

**ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMITMEN
KEORGANISASIAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. BTPN TBK KCP PASAR BARU MERANGIN**
*(The Analysis of Organizational Communication and Commitment Effect On
Employee Job Satisfaction In PT. BTPN Tbk KCP, Pasar Baru Merangin)*

Mustika¹

¹Alumni Program Magister Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas, email:
mustikaziah@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research was conducted at PT Bank BTPN.Tbk KCP Merangin wich has total employee 23 people. The research method used was survey that used questionnaire to collect the data. Data analysis used Regression Analysis, that intended to examine simulatan and partial relationship. Research result shows that the ability of Regression to explain dependent variable is 25,7 percentage and P_{value} (0,05) shows that it is not significant relationship. Hence, the research should explore more variable that could explaind emplyee's job satisfaction on PT. BTPN, Tbk.

Keywords: communication, Organizational Commitment and job satisfaction

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai yang mungkin berorientasi kepada publik, berupa perbaikan pelayanan pelanggan atau masyarakat, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki kepuasan yang tinggi. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawannya adalah dengan tetap memperhatikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya karyawan tersebut akan terus berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dengan demikian hasil kerjanya akan baik pula. Kepuasan kerja ini akan mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, perputaran tenaga kerja, atau bahkan masalah vital perusahaan lain.

Secara teoritis kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi individu dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kepuasan kerja merupakan penilaian pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Robert Hoppecl dalam Anoraga, 1998). Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi / institusi / perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat bekerja.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif

terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu (Robbins, 2001).

Seorang karyawan yang masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk menjadi suatu keinginan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat bekerja. Kepuasan kerja tersebut akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkan dari tempatnya bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi organisasi. Di dalam Organisasi Komunikasi merupakan salah satu kebutuhan dan aktivitas dasar manusia. Komunikasi dan manusia adalah dua hal yang sulit dipisahkan. Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Interaksi yang dilakukannya melalui komunikasi, baik secara verbal maupun nonverbal, baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal.

Penelitian yang dilakukan Redding menunjukkan bahwa komunikasi lebih luas dari persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat pengaruh dan keterlibatan. Redding (Goldhaber, 1986) mengemukakan lima dimensi penting dari komunikasi tersebut 1) Supportivitas, atau bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting, 2) partisipasi membuat keputusan, 3) Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia, 4) keterbukaan dan keterusterangan, 5) Tujuan Kinerja yang tinggi, pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen karyawan itu sendiri pada organisasi. Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya

BTPN mulai masuk ke segmen UMK pada akhir tahun 2008, seiring dengan masuknya manajemen baru. Bisnis ini dirancang untuk melayani Usaha Mikro & Kecil yang membutuhkan kredit. Target kerja yang tinggi di PT.BTPN sangat berbeda dengan perbankan lainnya, karena para marketing dituntut harus mencapai target yang tinggi setiap bulannya, sehingga banyak sekali keluar masuk karyawan di PT BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin.

Untuk memberikan gambaran bagaimana kepuasan kerja karyawan PT.BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin, maka berikut ini dicantumkan tabel persentase karyawan yang keluar pada tahun 2011 dan 2012, sehingga dapat diketahui *labour turn over-nya*.

Berdasarkan data pada tahun 2012 ada peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan yaitu sebanyak 4 orang karyawan dari 28 orang karyawan yang ada atau sekitar 13,79% dari karyawan yang ada dan pada tahun 2011 mengalami peningkatan sebanyak 7 orang atau sekitar 25 % dari karyawan yang ada. Peningkatan jumlah karyawan yang keluar ini bisa dikatakan cukup tinggi karena hampir mencapai 25% dari karyawan yang ada.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal (Johan, 2002). Freinberg (dalam Arishanti dan Ritandiyono, 2005) mengemukakan bahwa individu yang puas akan pekerjaannya akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka.

Bukti empiris bahwa tingkat komitmen berhubungan dengan kepuasan kerja, berimplikasi pada dugaan bahwa rendahnya kepuasan kerja saat ini tidak hanya disebabkan karena belum diikuti sertakannya karyawan dalam bimbingan teknis/pendidikan dan pelatihan, namun juga dipicu oleh rendahnya komunikasi organisasi dan komitmen karyawan.

Mengingat pentingnya komunikasi organisasi dan komitmen keorganisasian terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT.BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin. Maka peneliti kemudian menuangkan dalam suatu bentuk tulisan yang berjudul “*Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Keorganisasian terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin*”.

2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah gambaran Komunikasi Organisasi, komitmen keorganisasian karyawan dan kepuasan kerja pada Bank PT. BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin?
2. Bagaimanakah pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Keorganisasian terhadap kepuasan kerja karyawan secara Parcial pada Bank PT. BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin?
3. Bagaimanakah pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen keorganisasian Karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank PT. BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran komunikasi organisasi, komitmen keorganisasian karyawan dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Pasar Baru Merangin.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Pasar Baru Merangin.

3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Keorganisasian karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Pasar Baru Merangin.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, komitmen keorganisasian karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Pasar Baru Merangin.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan emosi yang menyenangkan dan bersifat positif yang muncul atau dihasilkan dari penilaian terhadap suatu prestasi kerja atau pengalaman (Locke dalam Luthans, 2006). Sedangkan Davis (1996), memandang kepuasan kerja sebagai rasa senang seseorang dalam memandang pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja akan tercapai apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan yang dibebankan dengan keinginan individu pegawai. Kepuasan kerja dari Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai variabel sikap yang merefleksikan perasaan evaluatif mengenai pekerjaan melalui sembilan aspek dari pekerjaan (Spector, 1997), aspek-aspek kepuasan kerja tersebut antara lain : 1) gaji, 2) kesempatan promosi, 3) supervisi (atasan), 4) tunjangan diluar gaji (fringe benefits), 5) contingent reward (reward yang diterima saat karyawan menunjukkan performa yang baik atas prestasi kerja), 6) operating conditions (kondisi perusahaan termasuk peraturan dan prosedurnya), 7) Rekan sejawat (interaksi dan kerja sama sesama rekan kerja), 8) tipe pekerjaan (nature of network), 9) serta komunikasi di dalam organisasi.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Pengaruh ini didefinisikan, disepakati, dikembangkan dan dikokohkan secara berkesinambungan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya. Pengaruh ini menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan individu dan mempengaruhi pesan-pesan mengenai organisasi (Pace, 2005:149). Muhammad Arni (2001) menyatakan bahwa terdapat 3 bentuk komunikasi organisasi yaitu. Komunikasi Kebawah (Downward Communication), Komunikasi Keatas (Upward Communication), dan Komunikasi Horizontal (Horizontal Communication)

Komitmen keorganisasian

Mayer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen keorganisasian sebagai suatu keadaan psikologis yang dikarakteristikan dengan : 1) Meyakinkan dan menerima tujuan (goal) dan nilai (value) yang dimiliki oleh organisasi, 2) kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, 3) mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Mowday, Porter & Steers (1991) dalam Robbins (1996) mengatakan bahwa komitmen terdiri dari tiga faktor yaitu : 1) Affective Commitment yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, 2) Continuance Commitment yaitu kemauan untuk berusaha bagi organisasi, 3) Normative

commitment yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

KARANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Karangka Pemikiran

Komunikasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan secara tidak langsung harus mempunyai informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Maka jika karyawan hanya mendapat informasi yang terbatas atau kekurangan informasi itu berarti mereka tidak mempunyai alat untuk memajukan organisasinya.

Kepuasan adalah suatu konsep yang biasanya berkenaan dengan kenyamanan, jadi kepuasan dalam komunikasi berarti seseorang memiliki kenyamanan dengan pesan-pesan, media dan hubungan-hubungan dalam organisasi. Sama halnya dengan kepuasan kerja bahwa seseorang yang puas dalam pekerjaannya karena ia nyaman dengan lingkungan pekerjaannya atau iklim atau suasana pekerjaannya. Selain komunikasi organisasi tersebut kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komitmen keorganisasian seorang karyawan terhadap organisasi dimana sekarang karyawan tersebut berada. Komitmen keorganisasian sebagaimana dikemukakan sebelumnya adalah merupakan bentuk keterikatan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Mencintai organisasi dan melibatkan diri secara aktif dalam berbagai aspek pekerjaan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi adalah mereka yang memiliki kepedulian terhadap kehidupan dan kelangsungan hidup organisasi tempat mereka bekerja dan karena itu mereka mencurahkan segenap usaha dan pikirannya untuk membuat organisasi berkembang dan maju. Jadi disini para karyawan memiliki kepedulian dan melibatkan diri secara aktif dalam bekerja. Komitmen karyawan yang tinggi maka hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan .

Beranjak dari penjelasan mengenai hubungan antara variabel komunikasi organisasi dan komitmen karyawan dengan kepuasan kerja, maka secara skematik dapat distrukturkan dalam karangka konseptual penelitian yang menjelaskan mata rantai hubungan antara Komunikasi organisasi dan Komitmen Keorganisasian dengan kepuasan kerja karyawan sebagai berikut.

2. Hipotesis

1. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Pasar Baru Merangin.
2. Komitmen keorganisasian karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Pasar Baru Merangin.
3. Diduga secara bersama-sama komunikasi organisasi dan komitmen keorganisasian karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Pasar Baru Merangin.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin yang berjumlah 23 orang dari berbagai bagian yang berbeda.

2. Sumber Data dan Pengumpulan Data

Ada dua jenis data yang dikumpulkan yaitu data skunder dan data primer. Data skunder dikumpulkan dari laporan utamanya PT. BTPN tbk KCP Pasara Baru Merangin. Sementara data primer dikumpul dengan cara menggunakan kuesioner.

3. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul tesis ini, dapat diidentifikasi beberapa variabel yaitu variabel komunikasi organisasi, komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja karyawan PT BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (dependent) yaitu Kepuasan Kerja karyawan PT BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin yang dalam hal ini disimbolkan dengan Y, sedangkan variabel bebas (independent) adalah komunikasi organisasi yang disimbolkan dengan X1 dan komitmen keorganisasian yang disimbolkan dengan X2. Adapaun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

- 1. Kepuasan kerja Karyawan (Y)** adalah Kepuasan kerja dari Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai variabel sikap yang merefleksikan perasaan eveluatif mengenai pekerjaan melalui sembilan aspek dari pekerjaan (Spector,1997), aspek-aspek kepuasan kerja tersebut antara lain : 1) gaji, 2) kesempatan promosi, 3) supervisi (atasan), 4) tunjangan diluar gaji (fringe benefits), 5)contingent reward (reward yang diterima saat karywan menunjukkan performa yang baik atas prestasi kerja), 6) operating conditions (kondisi perusahaan termasuk peraturan dan prosedurnya), 7) Rekan sejawat (interaksi dan kerja sama sesama rekan kerja), 8) tipe pekerjaan (nature of network), 9) serta komunikasi di dalam organisasi.
- 2. Komunikasi Organisasi (X1)** adalah Muhammad Arni (2001) menyatakan bahwa terdapat 3 bentuk komunikasi organisasi yaitu. 1) Komunikasi Kebawah (Downward Communication) Yaitu komunikasi yang bergerak dari pimpinan ke bawahan, 2) Komunikasi Keatas (Upward Communication) Adalah arus komunikasi yang bergerak dari bawah ke atas. Pesan yang disampaikan antara lain laporan pelaksanaan pekerjaan, keluhan karyawan, sikap dan perasaan karyawan tentang beberapa hal, pengembangan prosedur dan teknik,3)Komuniksi Horisontal (Horizontal Communication) Komunikasi horisontal ini sangat intern dilakukan antar bagian yang memiliki tingkat sekuensi kerja yang tinggi, yang dimaksudkan untuk menghemat waktu dan memudahkan melakukan koordinasi yang dapat berlangsung secara formal.
- 3. Komitmen Keorganisasian (X2)** adalah Allens dan Mayer (1990) membagi antesenden komitmen keorganisasian berdasarkan tiga komponen, yaitu : Affective Commitmen yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota, continance comitment yaitu kemauan untuk berusaha bagi organisasi dan normative comitment yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi organisasi, dan komitmen keorganisasian terhadap kepuasan kerja karyawan PT BTPN Tbk KCP Pasar Baru Merangin, dilakukan pengukuran terhadap variabel-variabel penelitian. Untuk maksud tersebut, dilakukan operasionalisasi variabel yaitu menjabarkan variabel kedalam dimensi, indikator serta ukuran dan skala pengukuran. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diukur, maka operasionalisasi variabel penelitian ini adalah sebagai berikut, dalam penelitian ini variabel dipisahkan atas dua jenis variabel yaitu variabel dependent (terikat) dan independent (bebas).

3. Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan model sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kepuasan kerja karyawan

X₁ : Komunikasi Organisasi

X₂ : Komitmen keorganisasian karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

e : Faktor pengganggu diluar model (error term)

Dengan model, kebermaknaan model menggunakan probabilitas Value () sebesar 0,05. Sesuai dengan prosedur statistik maka uji statistik dimulai dengan Uji F yang kemudian dilanjutkan dengan Uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum

Dari hasil penelitian diketahui dari sampel penelitian, jumlah laki-laki adalah 14 orang dan perempuan 9 orang. Dengan modus kelompok usia rata-rata adalah 20-30 tahun (16 orang) sedangkan usia 31-41 30,43 persen.

Selanjutnya diketahui bahwa modus pendidikan karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Tbk. KCP Pasar Baru Merangin didominasi oleh berpendidikan formal tamatan strata satu (S1) yang jumlahnya mencapai 15 orang atau (65,21 %), dan D3 yang jumlahnya mencapai 5 orang atau (33,33) diikuti oleh karyawan yang berpendidikan SLTA sebanyak 3 orang atau sekitar (13,00 %). Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa dengan latar belakang pendidikan .

2. Uji statistik

Uji Statistik untuk menunjukkan kemampuan model menjelaskan perubahan variabel dan nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel. 1. Hasil Uji simultan Variabel Komunikasi Organisasi dan Komitemen Keorganisasian terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.507 ^a	.257	.183	5.796	.257	3.464	2	20	.05

a. Predictors: (Constant), KMTM, KO

Dari Tabel 1. diketahui bahwa kemampuan variabel independent komunikasi organisasi dan komitmen keorganisasian terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,257 atau 25,7%. Koefisien determinasi yang telah disesuaikan tersebut memberikan gambaran bahwa sebesar 25,7 % dari pengaruh kepuasan kerja karyawan terbukti dapat dijelaskan oleh kedua variabel independent tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 74,3% tidak dijelaskan oleh variabel yang diteliti dengan kata lain dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, bahwa variabel independen yaitu komunikasi organisasi dan komitmen keorganisasian yang diteliti mempunyai kemampuan yang signifikan yaitu sebesar 25,7% dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin.

2.1. Pengaruh Komunikasi organisasi terhadap Kepuasan kerja secara partial

Taraf signifikansi yang diinginkan dalam penelitian ini sebesar 0,05. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka signifikan 0,516 artinya besarnya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,516. Besarnya pengaruh tersebut dianggap signifikan. Hal ini sesuai dengan angka signifikan yang diperoleh lebih besar dari angka taraf signifikansi yang diinginkan yaitu $0,516 > 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan linear antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja PT BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin. Dengan angka tersebut membuktikan bahwa secara partial variabel independent komunikasi organisasi memberikan pengaruh yang significant terhadap kepuasan kerja karyawan PT BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin. Dengan hasil ini maka hipotesis yang ditetapkan sebelumnya bahwa komunikasi organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti.

Hasil penelitian ini sangat relevan dengan teori-teori ataupun pendapat yang ada dan beberapa di antaranya telah dikemukakan oleh Kartono (2009:151) apabila komunikasi efektif, ia dapat mendorong timbulnya prestasi menjadi lebih baik dan kepuasan kerja meningkat. Dan diperkuat oleh Coleman (1988) yaitu kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap komunikasi yang efektif.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misal konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Mengingat yang bekerjasama dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik.

2.2. Pengaruh Komitmen keorganisasian terhadap Kepuasan kerja secara parsial

Taraf signifikansi yang diinginkan dalam penelitian ini sebesar 0,05. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka signifikan 0,081 artinya besarnya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,081. Besarnya pengaruh tersebut termasuk signifikan. Hal ini sesuai dengan angka signifikan yang diperoleh lebih besar dari angka taraf signifikansi yang diinginkan yaitu $0,081 > 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tidak ada hubungan linear antara komitmen keorganisasian dengan kepuasan kerja PT BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin. Dengan angka tersebut tidak membuktikan bahwa secara parsial variabel independent komunikasi organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin. Dengan hasil ini maka hipotesis yang ditetapkan sebelumnya bahwa komitmen keorganisasian memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tidak terbukti.

Mengacu kepada R^2 , yang besarnya 0,25 menunjukkan bahwa masih ada variasi yang tak dijelaskan oleh model dalam penelitian ini. Artinya masih terbuka studi berikutnya yang mengungkapkan faktor-faktor yang menentukan perubahan kepuasan kerja. Kalau pada penelitian ini objeknya adalah di bidang perbankan, maka hal ini membuka penelitian pada objek yang berbeda.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan isu mengenai kepuasan kerja karyawan dalam kaitannya dengan komunikasi organisasi dan komitmen keorganisasian di lingkungan organisasi perbankan. Berdasarkan temuan-temuan penelitian, maka beberapa kesimpulan pokok penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi, komitmen keorganisasian secara simultan berpengaruh sebesar 25,7 % terhadap kepuasan kerja karyawan PT BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin, sisanya 74,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2. Hasil uji parsial (t-test) menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin. Sedangkan variabel komitmen keorganisasian (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin.

Saran

1. Secara Akademis
Untuk keperluan akademis perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen keorganisasian terhadap kepuasan kerja pada institusi lainnya untuk menguji kesahihan hasil penelitian ini dan untuk menambah cakrawala pengembangan ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia.
2. Saran Operasional
 1. Dari aspek komunikasi organisasi,
 - Komunikasi yang ada di PT BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin sudah berjalan dengan baik, namun sebaiknya top manajemen lebih mendekati diri dengan bawahannya agar tidak terjadi kesenjangan antara bawahan

dengan atasan melalui kegiatan family gathering dan diskusi-diskusi dalam suasana santai.

- Pola komunikasi, baik formal maupun informal terus ditingkatkan agar terjalin hubungan harmonis satu dengan yang lain, dengan menciptakan lingkungan kerja produktif melalui regular meeting, forum-forum interaksi manajer dan karyawan.
 - a. Dari aspek komitmen keorganisasian,
 - Peningkatan komitmen keorganisasian dari para karyawan senantiasa harus mendapatkan perhatian penting bagi pihak organisasi. Peningkatan komitmen organisasi terkait komitmen efektif dapat dilakukan dengan meningkatkan perhatian dari para karyawan terhadap berbagai masalah yang dihadapi organisasi. Untuk itu pihak organisasi harus senantiasa melibatkan para pegawai terhadap segala dalam pengambilan keputusan terkait permasalahan yang dihadapi perusahaan.
2. Dari Aspek Kepuasan Kerja
- Tingkat kepuasan kerja yang telah berada dalam kategori cukup baik harus dapat dipertahankan dan senantiasa dapat ditingkatkan lagi. Salah satunya dengan meningkatkan kesempatan yang sama kepada para karyawan untuk mendapatkan promosi. Pemberian promosi hendaknya didasarkan pada tinggi rendahnya besaran kontribusi yang diberikan perusahaan didasarkan pada penilaian yang jelas dan transparan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga,P.1998. *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arishanti dan Ritandiyono. 2005.*Persepsi Karyawan Terhadap Keadilan Dalam Pemberian Upah Dengan Kepuasan Kerja (JobSatisfaction; Wages; Perception)*. PDI – umu. Kementerian Negara Riset dan Teknologi Republik Indonesia.
- Coleman,J.C. (1988). *Social Capital in the Creation of Human Capital* American journal of Sociology 94:S95-S120.
- Davis, Keith. 1997. *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill Book. New York.
- Goldhaber, Geral M. *Organizational Communication*, Iowa Wm. Brown Publisher. 1986
- Johan, Rita. 2002, *Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*, *Jurnal Pendidikan Penabur - No.01 / Th.I* .
- Kartono,Kartinio. 2009, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers, Jakarta.Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*, Seventh Editio. McGraw-Hill
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*,Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Meyer, JP & Allen, NJ. 1997. *Commitment in the workplace: theory, Research and Application*. Thousand Oaks, Ca: Sage Publication, Inc.
- Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace, R Wayne dan Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Robbins. S. P. (1996), *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Prehallindo, Jakarta.
- Spector, PE, 1997. *Job Satisfaction: Application, Assesment, cawsess and Consequences* Thousand Oaks, California: Sage Publication
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

