig Wursanto (2001:61) mengemukakan Komunikasi ini memiliki beberapa tujuan tertentu diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Mengoordinasikan tugas- tugas
- 2) Saling berbagi informasi untuk perencanaan-perencanaan dan aktivitas-aktivitas
- 3) Memecahkan masalah yang timbul di antara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama
- 4) Menyelesaikan konflik diantara anggota yang ada dalam bagian organisasi dan juga antara bagian dengan bagian yang lainnya
- 5) Menjamin pemahaman yang sama
- 6) Mengembangkan sokongan interpersonal

Kepuasan Kerja Pegawai

Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai -nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan - perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman - pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan - harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai - nilai pekerjaan dan kebutuhan – kebutuhan dasar. Nilai - nilai pekerjaan merupakan tujuan - tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan.

Vecchio dalam Wibowo (2008:299) menyatakan “kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan – harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Sedangkan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari :

1. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian
2. Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang cukup
3. Pekerjaan yang menyediakan informasi yang cukup lengkap
4. Pimpinan yang lebih banyak mendorong tercapainya suatu hasil yang tidak terlalu banyak atau ketat melakukan pengawasan.
5. Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang cukup memadai.
6. Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan ketenangan situasi yang baik

Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:226) Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja yaitu

Dalam teori Coleman 1982 di buku Arni Muhammad 2009:90 dia mengatakan bahwa “Semua variabel komunikasi organisasi berhubungan secara berarti dengan bermacam -macam aspek kepuasan kerja termasuk kedalam hal ini respons terhadap komunikasi organisasi mencakup semua dimulai supervisor, kompensasi, promosi teman sekerja dan kebijaksanaan organisasi yang ada dalam hubungan interpersonal dalam organisasi itu.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang hubungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai terdapat indikator komunikasi organisasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Komunikasi Organisasi yang dilakukan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda terdiri dari indikator yang meliputi komunikasi dari bawahan ke atasan, atasan ke bawahan dan komunikasi horizontal. Sebagaimana skor korelasi sebesar 2,578 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$. Skor korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara hubungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota Samarinda.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu hubungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Variabel pertama, variabel hubungan komunikasi organisasi terdiri dari 3 sub variabel yaitu komunikasi bawahan ke atasan, komunikasi atas ke bawahan dan komunikasi horizontal, serta variabel kedua kepuasan kerja yaitu meliputi pekerjaan menyediakan perlengkapan,

situasi pekerjaan aman dan tenang, penghasilan cukup, pimpinan memberikan semangat kepada pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang bisa disebut total sampling yaitu berjumlah 55 responden pada atasan dan pegawai/ staff di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota Samarinda.

Bahwa komunikasi organisasi adalah Komunikasi yang berlangsung di dalam sebuah organisasi yang hubungannya hierarkis dengan satu dan lainnya yang dilakukan dari bawahan ke atasan atau atasan langsung ke bawahan dan juga sesama antar pegawai ataupun secara komunikasi silang untuk mengetahui hasil tentang tujuan yang ingin dicapai dalam bentuk rapat atau laporan kantor sehingga terjalinnya kerjasama antar pegawai dalam arus komunikasi yang baik. Menurut Amitai Etzioni Teori Human Relation dalam buku Arni Muhammad (2003:264) dijelaskan bahwa teori organisasi hubungan kemanusiaan berangkat dari suatu anggapan bahwa dalam kenyataan sehari-hari organisasi merupakan hasil dari hubungan kemanusiaan (human relation). Organisasi dapat diurus dengan baik dan dapat mencapai sasaran yang ditetapkan apabila organisasi itu terdapat hubungan antar pribadi yang serasi

Keadaan ini berarti bahwa semakin tinggi baik hubungan komunikasi organisasi yang ada di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota Samarinda maka akan semakin baik juga kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya jika hubungan komunikasi organisasi yang ada di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota Samarinda buruk, maka akan berdampak buruk juga bagi kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara statistik, hipotesis yang diajukan peneliti yang menyatakan adanya hubungan antara hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota Samarinda.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji hubungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, maka didapat beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

Dari hasil uji perhitungan dengan menggunakan rumus analisis korelasi *Pearson Product Moment* didapatkan hasil sebesar 0,33378 yang artinya tingkat hubungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai tergolong kategori rendah tetapi signifikan. Ini terbukti pada uji Signifikansi $T_{hitung} (2,578) \geq t_{tabel} (0,6791)$

1. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis pada bab IV mengenai hubungan komunikasi organisasi pegawai terhadap kepuasan kerja yaitu berdasarkan hasil perhitungan *pearson product moment* (r) diketahui t_{hitung} (hasil perhitungan) lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $2,578 \geq 0,6791$. Yang menunjukkan

adanya hubungan (H_0 ditolak dan H_a diterima). Jadi dapat dikatakan bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang dilakukan pegawai dalam lingkup internal dan eksternal maka tingkat kepuasan kerja yang dimiliki pegawai akan menjadi lebih baik. Sebaiknya pegawai yang kurang memiliki kemampuan berkomunikasi di kantor maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan rendah.

2. Dari hasil penelitian 55 responden yaitu seluruh pegawai pada kantor Badan Kesatuan bangsa dan Politik kota Samarinda berdasarkan hasil hipotesis (Uji t) diketahui nilai T_{hitung} 0,33378 lebih besar dari nilai T_{tabel} 0,6791 pada tingkat $\alpha = 0,5$ untuk tes dua sisi

Saran

Setelah penulis melakukan penelitian dan pengamatan langsung dilapangan serta melihat hasil penelitian yang ada, maka berikut ini beberapa saran yang penulis ajukan :

1. Melihat kenyataan dari hasil penelitian diperoleh bahwa kegiatan organisasi yang dimana dalam hal ini komunikasi di kantor Badan kesatuan bangsa politik kota Samarinda terdapat beberapa kekurangan, dari hasil pengamatan peneliti lebih kepada masalah masalah internal serta eksternal yang pada dasarnya tidak banyak berpengaruh pada keberlangsungan pekerjaan-pekerjaan pada umumnya, namun peneliti menemukan bahwa adanya keadaan yang tidak kondusif harus diperbaiki agar terciptanya hubungan antar manusia yang baik di dalam sehingga menimbulkan rasa kepuasan kerja satu sama lain.
2. Lebih dalam lagi peneliti melihat bahwa kegiatan komunikasi organisasi bukan hanya kegiatan bekerja dalam mengerjakan laporan ,namun hubungan diantara manusia yang ada didalam sebuah organisasi atau disini pegawai honorer dan PNS, baiknya lebih tingkatkan lagi, agar terciptanya lingkungan

Daftar Pustaka

- Anonim, 1989. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka
- Bungin, Burhan, 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif, komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu sosial lainnya, Surabaya.
- Effendy, Onong Uchjana, 2003. Ilmu, teori dan filsafat komunikasi, penerbit Alumni, Bandung.
- Eilers, Franz Josef, 2001. Berkomunikasi Dalam Masyarakat, Pengantar Komunikasi Sosial/Oleh Franz-josef Eiler, SDV; diterjemahkan Frans Obon&Eduard Jebarus, Penerbit: Nusa Indah, Semarang
- Fathoni, Abdurrahmat, 1996. Organisasi dan manajemen. Garut, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Garut (UNIGA)
- Gitosudarmo, Indriyo, 2000. Perilaku keorganisasian. Yogyakarta
- Harun, Rochajat, 2008. Komunikasi Organisasi, Bandung.
- Komala, Lukiati, 2007. Komunikasi massa, pengantar oleh Karlinah siti & Ardianto Elvinaro, Diterbitkan oleh; Simbiosis Rekatama Media, Bandung
- Krisyanto, Rachmat, 2010. Teknis Praktis Riset Komunikasi, Jakarta.

- Muhammad, Arni, 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta.
- Mulyana, Deddy 2006. Komunikasi Organisasi . Bandung
- Thoha, Miftah.2008. *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2007. Metode Penelitian Komunikasi, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2004. Teori Motivasi Dan Aplikasinya, Jakarta.
- Wiryanto, 2004. Pengantar Ilmu Komunikasi, Jakarta.
- Wursanto, Ig. 2002. Dasar – Dasar Ilmu Organisasi, Yogyakarta.
- Djati S.P & Khusaini M (2003) Kajian terhadap kepuasan, kompensasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja Jurnal Manajemen & Kewirausahaan.
- Mockijat (1989) Manajemen Kepegawaian, Bandung
- Masmuh, Abdullah 2008. Komunikasi Organisasi dalam Teori dan Praktek, Malang