

**Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada
PT.Telkom Indonesia Witel Padang**
*The Influence of Work Organizational Communication On Employees Satisfaction at
PT.Telkom Indonesia Witel Padang*

Fatiha Ulfa¹, Dr. Bachruddin Saleh Luturlean S.E, M.M²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹email: fatihaulva8@gmail.com²email: bachruddin_saleh@yahoo.com

Abstrak

Komunikasi adalah proses dua arah yang menghasilkan pertukaran informasi dan pemahaman antara individu yang terlibat. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana komunikasi organisasi, kepuasan kerja karyawan, dan besarnya pengaruh disiplin komunikasi organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia Witel Padang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* jenis *simple random sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 51 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi pada PT.Telkom Indonesia Witel Padang telah dilaksanakan dengan sangat baik dengan persentase 83,7 %. Kemudian, kepuasan kerja di kategori baik dengan persentase 75,1%. Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa komunikasi organisasi PT.Telkom Indonesia Witel Padang mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 31,0% dan sisanya sebesar 69,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah komunikasi organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Telkom Indonesia Witel Padang.

Kata kunci: komunikasi, komunikasi organisasi, kepuasan kerja karyawan

Abstract

Communication is a two way process that resulted in the exchange of information and understanding between individuals involved. The purpose of this study was to determine and analyze the organizational communication, employees satisfaction, and the influence of the organizational communication and employee satisfaction at PT.Telkom Indonesia Witel Padang

This study uses quantitative descriptive. Sampling technique used was simple random sampling type under probability sampling, with the total number of 51 respondents. The data was analyzed descriptively and the hypothesis were tested by using simple linear regression analysis. Based on the results of the study, it can be seen that organizational communication at PT Telkom Indonesia Witel Padang has been carried out very well with a percentage of 83.7%. Then, job satisfaction is in good category with a percentage of 75.1%. The result of coefficient of determination showed that work organizational communication PT.Telkom Indonesia Witel Padang was able to explain 31,0% employees

performance and the remaining 69,0% was influenced by other factors not examined in this research.

The conclusion of this study is partially organizational communication have positive influence and significant impact on job satisfaction of employees.

Keyword: *organizational communication, employees satisfaction*

1. Pendahuluan

Kemampuan berkomunikasi dengan sesama manusia atau antar individu yang ada dalam organisasi tersebut akan membuahkan hasil yang baik untuk organisasi. Dengan berkomunikasi karyawan akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaan dan mampu meningkatkan kepuasan karyawan tersebut.

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara pengirim maupun penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Pengirim pesan dapat berupa seorang individu, kelompok, atau organisasi, seorang kepala bagian, pimpinan, kelompok orang dalam organisasi atau organisasi secara keseluruhan[1].

Melalui komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, begitu pula sebaliknya. Kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat mengakibatkan macet dan berantakannya suatu perusahaan. Komunikasi menjadi sangat penting dalam kehidupan manusia.

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 [4]. Banyak faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah komunikasi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Padang dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**.

Maka perumusan masalah terhadap penelitian yaitu :

- a. Bagaimana komunikasi organisasi pada karyawan PT.Telkom Indonesia Witel Padang?
- b. Bagaimana kepuasan kerja pada karyawan PT.Telkom Indonesia Witel Padang?
- c. Adakah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Padang ?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan baik dalam organisasi didalam kelompok formal maupun kelompok informal organisasi [18].

Lima sikap positif yang mendukung keefektifan komunikasi, yaitu [16]:

a. Keterbukaan (*openness*)

Sikap menerima masukan dari orang lain serta bersedia menyampaikan informasi penting kepada orang lain.

b. Empati (*emphaty*)

Kemampuan seseorang merasakan suatu kondisi dan situasi yang terjadi pada orang lain. Dapat menempatkan dirinya seandainya menjadi orang lain sehingga mampu memahami sesuatu yang dialami orang lain.

c. Sikap Mendukung (*supportiveness*)

Pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen mendukung terjadinya interaksi secara terbuka.

d. Sikap Positif (*positiveness*)

Ditunjukkan dalam sikap menghargai orang lain, tidak menaruh curiga secara berlebihan, yakin akan pentingnya orang lain, menjalin kerja sama dan memberikan pujian dan penghargaan pada orang lain.

e. Kesetaraan (*equality*)

Pengakuan bahwa kedua belah pihak mempunyai kepentingan masing-masing dan kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga.

2.2 Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya [8].

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut [6]:

a. Pekerjaan itu sendiri

Dilihat dari seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, membuktikan diri, dan kesempatan untuk bertanggung jawab.

b. Gaji/upah

Seberapa besar imbalan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan dan jumlah itu di anggap pantas/adil dibandingkan dengan di organisasi lain.

c. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk berkarir dan maju dalam organisasi.

d. Pengawasan

Kemampuan atasan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada bawahannya.

e. Rekan kerja

Seberapa besar rekan kerja terampil secara teknis dan secara sosial memberi dukungan.

2.3 Hubungan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Komunikasi dalam sebuah organisasi dalam pelaksanaannya jika dapat dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan baik dari atasan ataupun bawahan akan sangat memungkinkan timbulnya kepuasan kerja itu sendiri. Komunikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah melalui supervisi yang baik di mana supervisor berkomunikasi dengan karyawan, memberikan pengarahan dan bantuan teknik pada pegawai [17].

3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

3.1 Kerangka Pemikiran

Komunikasi organisasi memiliki tujuan dan perannya dalam sebuah perusahaan. Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, namun komunikasi organisasi sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Diharapkan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan yang

menerimanya, serta dengan apa yang diberikan oleh karyawan tersebut. Dengan demikian penulis menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



3.2 Hipotesis Penelitian

Karena masih dilakukan pengujian, maka hasilnya bisa saja menyimpang dari pernyataan hipotesis (hipotesis ditolak) atau sesuai dengan jawaban sementara (hipotesis diterima). Berdasarkan skema kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut: **“Komunikasi Organisasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Witel Padang”**.

4. Metode Penelitian

4.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah Metode Deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat [9]. Metode penelitian Deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu metode yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari popuasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis [10].

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [13]. Jadi, populasi adalah jumlah obyek atau subyek yang peneliti ambil untuk dipelajari dan di ambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT Telekomunikasi Witel Padang di ambil bulan Maret tahun 2018 yang berjumlah 106 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang terdiri dari sejumlah anggota yang di pilih dari populasi dimana peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian [11]. Jadi, sampel adalah bagian dari

jumlah populasi yang sebelumnya sudah ditetapkan peneliti. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jika dalam suatu penelitian jumlah populasi terlalu banyak akan kita ambil untuk dijadikan sampel dengan harapan jumlah sampel yang kita ambil dapat mewakili populasi yang ada [14]. Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakanlah rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

Jumlah populasi yang akan dijadikan penentuan sampel adalah 106, perhitungan jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{106}{1 + (106 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{106}{1 + 1,06}$$

$$n = 51,45$$

$$n = 51$$

Total sampel yang akan diambil pada PT.Telkom Padang adalah sebanyak 51 orang.

4.3 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen [13].

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

Y' = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

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.

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

5. Hasil dan Pembahasan

5.1 Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*) [12].

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel [3]. Berdasarkan nilai r tabel koefisien korelasi product moment dengan $N = 30$ dan besarnya (df) dapat dihitung $30 - 2 = 28$ serta menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% (0,05) maka nilai r tabel adalah 0.361. Apabila nilai koefisien korelasi butir pernyataan yang sedang diuji atau nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.361 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan apabila nilai r hitung lebih kecil dari 0.361 maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula [12]. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha*, apabila koefisien *Cronbach Alpha* (r_{11}) $\geq 0,7$ maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel [5].

5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian terhadap data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal [2]. Peneliti menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% (0,05) dan ini dilakukan melalui tes *Kolmogorov-Smirnov* koreksi *Lilliefors*. Dengan bantuan *software SPSS 23* diperoleh hasil sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0246594
	Std. Deviation	,36010168
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,073
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

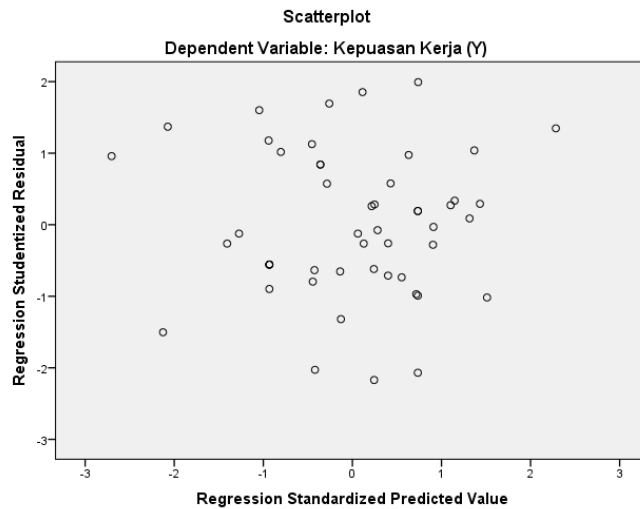
d. This is a lower bound of the true significance.

Dapat dilihat hasil tes Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas nilai Asym.sig yaitu 0,78 lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang normal.

5.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain. Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit [7].

Hasil grafik plot dapat dilihat di gambar berikut:



Dari output di atas dapat dilihat bahwa terdapat korelasi yang tidak signifikan. Hal ini dilihat dari nilai p-value (Sig) yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5.5 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Padang, digunakan analisis korelasi *pearson*. Berikut ini adalah hasil pengolahan *software SPSS 23* untuk koefisien korelasi mengenai hubungan antara Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,557 ^a	,310	,296	,42717

Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi (X)
Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,557, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Padang.

5.6 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen [13]. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja
 X = Komunikasi Organisasi
 a = Konstanta
 b = Koefisien regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,484	,292		5,088	,000
Komunikasi Organisasi (X)	,486	,104	,557	4,691	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.16, diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,484 + 0,486 X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika Komunikasi Organisasi (X) bernilai nol atau Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Padang tidak dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi, maka Kepuasan Kerja bernilai 1,484. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Komunikasi Organisasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Padang akan meningkat sebesar 0,486. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Komunikasi Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Padang (semakin tinggi/kuat Komunikasi Organisasi, maka semakin meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Padang).

5.7 Uji t

$H_0 : \beta = 0$ Artinya, tidak terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Padang.

$H_1 : \beta \neq 0$ Artinya, terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Padang.

Dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 51 - 2 = 49$ diperoleh nilai t tabel sebesar $\pm 2,010$.

Berdasarkan kriteria uji berikut:

1. Terima H_0 jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$
2. Tolak H_0 jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$

Dengan menggunakan bantuan SPSS, maka diperoleh nilai t hitung yang terdapat pada tabel di bawah ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,484	,292		5,088	,000

Komunikasi Organisasi (X)	,486	,104	,557	4,691	,000
---------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 4,691. Karena nilai t hitung (4,691) > t tabel (2,010), maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan dari Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Padang.

5.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu [15]. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan kata lain, semakin tinggi nilai koefisien determinasi berarti semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen.

Besarnya pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Padang, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,557^2) \times 100\% \\ &= 31,0\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 31,0%. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi memberikan pengaruh sebesar 31,0% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Padang, sedangkan sisanya sebesar 69,0% Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Padang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

5.9 Pembahasan

Sebelum melakukan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan, penulis melakukan uji asumsi klasik dengan tiga macam uji yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji korelasi. Data yang diuji dinyatakan lolos dari ketiga uji tersebut. Selanjutnya penulis melakukan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis regresi linier sederhana menghasilkan nilai konstanta (a) sebesar 1,484 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,486. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika X atau komunikasi organisasi bernilai nol, maka nilai Y atau nilai kinerja karyawan bernilai 1,484 dan setiap adanya peningkatan dalam variabel X atau variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel Y atau kinerja karyawan sebesar 0,486. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji t dengan hipotesis nol yaitu komunikasi organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Padang dan hipotesis alternatif yaitu komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Padang. t hitung yang diperoleh berdasarkan pengolahan data ialah 4,691 dan t tabel yang

dihitung berdasarkan nilai α dan DF ialah 2,010. Nilai t hitung 4,691 lebih besar dari t tabel 2,010, yang dengan mengacu pada kriteria pengambilan keputusan yang ada, maka H_0 ditolak dan H_A diterima. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil ialah komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Padang. Penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar komunikasi organisasi dapat menjelaskan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 (R2) 31,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh sebesar 31,0% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Padang dan sisanya sebesar 69,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Komunikasi organisasi pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Padang dengan persentase 83,7% berada dalam kategori sangat baik.
- b. Kepuasan kerja pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Padang dengan persentase 75,1% berada dalam kategori baik.
- c. Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memberikan pengaruh sebesar 31,0% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Padang, sedangkan sisanya sebesar 69,0% kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Witel Padang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

6.2 Saran

Adapun saran yang peneliti berikan kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan dengan penelitian ini, yaitu :

a. Bagi Perusahaan

Saran dalam aspek praktis yang diberikan oleh penulis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Padang adalah mengkaji ulang tentang gaji karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Padang, sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 31,0%, sisanya sebesar 69,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Sehingga penulis memberikan saran bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mempertimbangkan dan menambahkan variabel independen lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Telkom Indonesia Witel Padang, sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti objek penelitian dengan variabel yang berbeda jika penelitian masih dengan objek yang sama, atau dengan meneliti dengan objek yang berbeda dengan variabel yang sama dengan penelitian ini.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan teknik analisis yang berbeda dengan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini seperti analisis regresi linier berganda jika terdapat penambahan variabel independen atau analisis jalur (path analysis).

Daftar Pustaka

- [1] Arni, Muhammad. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- [2] Danang Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- [3] Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [4] Hardjana, Andre. (2016). *Komunikasi Organisasi: Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara
- [5] Johnson, B. & Christensen, L. (2012). *Educational Research 4th Ed.: Quantitative, qualitative, and mix-methods approaches*. California: SAGE Publication
- [6] Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [7] Kurniawan, Albert. (2014). *Metode Riset Untuk Ekonomi&Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- [8] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosadakarya
- [9] Rakhmat, Jalaluddin. (2005). *Metode penelitian Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- [10] Riduwan & Kuncoro. (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- [11] Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for Business: Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba 4.
- [12] Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana
- [13] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- [14] Sujarweni, V.W., & Endrayanto,p. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- [15] Sunjoyo, dkk. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*, Bandung: Alfabeta
- [16] Suranto, AW. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [17] Susanto, Aftoni. (2002). *Peran Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Benefit, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [18] Suwatno dan Donni, (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta