

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana Strata 1 (S1) Ilmu Komunikasi

Konsentrasi : Hubungan Masyarakat



Disusun Oleh :

Hani Hayuningtirta

07031281823094

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**


2022

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini, teori yang digunakan yaitu teori hubungan manusia dari Elton Mayo dan teori ketidaksesuaian yang dikemukakan oleh Porter. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan eksplanatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dengan teknik sampling yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah penyebaran kuesioner, studi dokumentasi, dan observasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 61.3% antara komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja Pegawai, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan

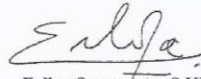
Pembimbing I



Faisal/Nomaini, S.Sos., M.Si

NIP. 198411052008121003

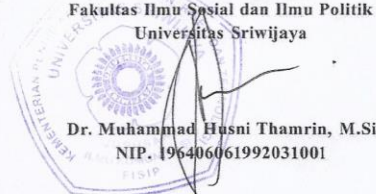
Pembimbing II



Erlisa Saraswaty, S.KPM., M.Sc

NIP. 19920913201903215

Indralaya, Juni 2022
Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Dr. Muhammad Husni Thamrin, M.Si

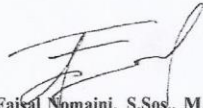
NIP. 196406061992031001

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there is an influence between organizational communication and job satisfaction of employees at the Department of Manpower and Transmigration of South Sumatra Province. In this study, the theory used is the human relation theory of Elton Mayo and the discrepancy theory proposed by Porter. The research method used is quantitative descriptive and explanative. The population and sample in this study were employees who worked at the Department of Manpower and Transmigration of South Sumatra Province, the sampling technique used was proportionate stratified random sampling. Data collection techniques used in this study were questionnaires, study documentation, and observation. The results of this study prove that there is a significant effect of 61.3% between organizational communication on employee job satisfaction.

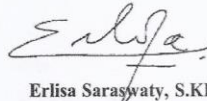
Keywords : Organizational Communication, Job Satisfaction of Employees, Department of Manpower and Transmigration of South Sumatra Province

Advisor I



Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si
NIP. 198411052008121003

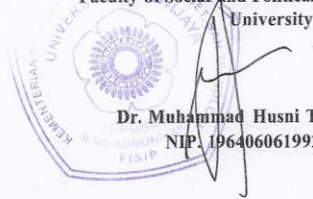
Advisor II



Erlisa Saraswati, S.KPM., M.Sc
NIP. 19920913201903215

Indralaya, June 2022

Head of Communication Science Studies Program
Faculty of Social and Political Science Sriwijaya
University



Dr. Muhammad Husni Thamrin, M.Si
NIP. 196406061992031001

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**“PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA SELATAN”**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh
Derajat Sarjana S-1 Ilmu Komunikasi**

Oleh :

Hani Hayuningtirta

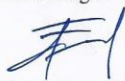
07031281823094

Pembimbing I

1. Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si

NIP. 19841105 200812 1 003

Tanda Tangan



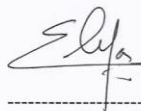
Tanggal

31-05-2022

Pembimbing II

2. Erlisa Saraswati, S.KPM., M.Sc

NIP. 19920913 201903 2 015



31-05-2022

Mengetahui
Ketua Jurusan,



Dr. Muhammad Husni Thamrin, M.Si
NIP. 196406061992031001

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**“PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA SELATAN”**

Skripsi
Oleh :

Hani Hayuningtirta
07031281823094

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 16 Juni 2022

Pembimbing :

1. Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si
NIP. 19841105 200812 1 003

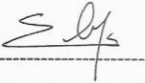
2. Erlisa Saraswati, S.KPM., M.Sc
NIP. 19920913 201903 2 015

Penguji :

1. Krisna Murti, S.I.Kom., M.A
NIP. 19880725 201903 1 010

2. Oemar Madri Bafadhal, S.I.Kom., M.Si
NIP. 19920822 201803 1 001

Tanda Tangan



Tanda Tangan



Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,

Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi

Dr. Muhammad Husni Thamrin, M.Si
NIP. 196406061992031001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hani Hayuningtirta
NIM : 07031281823094
Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 23 Juli 2000
Program Studi/Jurusan : Ilmu Komunikasi / FISIP
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Indralaya,
Yang membuat pernyataan,


Hani Hayuningtirta
NIM.07031281823094

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya kepada penulis, sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan”**. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai derajat Sarjana Strata 1 (S1) Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.SI selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Muhammad Husni Thamrin, M.SI selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Faisal Nomaini, S. Sos., M.SI selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Sriwijaya dan Dosen Pembimbing Utama, karena telah memberikan bimbingan, arahan, serta meluangkan waktu, tenaga dan saran dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Erlisa Saraswaty, S.KPM., M.SC selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah membimbing penulis sejak awal penulisan skripsi ini dan memberikan arahan serta waktunya dalam penyelesaian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Ilmu Komunikasi yang senangtiasa memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis sejak awal hingga akhir perkuliahan.
7. Mba Vira selaku Staf Administrasi Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Sriwijaya yang selalu membantu dalam proses administrasi, membantu dalam

menjawab setiap pertanyaan dan memberikan kejelasan serta selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyusun skripsi.

8. Keluarga penulis yakni orang tua penulis yaitu Bapak Supriyadi dan Ibu Asih Sudarmika, beserta saudara dan saudari penulis yang senang tiasa memberikan semangat dan motivasi kepada penulis, serta selalu mendo'akan penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Teruntuk Fachri Adi Muslianto yang selalu meluangkan waktu, memberikan semangat, motivasi, serta dukungan kepada penulis dari awal proses penyusunan skripsi.
10. Teruntuk Powerson Otniel, Helen Cornelia, Mauliah, Ahmad Renaldi, Laras Pratiwi yang telah menemani, membagikan ilmu-ilmunya, serta memberikan dukungan penuh kepada penulis pada saat penyusunan skripsi.
11. Teman-teman Ilmu Komunikasi Universitas Sriwijaya Angkatan 2018 yang telah sama-sama berjuang selama masa perkuliahan.
12. Teruntuk diri sendiri, Hani Hayuningtirta yang sudah berusaha dan selalu kuat dalam menjalankan proses skripsi ini. Bosan merupakan hal manusiawi, akan tetapi keluar dari zona nyaman merupakan hal yang patut dicoba.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan penuh kepada penulis. Penulis menyadari bahwa didalam skripsi ini masih terdapat banyaknya kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis membutuhkan banyak saran dan kritik yang bersifat membangun dan dapat menjadi lebih baik.

Indralaya, Juni 2022

Hani Hayuningtirta

MOTTO
“MENYERAH HANYA UNTUK ORANG YANG KALAH”

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.1.1. Capaian Target Kerja yang menurun di Dinas Tenaga Kerja Pegawai dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.....	5
1.1.2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan belum pernah melakukan survey internal mengenai kepuasan kerja pegawai.	11
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	13
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	13
1.4.2. Manfaat Praktis.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Landasan Teori.....	14
2.2. Kepuasan Kerja Pegawai	14
2.3. Komunikasi Organisasi	17
2.4. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	22

2.4.1. Teori Ketidaksesuaian atau <i>Discrepancy Theory</i> (Teori Variabel Kepuasan Kerja).....	23
2.4.2. Teori <i>Human Relation</i> (Teori Variabel Komunikasi Organisasi)	25
2.5. Kerangka Pemikiran.....	27
2.6. Alur Pemikiran	28
2.7. Hipotesis Deskriptif	28
2.8. Penelitian Terdahulu	29
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Rancangan Penelitian	34
3.2. Definisi Konsep.....	34
3.2.1. Komunikasi Organisasi	34
3.2.2. Kepuasan Kerja Pegawai	35
3.3. Definisi Operasional	35
3.4. Jenis Data dan Sumber Data	39
3.4.1. Jenis Data.....	39
3.4.2. Sumber Data	39
3.5. Unit Analisis, Populasi, dan Sampel	39
3.5.1. Unit Analisis	39
3.5.2. Populasi	40
3.5.3. Sampel	40
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6.1. Penyebaran Kuesioner	42
3.6.2. Observasi	43
3.7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	43
3.7.1. Uji Validitas.....	43
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	44
3.8. Teknik Analisis Data.....	46
3.8.1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif.....	46

3.8.2.	Teknik Analisis Statistik Inferensial.....	54
3.9.	Parameter Regresi Logistik Biner	54
3.9.1.	Uji Simultan dengan Statistik Uji G	54
3.9.2.	Uji Parsial (Uji Wald)	55
3.9.3.	Uji Kecocokan Model.....	56
3.9.4.	Tranformasi data nominal menjadi Variabel Dummy	56
3.10.	Uji Hipotesis	57
3.10.1.	Analisis Regresi Logistik Biner	58
BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN		61
4.1.	Sejarah Singkat Instansi Tempat Penelitian.....	61
4.1.1.	Lambang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan	63
4.1.2.	Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan	64
4.1.3.	Struktur Organisasi	65
4.1.4.	Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan	66
BAB V HASIL DAN ANALISIS.....		68
5.1.	Uji Validitas	68
5.2.	Uji Reliabilitas	70
5.3.	Uji Normalitas.....	71
5.4.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	73
5.4.1.	Jenis Kelamin Responden.....	73
5.5.	Hasil Analisis Deskriptif Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	73
5.6.	Uji Simultan	74
5.7.	Uji Parsial menggunakan Uji Wald	76
5.8.	Uji Ketetapan Model Regresi.....	77
5.9.	Hasil Analisis Eksplanatif	78

5.9.1. Model Regresi Logistik Biner	78
5.9.2. Pengujian Hipotesis	78
5.10. Hasil Observasi	84
BAB VI PENUTUP.....	87
6.1. Kesimpulan	87
6.2. Saran.....	88
6.2.1. Saran Praktis	88
6.2.2. Saran Akademis.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasional	32
Tabel 3.2. Bagian/Divisi Pekerjaan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan	37
Tabel 3.3. Nilai Skala Likert.....	38
Tabel 3.4. Acuan Nilai Reliabilitas	41
Tabel 3.5. Rentangan Skor dan Kategori Pencapaian setiap dimensi pada Variabel Komunikasi Organisasi (X)	44
Tabel 3.6. Rentangan Skor dan Kategori Pencapaian setiap dimensi pada Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y).....	45
Tabel 3.7. Rentangan Skor dan Pencapaian Kumulatif 3 Item Pernyataan	47
Tabel 3.8. Rentangan Skor dan Pencapaian Kumulatif 5 Item Pernyataan	47
Tabel 5.1. Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi.....	62
Tabel 5.2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai.....	63
Tabel 5.3. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi.....	65
Tabel 5.4. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai.....	65
Tabel 5.5. Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	66
Tabel 5.6. Jenis Kelamin Responden	67

Tabel 5.7. Uji Simultan menggunakan Uji G (<i>Block 0</i>).....	69
Tabel 5.8. Uji Simultan menggunakan Uji G (<i>Block 1</i>).....	68
Tabel 5.9. Uji Parsial menggunakan Uji Wald	70
Tabel 5.10. Uji Hermer dan Lemeshow / Uji Kecocokan Model	71
Tabel 5.11. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Logistik Biner menggunakan IBM SPSS Versi 26	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Target dan Realisasi Tahun 2018 Indikator Kinerja Persentase Pencari Kerja yang terserap Pasar Kerja.....	5
Gambar 1.2. Perbandingan Target dan Realisasi sampai dengan Tahun 2018 Indikator Persentase Penempatan Peserta Pelatihan	6
Gambar 1.3 .Target dan Realisasi Tahun 2018 Indikator Persentase Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan yang diselesaikan	7
Gambar 1.4. Perbandingan Realisasi per-Tahun dengan Target 2018 Indikator Jumlah Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan yang diselesaikan	8
Gambar 1.5. Perbandingan Realisasi dan Target Tahun 2018 Indikator Jumlah Unit Permukiman Transmigrasi yang layak berkembang	9
Gambar 4.1.Lambang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Rancangan Kuesioner Penelitian	90
Lampiran II. Tabulasi Jawaban Responden	94
Lampiran III. Konversi Data Jawaban Responden menjadi Variabel Dummy	103
Lampiran IV. Hasil Uji Validitas menggunakan IBM SPSS Versi 26	106
Lampiran V. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi menggunakan IBM SPSS Versi 26	107
Lampiran VI. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja pegawai menggunakan IBM SPSS Versi 26	108
Lampiran VII. Klasifikasi jawaban responden	110
Lampiran VIII. Hasil Uji Simultan menggunakan IBM SPSS Versi 26	111
Lampiran IX. Hasil Uji Parsial Wald menggunakan IBM SPSS Versi 26.....	113
Lampiran X. Hasil <i>Hosmer and Lemeshow Test</i> menggunakan IBM SPSS Versi 26.....	114

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi atau Perusahaan erat kaitannya dengan interaksi antar sesama manusia. Seiring berkembangnya zaman, manusia selalu dituntut untuk membangun relasi antar satu dengan yang lainnya. Sehubungan dengan organisasi atau perusahaan, interaksi yang intens sangat dibutuhkan dan perlu dibangun dengan berbagai pihak didalamnya, hal ini bertujuan dalam menciptakan hubungan yang baik dalam situasi formal maupun non formal di setiap lapisan. Ruang lingkup interaksi yang terjadi tidak dapat dibatasi dan hanya terjadi di dalam organisasi saja. Kenyataannya, interaksi yang terjalin di dalam organisasi atau perusahaan akan berpengaruh atau ditujukan kepada khayalak yang bersangkutan. Oleh karena itu sebuah organisasi atau perusahaan memiliki dua hubungan penting yang harus dijaga, yaitu hubungan dengan internal maupun eksternal.

Komunikasi menjadi cara yang baik bagi seseorang dalam menyampaikan pesan yang ingin disampaikan kepada orang lain dan memiliki tujuan. Menurut Jennifer M. George (2006 : 437) dalam (Evi Zahara, 2018) yang mendefinisikan bahwa komunikasi adalah membagi informasi antara dua orang atau lebih atau kelompok untuk mencapai pemahaman bersama, (*Communication the sharing of information between two or more individuals or group to reach a common understanding*). Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat lepas dari interaksi, maka dari itu berkomunikasi merupakan salah satu dari kebutuhan yang harus dipenuhi didalam hidup manusia. Melalui berkomunikasi, manusia akan membangun dan membina hubungan antar satu dengan yang lainnya. Semakin banyak interaksi yang berlangsung di kehidupan manusia maka manusia tersebut akan semakin banyak membangun hubungan dengan manusia lain dan semakin banyak pula informasi yang akan didapatkan oleh manusia tersebut, sehingga peluang keberhasilan yang dimiliki oleh manusia tersebut akan semakin besar.

Interaksi atau kegiatan komunikasi yang terjalin di suatu organisasi atau perusahaan memiliki tujuan untuk membangun hubungan yang baik, dengan bertukar pendapat, cerita, serta pengalaman sehingga terbentuk rasa toleransi dan saling mengerti antara sesama anggota organisasi. Hal ini dapat berdampak buruk jika terjadi sebaliknya, apabila komunikasi yang terjalin dalam sebuah organisasi atau perusahaan berjalan tidak baik maka akan sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Pada dasarnya, keberadaan sebuah organisasi ataupun perusahaan tidak hanya mementingkan tujuan yang dimiliki oleh internal organisasi saja, melainkan menjadi salah satu alat pemenuh kebutuhan khalayak atau pihak eksternal organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, komunikasi internal organisasi atau perusahaan memiliki peran yang cukup penting dan menjadi salah satu strategi bagi sebuah organisasi dan perusahaan mencapai tujuannya.

Komunikasi internal yang baik dapat menciptakan rasa kepuasan bagi seluruh internal di sebuah organisasi atau perusahaan. Berawal dari rasa kepuasan tersebut akan menjadi sebuah dorongan bagi para karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan secara maksimal sehingga hasil yang didapatkan pun menjadi sesuatu yang berkualitas, baik dalam bentuk barang maupun jasa. Komunikasi internal di sebuah organisasi atau perusahaan sering dikenal dengan sebutan komunikasi organisasi. Menurut Prabawa (2013, hal.19) dalam (Paramita & Sendow, 2016) yang mencatat bahwa komunikasi internal dibedakan dengan eksternal dan memandang peranan komunikasi terutama sebagai koordinasi pribadi dan tujuan organisasi dan masalah menggiatkan aktivitas. Adapun beberapa sifat penting komunikasi organisasi menurut (Ishak, 2012) diantaranya adalah penciptaan pesan, penafsiran, dan penanganan kegiatan anggota organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan interaksi yang berlangsung di dalam ruang lingkup organisasi.

Pada suatu organisasi atau perusahaan, pemimpin akan menjadi komunikator. Maka dari itu, pemimpin yang dapat berkomunikasi dengan efektif dapat mempersuasi para

karyawan. Tidak hanya berkomunikasi yang efektif, pemimpin juga harus pandai dalam berkomunikasi baik secara verbal maupun non-verbal. Penggunaan kalimat yang baik dan memberikan banyak afirmasi positif pada saat interaksi dengan para karyawan akan meningkatkan motivasi dan menumbuhkan rasa dihargai oleh atasan. Menurut Goldhaber (Muhammad, 2009 : 67) dalam (Evi Zahara, 2018) menjelaskan tentang Komunikasi Organisasi sebagai berikut “*Organizational communication is the process of creating and exchanging message within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty.*” (Komunikasi Organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.).

Komunikasi organisasi yang terjalin dapat menjadi salah satu faktor dari tingkat kepuasan kerja yang seiring waktu dapat berubah sesuai dengan bagaimana interaksi itu dilakukan. Menurut Hasibuan (2015, hal.202) dalam (Cahyanto & Utama, 2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan lebih tinggi akan menghasilkan hasil yang positif, baik dari kinerja yang dihasilkan, perkataan atau sudut pandangan karyawan, hingga dapat menumbuhkan rasa bangga dan dorongan lebih dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Hal ini berlaku sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan lebih rendah, maka hasilnya pun akan negatif dan tidak sesuai dengan target yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Dawal dan Zahari (2006) dalam (Cahyanto & Utama, 2016) membuktikan bahwa kondisi organisasi yang memburuk dapat dilihat dari rendahnya kepuasan kerja, maka dari itu kepuasan kerja merupakan salah satu faktor untuk menciptakan sebuah lingkungan organisasi yang baik dan sehat di dalam perusahaan. Luthans (1995) dalam (Ramadhani, 2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, maka dengan

kata lain adalah apa yang telah diperoleh melalui pekerjaan tersebut sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja merupakan hasil dari pengalaman karyawan melalui hubungan diantara keinginan sendiri dan keinginan yang diharapkan oleh tempat ia bekerja,

Permasalahan yang sering muncul didalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah menurunnya kepuasan kerja pegawai, motivasi pegawai, hingga kinerja pegawai. Maka dari itu, komunikasi organisasi memiliki peran yang cukup penting dalam permasalahan ini, dan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan rasa kepuasam, motivasi, dan kinerja para pegawai. Pada kenyataannya, terkadang kemajuan suatu perusahaan atau organisasi tidak diimbangi dengan sumber daya yang baik. Maka dari itu, dapat mengakibatkan tidak tercapainya sebuah tujuan yang sudah dirancang sebelumnya. Rasa kepuasan karyawan dapat menurun jika di beberapa situasi pun ikut menurun, seperti halnya upah, ketentraman kerja, kestabilan kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial didalam pekerjaan tersebut, hingga yang terakhir adalah perilaku atasan.

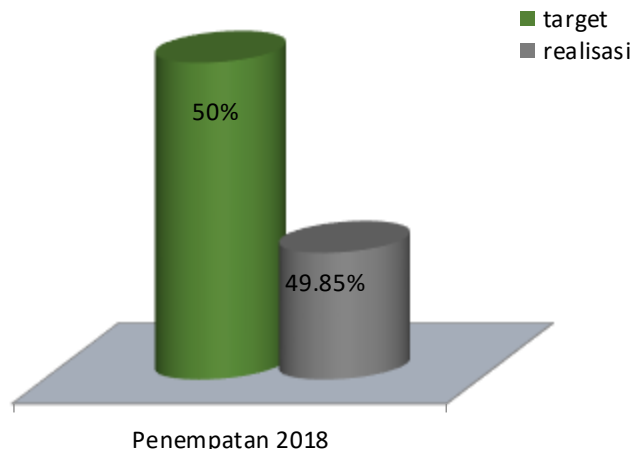
Komunikasi yang ada didalam sebuah organisasi bertujuan untuk menyamakan pemikiran para pegawai demi tercapainya tujuan dan menciptakan rasa puas yang dirasakan setiap para pegawai, salah satunya adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan bertempat di Jalan Jendral Achmad Yani no. 284-14 Ulu, Palembang. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan no. 14 Tahun 2016 terkait pembentukan dan susunan perangkat daerah Provinsi Sumatera Selatan tanggal 4 November 2016 dengan susunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tipe A menyelenggarakan urusan pemerintah bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi berdasarkan Bab VIII Pasal 16 yang mengatakan perangkat daerah provinsi melaksanakan fungsi pembinaan dan pengawasan umum dan teknis atas penyelenggaraan urusan

pemerintahan oleh Kabupaten/Kota sampai dengan terbentuknya perangkat Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.

1.1.1. Capaian Target Kerja yang menurun di Dinas Tenaga Kerja Pegawai dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Memiliki tugas dan fungsi sebagai penyelenggara program latihan kerja, badan pengawas, dan juga sebagai wadah dalam para pencari kerja untuk mencari pekerjaan menjadikan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan memiliki beberapa capaian kinerja yang menjadi masing-masing sasaran pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Berdasarkan beberapa capaian target yang telah dilaksanakan, dapat dilihat bahwa capaian target yang telah dicapai menurun. Adapun beberapa capaian yang telah dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan tahun 2018 (LAKIP) terdapat 9.185 pencari kerja yang telah terdaftar dan yang telah ditempatkan sebanyak 4.579 pencari kerja, sehingga jika di presentasikan, maka bernilai 49.85% dari target yang telah ditetapkan sebesar 50%.

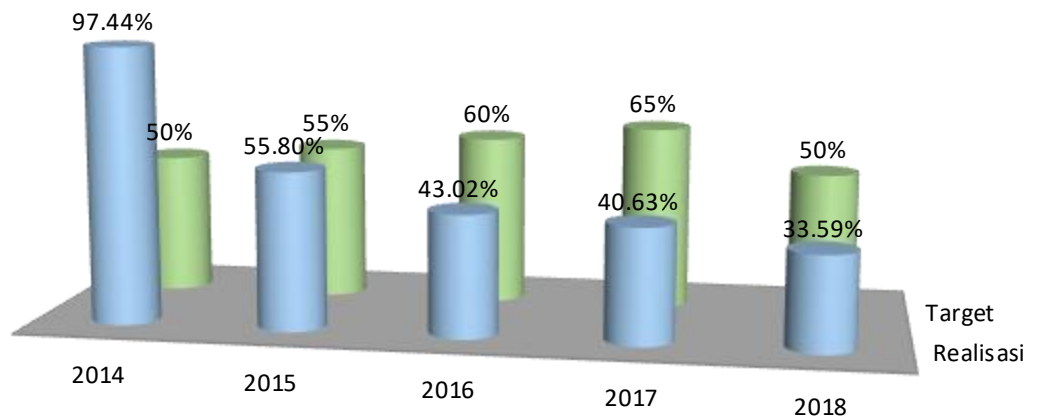
Gambar 1.1.
Target dan Realisasi Tahun 2018
Indikator Kinerja Persentase Pencari Kerja yang terserap Pasar Kerja



Sumber : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2018 (LAKIP).

Berdasarkan Gambar di atas, maka didapatkan penjelasan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi hampir mencapai target yang telah ditetapkan dalam penempatan pencari kerja. Selanjutnya penempatan peserta pelatihan pada tahun 2018, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menaikan indikator persentase penempatan peserta pelatihan, yaitu menjadi 50% dari yang sebelumnya adalah 30%. Pada tahun 2018, terdapat 4.233 peserta yang telah terdata hingga akhir bulan Desember 2018, sedangkan 1.422 dari 4.233 tersebut berhasil ditempatkan baik sektor formal maupun non formal. Jika di persentasekan maka pada penempatan peserta pelatihan didapatkan sebesar 33.59% dari target yang ditetapkan yaitu 50%.

Gambar 1.2.
Perbandingan Target dan Realisasi sampai dengan Tahun 2018
Indikator Persentase Penempatan Peserta Pelatihan.

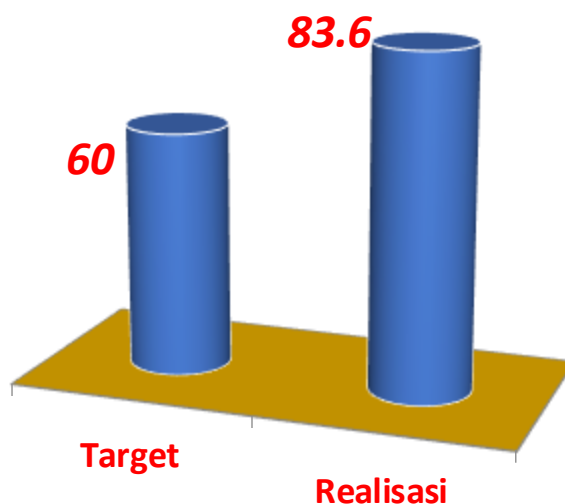


Sumber : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2018 (LAKIP).

Berdasarkan perbandingan antara target dan realisasi dari tahun 2014-2018 dapat dijelaskan bahwa terjadi penurunan dalam pengrealisasian penempatan peserta latihan para pencari kerja. Penurunan ini terjadi dikarenakan penempatan tenaga kerja memerlukan proses dan waktu yang cukup panjang. Oleh karena itu, adapun langkah yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan yang diwakili oleh UPTD BLKI dalam mendorong penempatan peserta pelatihan adalah melakukan identifikasi kebutuhan latihan di perusahaan-perusahaan, hal ini dikarenakan agar pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, UPTD BLKI melaksanakan *On The Job Training* di perusahaan, hal ini bertujuan agar siswa pelatihan

dapat berlatih di tempat kerja serta dapat meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan kejuruan masing-masing.

Gambar 1.3.
Target dan Realisasi Tahun 2018
Indikator Presentasi Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan yang diselesaikan



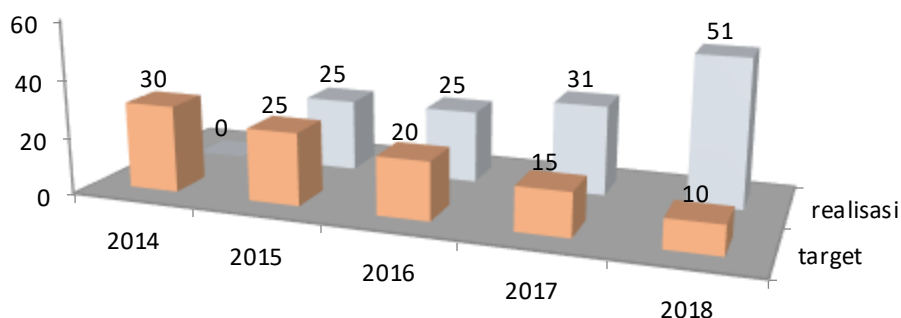
Sumber : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2018 (LAKIP).

Capaian dalam penyelesaian Kasus Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan pada tahun 2018 berjumlah 61 kasus dan dapat di selesaikan sebanyak 51 kasus, kasus-kasus diantaranya adalah Kasus Pelanggaran Upah, Kasus Pelanggaran Jaminan Sosial, Kasus Pelanggaran Tenaga Kerja Asing, Kasus Pelanggaran Hubungan Kerja, Kasus Pelanggaran Upah Lembur, Kasus Pelanggaran Pensiun, Kasus Pembebasan Berserikat, Kasus Kecelakaan Kerja. Jika dipersentaskan maka pelanggaran norma ketenagakerjaan yang dapat di selesaikan sebesar 83,60% dari target yang di tentukan sebesar 60%.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dapat mencapai target yang telah ditentukan dalam menangani Kasus Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan yang dapat diselesaikan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan meami peningkatan dalam penyelesaian Kasus Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan dari tahun 2014-2018 serta dapat mencapai dan melampaui target yang ditetapkan disetiap tahunnya. Lalu dapat dilihat bahwa terdapat Gambar perbandingan dalam realisasi penyelesaian pelanggaran norma ketenagakerjaan mulai dari tahun 2014- 2018.

Gambar 1.4.

**Perbandingan Realisasi per-Tahun dengan target Tahun 2018
Indikator Jumlah Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan yang diselesaikan.**

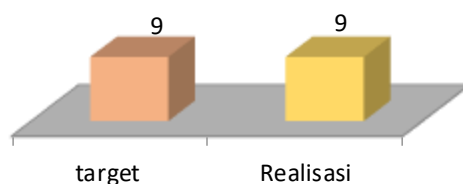


Sumber : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2018 (LAKIP).

Berdasarkan Gambar tersebut, dapat dilihat bahawa setiap tahunnya mulai dari tahun 2014 hingga 2018 telah ditetapkan target disetiap tahunnya untuk Penyelesaian Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan dan berdasarkan Gambar tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan mendapatkan hasil yang selalu

mencapai dari target yang telah ditetapkan sebelumnya selama dari tahun 2014 hingga 2018.

Gambar 1.5.
Perbandingan Realisasi dan target Tahun 2018
Indikator Jumlah Unit Permukiman Transmigrasi yang layak berkembang.



Sumber : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2018 (LAPIK).

Berdasarkan Undang-Undang (UU) No.29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian berbunyi bahwa, tujuan transmigrasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitar, meningkatkan pemerataan pembangunan daerah, dan menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. Pada tahun 2018, target yang ditentukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Sleatan dalam jumlah Unit Permukiman Transmigrasi (UPT) ang layak berkembang berjumlah 9 unit Pemukiman Transmigrasi. Terealisasikan sebanyak 9 Unit Permukiman Transmigrasi atau jika dipersentasekan maka 100%.

Jika kepuasan kerja yang didapatkan pegawai maksimal maka akan sesuai dengan pencapaian pekerjaan dari pegawai tersebut yang bersifat positif dan dapat membantu instansi dalam mencapai tujuannya (Bestari, 2021). Maka berdasarkan LAKIP 2018 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh para pegawai masih bersifat menurun, jika disesuaikan dengan capaian target yang telah dicapai.

1.1.2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan belum pernah melakukan survey internal mengenai kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pra-riset yang peneliti lakukan melalui wawancara antara peneliti dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas (LATTAS), Beliau menjelaskan bahwa belum adanya survey terkait kepuasan kerja pegawai yang dikaitkan dengan komunikasi organisasi di dinas tersebut.

“Belum ada survey atau penelitian antara komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, adanya tentang kepuasan masyarakat terhadap layanan kita yang ada di website disnakertrans (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi).”

Belum adanya survey atau penelitian yang meneliti tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, menjadi alasan selanjutnya bagi peneliti. Kepuasan kerja pegawai penting untuk diketahui oleh para jajaran atas disebuah perusahaan atau organisasi, hal ini dikarenakan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka akan berpengaruh pada hasil yang telah dikerjakan. Coleman (1982) (Safari et al., 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai adalah sebuah respon seseorang kepada sistem kerja yang sedang dihadapinya, seperti diantaranya adalah komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman kerja, kebijakan organisasi dan hubungan interpersonal didalam hubungan organisasi. Menurut Coleman, kepuasan kerja memiliki hubungan yang berarti di seluruh variabel komunikasi organisasi.

Menurut Mustika (2013) dalam (Cahyanto & Utama, 2016) menjelaskan bahwa faktor yang diduga dapat mempengaruhi dari tinggi rendahnya kepuasan kerja di dalam organisasi adalah komunikasi. Lalu Johan (2005) dalam (Cahyanto & Utama, 2016) juga menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, karena apabila komunikasi yang terjalin dengan baik diantara atasan dan bawahan maka akan memberikan rasa puas terhadap karyawan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan

kepuasan kerja pegawai dalam perusahaan, dan faktor-faktor tersebut mencakupi komunikasi organisasi yang terjalin antara bawahan dengan atasan dan antar rekan kerja. Berdasarkan penjelasan dan beberapa alasan yang melatarbelakangi pada penelitian ini, maka peneliti ingin membuat penelitian ini dengan judul “**Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan**).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini, ialah :

Apakah terdapat Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan)?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai (studi kasus : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan).

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat menjadi sebuah ilmu dan wawasan baru bagi mahasiswa Ilmu Komunikasi dalam memahami dan mengetahui pengaruh dari komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya, dapat menjadi sebuah kontribusi baru di bidang akademik dalam menyalurkan informasi bagi para mahasiswa yang membaca penelitian ini.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi para praktisi, organisasi, dan perusahaan lainnya. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan atau sumber bagi para praktisi, organisasi, dan perusahaan dalam membuat kebijakan atau langkah baru yang dapat mempermudah dalam mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Btara, P. R. 2016. *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA BANK TABUNGAN NEGARA YOGYAKARTA*. Yogyakarta : Deepublish.
- Cangara, H. 2014. *PENGANTAR ILMU KOMUNIKASI*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Danang, Sunyoto. 2009. *ANALISIS REGRESI DAN UJI HIPOTESIS*. Yogyakarta : MedPress.
- Faules, R. W. P. dan D. (2015). *KOMUNIKASI ORGANISASI Strategi Meningkatkan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Hosmer, D. W., & Lemeshow, S. (2000). *APPLIED LOGISTIC REGRESSION*. Edisi ke-2. Jakarta : Salemba Medika.
- I. Ghozali. 2006. *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM SPSS*. Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Janti, Suhar. 2014. *ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN SKALA LIKERT TERHADAP PENGEMBANGAN SITI DALAM PENENTUAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN PENERAPAN STRATEGIC PLANNING PADA INDUSTRI GARMEN*. Yogyakarta : Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi
- Littlejohn, Stephen W. & Karen A. Foss. 2018. *TEORI KOMUNIKASI*. Edisi ke-9. Jakarta : Salemba Humanika
- Luthans, Fred. 2006. *PERILAKU ORGANISASI*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta : ANDI.

- Martoyo, Siswanto. 2008. *ORGANISASI PERUSAHAAN : TEORI DAN PRAKTEK*. Jakarta : Binaman Pressindo
- Nainggolan, N. T., Mawati, A. T., Gandasari, D., Ardiana, D. P. Y., Kato, B. P. I., Silalahi, M., Purba, S., Rahayu, P. P., Damayanti, W. K., Firdaus, E., & Simarmata, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi Teori - Inovasi - Etika - Riset* (A. Karim (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=OxEoEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR12&dq=teori+komunikasi+organisasi+pendekatan+sistem&ots=lllwUiTUAt&sig=hMdb_pZ60ef3y2BMXyHPZnsQoew&redir_esc=y#v=onepage&q=teori komunikasi organisasi pendekatan sistem&f=false
- Nur, Aisyah. 2010. *REGRESI LOGISTIK DAN PENERAPANNYA DALAM BIDANG KESEHATAN*. Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
- Prof. Dr. Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (Cetakan ke). Bandung : ALFABETA, CV.
- Purbaningrum, Dwi. 2019. *KOMUNIKASI ORGANISASI*. Edisi 3. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka
- Rinduwan, Sunarto. 2009. *PENGANTAR STATISTIK UNTUK PENELITIAN PENDIDIKAN, SOSIAL, EKONOMI, KOMUNIKASI DAN BISNIS*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *PERILAKU ORGANISASI*. Edisi Bahasa Indonesia. Klaten : PT. INTAN SEJATI
- S. S. Uyanto. 2009. *PEDOMAN ANALISIS DATA DENGAN SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Torang, Syamsir. 2012. *MANAJEMEN TENAGA KERJA INDONESIA*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta : Bumi Aksara.

Wibowo. 2012. *MANAJEMEN KINERJA*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Sumber Jurnal :

Adri, M., & Adri, M. (2008). Uji Validitas dan Reliabilitas Paket Multimedia Interaktif Uji Validitas dan Reliabilitas Paket Multimedia Interaktif 1. *Academia*, 16.

Al Yaqin, B. K. (2018). Pengaruh Tipe Klien dan Tipe Komunikasi terhadap Pengumpulan Bukti Audit (Studi pada Kantor Akuntan Publik Kota Bandung). *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, 2(2), 1–8.

Alwi, W., Ermawati, & Husain, S. (2018). ANALISIS REGRESI LOGISTIK BINER UNTUK MEMPREDIKSI KEPUASAN PENGUNJUNG PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MAJENE. *JURNAL MSA*, 6.

Anandita, S. R., Choiriyah, Z., & ... (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Smk Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum). *Jurnal Inovasi ...*, 2(3). <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/774>

Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141. <https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553>

Bestari, U. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelindungan BP2MI. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 2029. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.2564>

Cahyanto, B., & Utama, I. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Cakra Transports Utama Jimbaran, Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(5), 253918.

Dhamayanti, M., Rachmawati, A. D., Arisanti, N., Setiawati, E. P., Rusmi, V. K., &

- Sekarwana, N. (2017). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Skrining Kekerasan terhadap Anak “ICAST-C” versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 5(3), 281–289. <https://doi.org/10.24198/jkp.v5i3.650>
- Dharma, R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Benefita*, 4(2), 348. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3549>
- Evi Zahara. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Pimpinan Organisasi. *Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi*, 1829–7463(April), 8.
- Faules, R. W. P. dan D. (2015). *KOMUNIKASI ORGANISASI Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*.
- Ferdiansyah, I. W., & Sary, D. F. P. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Pada Pt. Golden Mitra Anugerah Batam). *e-Proceeding of Management*, 8(2), 1–2. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/viewFile/14874/14652>
- Furqon, C. (2003). Hakikat Komunikasi Organisasi. *Hakikat Komunikasi Organisasi*, 2(15), 1–9.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (5 ed.). Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hendayana, R. (2013). Application Method of Logistic Regression Analyze the Agricultural Technology Adoption. *Informatika Pertanian*, 22(1), 1–9. <http://ejurnal.litbang.pertanian.go.id/index.php/IP/article/view/2271/1970>

- Irgyiansyah, M., Hadji, A., & Sjahrudin, H. (2020). Peran Moderasi Kompensasi Dalam Menjelaskan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt Pos Indonesia Persero Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan*, 9(1), 20. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i1.17652>
- Ishak, A. (2012). Peran Public Relations dalam Komunikasi Organisasi. *Jurnal ASPIKOM*, 1(4), 373. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v1i4.38>
- Isti Pujihastuti. (2010). PRINSIP PENULISAN KUESIONER PENELITIAN. *Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah*, 2(1), 43–56.
- Khumaedi, M. (2012). Reliabilitas Instrumen Penelitian Pendidikan. In *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin Unnes* (Vol. 12, Nomor 1, hal. 25–0). <http://jurnal.fkip.uns.ac.id>
- Kristiyanto, S., & Basalamah, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 148–163.
- Lengkey, L., Himpong, M. D., & Mewengkang, N. N. (2015). PERANAN HUMAN RELATIONS TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROPINSI SULAWESI UTARA. *e-journal "Acta Diurna" Volume, IV(3)*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). ANDI.
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v1i4.12526>
- Mitanto, M., & Nurcahyo, A. (2012). Ritual Larung Sesaji Telaga Ngebel Ponorogo (Studi Historis Dan Budaya). *Agastya: Jurnal Sejarah Dan Pembelajarannya*, 2(2), 36–53.

<https://doi.org/10.25273/ajsp.v2i2.1459>

Mulawarman, K., & Rosilawati, Y. (2014). Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan. *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 5(1), 31. <https://doi.org/10.30659/jikm.5.1.31-41>

Musianto, L. S. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif Dengan Pendekatan Kualitatif Dalam Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen dan Wirausaha*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp.123-136>

Nainggolan, N. T., Mawati, A. T., Gandasari, D., Ardiana, D. P. Y., Kato, B. P. I., Silalahi, M., Purba, S., Rahayu, P. P., Damayanti, W. K., Firdaus, E., & Simarmata, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi Teori - Inovasi - Etika - Riset* (A. Karim (ed.)). Yayasan Kita Menulis. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=OxEoEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR12&dq=teori+komunikasi+organisasi+pendekatan+sistem&ots=ll1wUiTUAt&sig=hMdb_pZ60ef3y2BMXyHPZnsQoew&redir_esc=y#v=onepage&q=teori komunikasi organisasi pendekatan sistem&f=false

Nasution, L. M. (2017). STATISTIK DESKRIPTIF. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 5472–5476. <https://doi.org/10.1021/ja01626a006>

NASUTION, S. M. (2020). *PENERAPAN REGRESI LOGISTIK BINER DAN ORDINAL TENTANG PERSEPSI PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF DI PUSKESMAS PEMATANG JOHAR KABUPATEN DELI SERDANG*.

Nawawi, M., & Marliansyah, R. (2019). Klasifikasi Tingkat Popularitas Siswa Berdasarkan Aktifitas Komunikasi Siswa Menggunakan Smartphone dengan Teknik Logistic Regression. *Annual Research Seminar ...*, 4(1), 978–979. <http://seminar.ilkom.unsri.ac.id/index.php/ars/article/view/2082>

- Neyfa, B. C., & Tamara, D. (2016). PERANCANGAN APLIKASIE-CANTEEN BERBASIS ANDROID DENGAN MENGGUNAKAN METODE OBJECT ORIENTED ANALYSIS & DESIGN (OOAD). *British Medical Journal*, 20(1), 83–91. <https://doi.org/10.1136/bmj.1.6001.107>
- Ni'matuzahroh, & Prasetyaningrum, S. (2018). *OBSERVASI : TEORIDAN APLIKASI DALAM PSIKOLOGI* (1 ed.). Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nurdiani, N. (2014). Teknik Sampling Snowball dalam Penelitian Lapangan. *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications*, 5(2), 1110. <https://doi.org/10.21512/comtech.v5i2.2427>
- Nurdin, Hamdhana, D., & Iqbal, M. (2018). APLIKASI QUICK COUNT PILKADA DENGAN MENGGUNAKAN METODE RANDOM SAMPLING BERBASIS ANDROID. *e-Journal Techsi Teknik Informasi*, 10(1), 141–154. <https://doi.org/10.29103/techsi.v10i1.622>
- Paramita, L., & Sendow, G. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 131–142. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i1.11580>
- Pramuaji, K. A., & Loekmono, L. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian : Questionnaire Empathy. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 9(2), 74–78. <https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXX-X>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (Cetakan ke). ALFABETA, CV.
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58–67.

<https://doi.org/10.29407/jsp.v4i1.17>

Ramadhani, G. A. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.

Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PD. BPR LPK GARUT KOTA CABANG BAYONGBONG. *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*, 3(2), 1339–1351.
<https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.p>

Salahudin, D. N., Lengkong, V. P. ., & Tulung, J. E. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN SE KOTA KOTAMOBAGU. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1858–1867.

Sari, I. P. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA INVESTAMA (DANONE AQUA). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (JIMAFE)*, 2(3), 172–185.

Simanjuntak, D., Sahputra, A., & Zufrie. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI, HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU MTs NEGERI LOHSARI KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN. *Manajemen Informatika*, 8, 45–53.

Siregar, B. W. (2009). *Teori Organisasi*.

Sutopo, Y., & Slamet, A. (2017). *STATISTIKA INFERENSIAL* (Giovanny (ed.)). ANDI.

Syofian, S., Setyaningsih, T., & Syamsiah, N. (2015). *Otomatisasi Metode Penelitian Skala*

Likert Berbasis Web. November, 1–8.

- Themba, V. V., & Dirgantara, P. (2021). Komunikasi Organisasi Dalam Mengidentifikasi Partisipasi Karyawan Divisi Recovery Management Astra Credit Company Bandung. *e-Proceeding of Management, 8*(4), 27–33.
- Triyono, A., & Riyantini, K. (2016). Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Singkawang. *Informasi, 46*(2), 223. <https://doi.org/10.21831/informasi.v46i2.12156>
- Wakhyuni, E., & Andika, R. (2019). Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga. *Jurnal Manajemen Tools, 11*(1), 271–278.
- Weenas, J. (2013). Kualitas Produk, Harga, Promosi Dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Spring Bed Comforta. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1*(4), 607–618. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2741>
- Wiliandri, Y. (2011). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN. October, 81–95.*
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal, 1*(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>