

KOMUNIKASI EFEKTIF DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PT. XYZ)

Ridwan*)

Abstract : communications made by the man made to relate to each other both in everyday life and at work. The importance of communication for humans can not be denied as well as for an organization or company. Employees generally have a fear to express her true feelings. The existence of poor communications cause harm for example in a restaurant. The first financial loss.

Keyboards : Communication, Job Satisfaction and Employee

Latar Belakang

Manusia berkomunikasi untuk melaporkan sesuatu, menjual, memenangkan, mengkritik, memperbaiki, memberi perintah, meningkatkan diri sendiri, mengalahkan, atau mempermalukan pihak lain, mengatur sebuah perjanjian tertulis, menarik perhatian atau penghargaan. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan komunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat, atau di mana saja manusia berada. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri demikian juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan. Sesuai dengan pendapat Fraser (2003:54) komunikasi dapat dikatakan baik jika semua unsur proses komunikasi tidak mengalami gangguan. Bahasa komunikasi harus sedemikian rupa sehingga dapat dipahami oleh penerima

Suatu survey yang dijalankan di Amerika oleh seorang ahli Komunikasi yang termuka Deborah (2006:14) memperlihatkan bahwa banyak pegawai merasa sangat sulit sekali untuk mendapatkan perhatian dari pihak manajemen. Survey menunjukkan sejumlah penghalang besar dalam komunikasi ke atas, sehingga karyawan tidak dapat berkomunikasi efektif dengan manajer

atau atasan. Para karyawan umumnya mempunyai ketakutan untuk mengungkapkan perasaan yang sebenarnya. Adanya komunikasi yang kurang baik menimbulkan kerugian misalnya di sebuah restaurant. Pertama kerugian secara finansial. Seperti contohnya terjadinya biaya bahan atau *food cost* yang tinggi karena kesalahan melakukan pekerjaan akibat dari komunikasi dari atasan dan rekan kerja yang kurang efektif. Kerugian kedua yang ditimbulkan adalah ketidakpuasan kerja karyawan sehingga produktivitas dan kinerja karyawan menurun. Misalnya karyawan dalam mengerjakan tugasnya sangat malas dan hasil kerjanya tidak memuaskan dan lamban sehingga menimbulkan *complain* dari tamu. Kerugian yang ketiga adalah hubungan atau *relationship* diantara atasan dan rekan kerja menjadi tidak baik

Dari adanya masalah di atas, pada kesempatan ini penulis ingin melakukan penelitian tentang *Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja Karyawan (Study Kasus PT.XYZ).*

Masalah Pokok

Dari latar belakang permasalahan di atas penulis ingin membahas :

1. Apakah komunikasi yang terjadi pada karyawan PT.XYZ sudah efektif ?

2. Apakah ada pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.XYZ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Komunikasi

Pengertian komunikasi sudah banyak didefinisikan oleh banyak orang, jumlahnya sebanyak orang yang mendefinisikannya. Dari banyak pengertian tersebut jika dianalisis pada prinsipnya dapat disimpulkan bahwa komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik..

Komponen Komunikasi

1. Lingkungan komunikasi

Lingkungan (konteks) komunikasi menurut Devito (2000 : 25) setidaknya memiliki tiga dimensi: a. Fisik, b.Sosial-psikoologis c. Temporal (waktu),

2. Sumber-Penerima

Kita menggunakan istilah sumber penerima sebagai satu kesatuan yang tak terpisahkan untuk menegaskan bahwa setiap orang yang terlibat dalam komunikasi adalah sumber (atau pembicara) sekaligus penerima (atau pendengar). Anda mengirimkan pesan ketika anda berbicara, menulis, atau memberikan isyarat tubuh

3. Enkoding-Dekoding

Dalam ilmu komunikasi kita menamai tindakan menghasilkan pesan (misalnya, berbicara atau menulis) sebagai **enkoding** (*encoding*). Dengan menuangkan gagasan-gagasan kita ke dalam gelombang suara atau ke atas selembar kertas, kita menjelmakan gagasan tadi ke dalam kode tertentu. Jadi, kita melakukan enkoding.

4. Kompetensi Komunikasi

Kompetensi komunikasi mengacu pada kemampuan anda untuk berkomunikasi secara efektif. Kompetensi ini mencakup hal-hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan (*konteks*) dalam mempengaruhi kandungan (*content*) dan bentuk pesan komunikasi (misalnya, pengetahuan bahwa suatu topik mungkin layak dikomunikasikan kepada pendengar tertentu di lingkungan tertentu, tetapi mungkin tidak layak bagi pendengar dan lingkungan yang lain).

5. Pesan

Pesan komunikasi dapat mempunyai banyak bentuk. Kita mengirimkan dan menerima pesan ini melalui salah satu atau kombinasi tertentu dari panca indra kita. Walaupun biasanya kita menganggap pesan selalu dalam bentuk **verbal** (lisan atau tertulis), ini bukanlah satu-satunya jenis pesan. Kita juga berkomunikasi secara **non-verbal** (tanpa kata).

6. Saluran

Saluran komunikasi adalah media yang dilalui pesan. Jarang sekali komunikasi berlangsung melalui hanya satu saluran, kita menggunakan dua, tiga, atau empat saluran yang berbeda secara simultan. Sebagai contoh, dalam interaksi tatap muka kita berbicara dan mendengarkan (**saluran suara**), tetapi kita juga memberikan isyarat tubuh dan menerima isyarat ini secara visual (**saluran visual**). Kita juga memancarkan dan mencium bau-bauan (**saluran olfaktorik**). Seringkali kita saling menyentuh, ini pun komunikasi (**saluran taktil**).

7. Umpan Balik

Umpan balik adalah informasi yang dikirimkan balik ke sumbernya. Umpan balik dapat berasal dari anda sendiri atau dari orang lain. Dalam diagram universal komunikasi tanda panah dari satu sumber-penerima ke

sumber-penerima yang lain dalam kedua arah adalah umpan balik.

8. Gangguan

Gangguan dikatakan ada dalam suatu sistem komunikasi bila ini membuat pesan yang disampaikan berbeda dengan pesan yang diterima.

Efek Komunikasi

Komunikasi selalu mempunyai efek atau dampak atas satu atau lebih orang yang terlibat dalam tindak komunikasi (Deborah, 2006:51) Sebagai contoh, anda mungkin memperoleh pengetahuan atau belajar bagaimana menganalisis, melakukan sintesis, atau mengevaluasi sesuatu; ini adalah efek atau dampak **intelektual** atau **kognitif**. Kedua, anda mungkin memperoleh sikap baru atau mengubah sikap, keyakinan, emosi, dan perasaan anda; ini adalah dampak **afektif**. Ketiga, anda mungkin memperoleh cara-cara atau gerakan baru seperti cara melemparkan bola atau melukis, selain juga perilaku verbal dan nonverbal yang patut; ini adalah dampak atau efek **psikomotorik**.

Tujuan Komunikasi

Ada empat tujuan atau motif komunikasi menurut Susanto (2005 : 48) yang perlu dikemukakan di sini

a. Menemukan

Salah satu tujuan utama komunikasi menyangkut penemuan diri (*personal discovery*) Bila anda berkomunikasi dengan orang lain, anda belajar mengenai diri sendiri selain juga tentang orang lain

b. Untuk berhubungan

Salah satu motivasi kita yang paling kuat adalah berhubungan dengan orang lain (membina dan memelihara hubungan dengan orang lain). Kita ingin merasa dicintai dan disukai, dan kemudian kita juga ingin mencintai dan menyukai orang lain

c. Untuk meyakinkan

Media masa ada sebagian besar

untuk meyakinkan kita agar mengubah sikap dan perilaku kita. Media dapat hidup karena adanya dana dari iklan, yang diarahkan untuk mendorong kita membeli berbagai produk.

d. Untuk bermain

Kita menggunakan banyak perilaku komunikasi kita untuk bermain dan menghibur diri. Kita mendengarkan pelawak, pembicaraan, musik, dan film sebagian besar untuk hiburan. Demikian pula banyak dari perilaku komunikasi kita dirancang untuk menghibur orang lain (menceritakan lelucon mengutarakan sesuatu yang baru, dan mengaitkan cerita-cerita yang menarik).

2.5. Prinsip-prinsip komunikasi

Memahami prinsip-prinsip ini sangat penting untuk memahami komunikasi dalam segala bentuk dan fungsinya (Wayne, 2002 : 19).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan itu. (Robbins, 2001:139).

Luthans (2000 : 59), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. *Pertama*, kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerjanya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak dapat dilihat hanya dapat diduga. *Kedua*, kepuasan kerja hanya dapat ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Jika mereka bekerja lebih berat dibandingkan orang lain pada organisasi yang sama, tetapi penghargaan yang diterima lebih rendah, maka mereka akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika mereka diperlakukan dengan baik, dan diberi penghargaan yang layak, maka mereka akan

bersikap positif terhadap pekerjaannya. *Ketiga*, kepuasan kerja menunjukkan beberapa sikap seseorang yang saling terkait. menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kerja (Luthans, 2000 : 36) yaitu:

1. Pekerjaan yang dilakukan.
2. Gaji. Gaji dan upah yang diterima karyawan
3. Promosi.
4. Supervisi.
5. Lingkungan kerja dan rekan sekerja

Luthans (2000 :64) menjelaskan kepuasan kerja akan mempengaruhi faktor-faktor : Produktivitas, Keinginan untuk berpindah kerja (*turnover*, Tingkat kehadiran, Faktor lain-lain.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku pada dirinya.

Ada 4 pendekatan teoritis yang membahas mengenai kepuasan kerja (Luthans, 2000 : 29) : 1. *Fulfillment theory* 2. *Equity theory* 3. *Discrepancy theory* 4. *Two-factor theory*

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

- x = Komunikasi yang efektif
- y = Kepuasan kerja
- n = Jumlah responden
- r = koefisien korelasi

- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kepuasan kerja karyawan maka dapat digunakan analisis koefisien determinasi r^2 .
- c. Untuk menguji keakuratan korelasi dilakukan dengan uji t sebagai berikut :

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

Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif Persentase

Metode ini digunakan untuk mengukur tingkat komunikasi yang efektif dan kepuasan kerja.

Rumusnya :

$$\% = \frac{N}{n}$$

Keterangan :

- n = Nilai yang diperoleh
- N = Jumlah total nilai responden
- % = Persentase

2. Analisis Statistik

- a. Untuk mengetahui besarnya hubungan antara komunikasi yang efektif terhadap kepuasan kerja karyawan maka dapat digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus sebagai berikut :

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pembahasan

Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT XYZ, dapat diketahui identitas responden yang meliputi umur responden, jenis kelamin, status perkawinan, dan pendidikan .

a. Umur Responden

Untuk mengetahui umur responden, dapat dilihat pada tabel yang tersaji berikut ini :

Tabel 4.1.
Responden Berdasarkan Umur

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
20 – 24 tahun	10	29
25 – 29 tahun	8	22
30 – 34 tahun	10	29
35 – 39 tahun	5	14
40 tahun keatas	2	6
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2010.

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui usia responden. Sebanyak 10 orang atau sebesar 29% berumur antara 20-24 tahun, sementara yang berumur antara 25-29 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 22%. Sebanyak 10 orang atau sebesar 29% berumur antara 30 -34 tahun, sementara responden yang

berumur antara 35 -39 tahun ada 5 orang atau sebesar 14%. dan sebanyak 2 orang atau sebesar 6% berusia 40 tahun ke atas.

b. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel yang tersaji berikut ini :

Tabel 4.2.
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	29	83
Perempuan	6	17
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2009

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki ada 29 orang atau sebesar 83%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau sebesar 17%.

c. Status Perkawinan

Untuk mengetahui status perkawinan responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
Menikah	32	91
Belum Menikah	3	9
Janda/Duda	0	0
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2010

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa responden sebanyak 26 orang atau sebesar 91% berstatus telah menikah, sementara sebanyak 3 orang atau sebesar 9%

berstatus belum menikah dan tidak ada yang berstatus duda atau janda.

d. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
Tamat SD	1	2
Tamat SMP	3	9
Tamat SMA	8	23
Perguruan Tinggi	23	66
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2010

Analisis Pembahasan

Analisis Jabatan

Pada bagian ini akan dibahas mengenai jawaban responden dalam kaitannya dengan komunikasi yang efektif, yang dalam penelitian ini meliputi :

1. Kredibilitas dan Daya Tarik Komunikator

Tabel 4.5. Komunikasi yang Efektif dari Segi Kredibilitas dan Daya Tarik Komunikator.

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	3	24	72	68
2.	Setuju	2	9	18	26
3.	Kurang setuju	1	2	2	6
	Jumlah		35	92	100

Sumber : Hasil jawaban responden, 2010.

Pada tabel 4.5 diperoleh data bahwa dari 35 responden yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan menunjukkan ; 24 responden menjawab sangat setuju skor 72 (68 %), 9 responden menjawab setuju skor 18 (26%), dan

2 responden yang menjawab kurang setuju dengan skor 2.

2. Kemampuan Pesan untuk Membangkitkan Tanggapan

Tabel 4.6. Komunikasi yang Efektif dari Segi Kemampuan Pesan Untuk Membangkitkan Tanggapan

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	3	19	57	54
2.	Setuju	2	10	20	29
3.	Kurang setuju	1	6	6	17
	Jumlah		35	83	100

Sumber : Hasil jawaban responden, 2010.

Pada tabel 4.6 diperoleh data bahwa dari 35 responden yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan menunjukkan ; 19 responden menjawab sangat setuju skor 57 (54%), 10 responden menjawab setuju skor 20 (29%), dan 6 responden yang menjawab kurang setuju dengan skor 6(17%). Jadi jumlah skor

83. Jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dari segi kemampuan pesan untuk membangkitkan tanggapan berada dalam kriteria skor rendah (43,75% – 62,50%) dilihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju yaitu 54% yang artinya cukup baik.

Tabel 4.8 Rekapitulasi Total Jawaban Responen Untuk Komunikasi yang Efektif Pada PT.XYZ

No.	Komunikasi yang Efektif	Skor	Prosentase (%)
1.	Kredibilitas dan Daya Tarik Komunikator	92	36
2.	Kamampuan Pesan Untuk Membangkitkan Tanggapan	83	32
3.	Kemampuan Komunikasi Untuk Menerima dan Memahami Pesan	81	32
	Jumlah	256	100

Sumber : Hasil olahan tabel 4.5, 4.6,

Dari rekapitulasi total skor jawaban responden untuk komunikasi yang efektif di PT. XYZ secara prosentase menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif untuk indikator kredibilitas dan daya tarik komunikator 36 %, kemampuan pesan untuk membangkitkan tanggapan 32 % dan kemampuan komunikasi untuk menerima dan memahami pesan 32 %. Jadi jawaban responden yang memiliki rating tertinggi berada pada indikator kredibilitas dan daya tarik komunikator yaitu 36%, meskipun berada pada skor kriteria sangat rendah yaitu berada pada interval 25,00% - 43,75%.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek

situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

Jadi kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan sebagai akibat dari imbalan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan, bila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas dan senang.

Pada bagian ini akan dibahas mengenai jawaban responden dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, yang dalam penelitian ini meliputi :

1. Keterampilan yang Bervariasi (Skill Variety)

Pekerjaan yang karyawan lakukan membutuhkan keterampilan misalnya memasukkann data karyawan yang membutuhkan sistem komputer secara cepat, menghitung tingkat absensi karyawan, dan perhitungan jam lembur para pekerja.

Adapun hasil jawaban responden tentang kepuasan kerja ditinjau dari segi keterampilan yang bervariasi dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9. Kepuasan Kerja dari Segi Keterampilan yang Bervariasi

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	3	12	36	34
2.	Setuju	2	19	38	54
3.	Kurang setuju	1	4	4	12
		Jumlah	35	78	100

Sumber : Hasil jawaban responden, 2010.

Pada tabel 4.9 diperoleh data bahwa dari 35 responden yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan menunjukkan ; 12 responden menjawab sangat setuju skor 36 (34 %), 19 responden menjawab setuju skor 38 (54%), dan 4 responden yang menjawab kurang setuju dengan skor 4(12%). Jadi jumlah skor 78. Jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja ditinjau dari segi keterampilan yang bervariasi berada dalam kriteria skor rendah karena berada dalam interval (43,75%-62,50%) dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju yaitu 54% yang artinya cukup baik

2. Pentingnya Pekerjaan Terhadap Operasional Perusahaan (*Task Significance*)

Tabel 4.10. Kepuasan Kerja Ditinjau dari Segi Pentingnya Pekerjaan Terhadap Operasional Perusahaan

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	3	10	30	29
2.	Setuju	2	17	34	49
3.	Kurang setuju	1	8	8	22
		Jumlah	35	72	100

Sumber : Hasil jawaban responden, 2010.

Pada tabel 4.10 diperoleh data bahwa dari 35 responden yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan menunjukkan ; 10 responden menjawab sangat setuju skor 30 (29%), 17 responden menjawab setuju skor 34 (49%), dan 8 responden yang menjawab kurang setuju dengan skor 8(22%). Jadi jumlah skor 72. Jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja ditinjau dari segi pentingnya pekerjaan terhadap

Pekerjaan karyawan sangatlah penting karena keseluruhan operasional perusahaan merupakan suatu rangkaian yang erat dan berkesinambungan. Semua pekerjaan dan aktivitas yang terkandung didalamnya.

Ada karyawan merasa bahwa pekerjaannya berpengaruh terhadap orang lain karena apabila sebagian unit kerja tertentu ada yang dihilangkan maka akan mengakibatkan operasional perusahaan terhenti karena bagian-bagian dari tiap-tiap unit kerja saling berhubungan satu sama lainnya.

Adapun hasil jawaban responden tentang kepuasan kerja ditinjau dari segi pentingnya pekerjaan terhadap operasional perusahaan dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

operasional perusahaan berada dalam kriteria skor rendah (43,75%-62,50%) dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju yaitu 34% yang artinya cukup baik. Ada responden yang merasa bahwa pekerjaannya tidak terlalu berdampak pada penurunan kualitas perusahaan karena pekerjaan mereka hanya bersifat administrative.

Dari hasil penelitian tabel 4.9 sampai tabel 4.10, berikut ini penulis

kemukakan rekapitulasi total skor untuk variabel kepuasan kerja berdasarkan

indikatornya sebagai berikut :

Tabel 4.12 Rekapitulasi Total Jawaban Respoden Untuk Kepuasan Kerja Pada PT.XYZ

No.	Kepuasan Kerja	Skor	Prosentase (%)
1.	Keterampilan yang Bervariasi	78	35
2.	Pentingnya Pekerjaan Terhadap Operasional Perusahaan	72	33
3.	Penilaian Diri Terhadap Pekerjaan	71	32
	Jumlah	221	100

Sumber : Hasil olahan tabel 4.9, 4.10, dan 4.10

Dari rekapitulasi total skor jawaban responden untuk kepuasan kerja di PT.XYZ secara prosentase menunjukkan bahwa kepuasan kerja untuk indikator keterampilan yang bervariasi 35 %, pentingnya pekerjaan terhadap operasional perusahaan 33 % dan penilaian diri terhadap pekerjaan 32 %. Jadi jawaban responden yang memiliki rating tertinggi berada pada indikator keterampilan yang bervariasi yaitu 35%, meskipun berada pada skor kriteria sangat rendah yaitu berada pada interval 25,00% – 43,75.

Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Korelasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi di atas maka $r = 0,126$ atau 12,6 % . Dengan demikian nampak adanya hubungan antara komunikasi yang efektif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.XYZ, walaupun berada dalam tingkat hubungan sangat rendah yaitu 0,00 – 0,199 berdasarkan interpretasi koefisien korelasi menurut Riduwan (2005 : 228) sebagai berikut:

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengukur pengaruh antara komunikasi yang efektif terhadap kepuasan kerja, maka digunakan koefisien determinasi, yaitu :

$$r^2 = (0,126)^2 \\ = 0,015 \text{ atau } 1,58 \%$$

Dengan demikian pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,015 atau 1,58 %. Berarti komunikasi yang

efektif sangat rendah pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.XYZ

3. Pengujian dengan Uji-t

Untuk dapat mengetahui pengujian korelasi antara komunikasi yang efektif terhadap kepuasan kerja karyawan apakah saling berpengaruh atau tidak, maka menggunakan pedoman sebagai berikut :

- Apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel berarti hasil koefisien korelasi significant (saling berpengaruh).
- Apabila t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka berarti hasil koefisien korelasi tidak significant (tidak berpengaruh).

Dengan menggunakan derajat keyakinan sebesar 95 % atau $\alpha = 0,05$ maka $t_{\alpha} (n-2) = t_{0,05}(33) = 1,697$ (tabel t)

Dari perhitungan di atas diperoleh hasil t hitung sebesar 0,728 sedangkan t tabel sebesar 1,697 atau dengan kata lain t hitung < dari t tabel. Hal ini berarti bahwa perhitungan yang menyatakan hubungan korelasi signifikan tidak dapat diterima. Berarti hipotesis ditolak.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah penulis menganalisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu :

1. Berdasarkan analisis deskriptif variabel komunikasi yang efektif dalam kategori cukup baik dan variabel kepuasan kerja juga dalam kategori cukup baik sesuai dengan hasil jawaban responden pada PT.XYZ
2. Melihat perhitungan korelasi antara komunikasi yang efektif yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah $r = 0,126$ maka menurut tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi bahwa nilai interval 0,00 s/d 0,199 adalah termasuk tingkat hubungan sangat rendah. Dengan demikian melihat hasil korelasi r adalah 0,126 dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komunikasi yang efektif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ terdapat hubungan (korelasi) walaupun sangat rendah. Demikian pula dengan pengaruh antara komunikasi yang efektif terhadap kepuasan kerja karyawan (r^2) hanya sebesar 0,015. Berarti juga sangat rendah.
3. Untuk menguji pengaruh antara komunikasi yang efektif terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan uji t dimana hasil perhitungannya kita mendapatkan t hitung = 0,728 sedangkan t (tabel) = 1,697 dengan kata lain t -hitung lebih kecil daripada t (tabel), berarti hipotesis ditolak.

Saran-Saran

1. Untuk mengantisipasi terjadinya kelalaian atau adanya karyawan yang malas dikemudian hari maka sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan kepuasan karyawan tidak hanya dalam faktor karakteristik pekerjaannya saja melainkan faktor yang lain misalnya faktor upah, gaji, bonus, kesempatan promosi, dan lain sebagainya.
2. Untuk meningkatkan komunikasi yang efektif antara karyawan dapat dilakukan berbagai upaya, salah satu

diantaranya mengingatkan para karyawan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat penting bagi keseluruhan operasional perusahaan dan akan berdampak pada kinerja perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Rineka Cipta, Jakarta.
- Deborah, T., 2006. *Seni komunikasi Efektif: Membangun Relasi dengan Membina Gaya Percakapan*, (alih bahasa dra. Amitya Komara), PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Devito, J.E., 2000. *Komunikasi antar Manusia* (edisi kelima), Profesional Books, Jakarta.
- Gilbert, L.K.I., 2002. *Seni Berbicara: Kepada Siapa Saja, Kapan Saja, Dimana Saja* (editor Tanti Lesmana), PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hadi, S., 2004. *Analisa Regresi*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Larson, C.V., 2006.; *Persuasion: Perception and Responsibility* (fourth Edition), Wadsworth Publishing Company, California.
- Luthans, F., 2000. *Organizational Behavior*, Eight Edition. New York : McGraw-Hill Co.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi* Edisi Ke-8, Prehalindo, Jakarta.

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta

Sudjana, 2002. *Metode Statistika*. Tarsito, Bandung

Susanto,A, 2005. *Globalisasi dan komunikasi*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

Tjiptono, F, 2004, *Manajemen Jasa*, Andi, Yogyakarta

Wayne, P. D.F,2002. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (editor Deddy Mulyana, MA, Ph.D.), PT Remaja Rosdakarya Bandung.

*) Penulis adalah Dosen Kopertis Wil. IX Sulawesi DPK Pada STIE Nobel Indonesia Makassar