

HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SAWAHLUNTO

Dahliawati

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

ABSTRACT

This research aimed to describe the organizational communications, employee job satisfaction, and correlational organizational communications with employee job satisfaction in department of education Sawahlunto. The population is 69 employee and the sample is 61 employee. Instrumen that used questionnaire scale likert model . The tehchique of data analysis is done by using formula Product Moment Correlation and T-test. The result of the data analysis showed that (1) organizational communication at department of education Sawahlunto is good at 84,6%, (2) employee job satisfaction at department of education Sawahlunto is high at 82,4%, (3) There is a significant correlation between organizational communication with employee job satisfaction in department of education Sawahlunto with a correlation coefficient =0,431.

Keyword :organizational communications,employee job satisfaction

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian atau kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi memiliki unsur-unsur penting yang mempengaruhi organisasi untuk mencapai suatu tujuan dan salah satunya adalah karyawan dalam hal ini pegawai .

Mengingat tugas dan peranannya yang sangat besar dalam mewujudkan keberhasilan tujuan organisasi maka pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk dapat bekerja dengan semaksimal mungkin sehingga ia mampu untuk menjadi seorang pegawai yang profesional. Jika ia telah selesai melakukan suatu pekerjaan dengan baik, maka akan timbul suatu kepuasan dari dalam dirinya, karena telah melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2013: 131) kepuasan kerja adalah sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Selain itu menurut Hasibuan (2012: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang menurut Sutrisno (2011: 77) salah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di organisasi kerja lain. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari tempat mereka bekerja akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap organisasi tempat dia bekerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Menurut Fathoni, A (2006: 128) “kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan dari pada balas jasa. Sedangkan kepuasan kerja luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang mengutamakan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Usman (2011: 498) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Selanjutnya Handoko (2011: 193) mengartikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang, menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sikap individu bisa menyangkut puas dan tidak puas pada seluruh dimensi dari pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan akan menimbulkan kepuasan dan pekerjaan yang tidak menyenangkan dapat menimbulkan ketidakpuasan. Sebaliknya, kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan ketidak-senangan. Kepuasan bersifat dinamis artinya kepuasan itu berubah-ubah terus karena itu ada istilah manusia tidak pernah puas-puasnya kecuali mereka yang beriman dan bersyukur terhadap nikmat yang telah diperolehnya.

Dalam Depdiknas (2008: 1267) perasaan senang adalah rasa atau keadaan batin sewaktu menghadapi sesuatu dengan rasa puas dan lega, tanpa rasa susah dan kecewa. Pegawai yang bekerja dengan senang akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena perasaan senang tersebut akan memacu semangat kerjanya. Jadi perasaan senang adalah perasaan yang dapat membantu seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan benar. Maka dari penjelasan diatas dapat diambil yang menjadi indikator kepuasan kerja adalah perasaan senang, semangat dalam bekerja, perasaan lega, dan perasaan tidak mengeluh terhadap pekerjaan.

Dengan berkomunikasi personil yang ada dalam organisasi akan saling berinteraksi, saling membagi informasi dan saling membantu dalam menyelesaikan masalah mereka, serta saling bertukar pikiran untuk meningkatkan kerja demi tercapainya keberhasilan program organisasi, karena untuk mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhannya personil dalam organisasi tidak dapat menghindarkan diri dari berhubungan dengan orang lain.

Pentingnya komunikasi organisasi yang baik dalam organisasi karena dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Komunikasi dalam suatu organisasi sangat penting agar tidak terjadinya salah penyampaian informasi antar anggota dalam suatu organisasi dan agar tercapainya tujuan tertentu.

Menurut Redding dan Sanborn dalam Rohim (2009: 110) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Selanjutnya menurut Katz dan Kahn dalam Muhammad (2005: 65)

komunikasi organisasi adalah arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi. Menurut Pace dan Faules dalam Rohim(2009: 138) komunikasi organisasi dalam persektif subjektif adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Selanjutnya menurut Wiryanto dalam Rohim (2009: 152) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi, dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Untuk menjaga agar komunikasi organisasi tetap terjaga dengan baik di organisasi maka ada beberapa upaya yang dapat dilakukan dengan memperhatikan aspek yang kan dikomunikasikan dan efektifitas komunikasi.

Menurut Wursanto (2005: 159) pentingnya komunikasi dalam organisasi secara rinci dapat dilihat dalam hal-hal berikut :

1. Menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antara:
 - 1) Para bawahan dengan atasan/pimpinan
 - 2) Bawahan dengan bawahan
 - 3) Atasan dengan atasan
2. Pegawai dengan organisasi/ lembaga yang bersangkutan
3. Meningkatkan kegairahan kerja para pegawai.
4. Meningkatkan moral dan disiplin para pegawai.
5. Semua jajaran pimpinan dapat mengetahui keadaan bidang yang menjadi tugasnya sehingga akan berlangsung pengendalian operasional yang efisien.
6. Semua pegawai dapat mengetahui kebijaksanaan, peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan, yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi.
7. Semua informasi, keterangan-keterangan yang dibutuhkan oleh para pegawai dapat dengan cepat dan tepat diperoleh.
8. Meningkatkan rasa tanggung jawab semua pegawai
9. Menimbulkan saling pengertian di antara pegawai.
10. Meningkatkan kerja sama (team work) di antara para pegawai.
11. Meningkatkan semangat korp atau esprit de corp dikalangan para.

Berdasarkan pengalaman dan pengamatan di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto di bulan Januari 2015 terlihat masih rendahnya kepuasan kerja pegawai. Hal ini terlihat dari fenomena – fenomena yang nampak sebagai berikut :

1. Masih ada sebagian pegawai yang merasa tugas yang diberikan kepadanya merupakan rutinitas yang membosankan sehingga pekerjaan /tugas menjadi terabaikan. Pekerjaan yang selalu sama dalam suatu organisasi membuat pegawai merasa bosan.
2. Masih ada sebagian pegawai yang kurang bergairah dalam bekerja karena kurang mendapat perhatian dan bantuan dari pimpinan dalam melaksanakan tugas.
3. Masih ada sebagian pegawai yang terlihat kurang bersemangat ketika berada di ruangannya.
4. Masih ada sebagian pegawai yang terlihat khawatir, gelisah dan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Masih ada sebagian pegawai yang mengeluh untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dikarenakan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan minat dan latar belakang pendidikannya.
6. Adanya pegawai yang suka mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaannya karena dia mengatakan bosan dan kurang mengerti dengan pekerjaannya.

Sementara dari segi komunikasi organisasi masih dirasakan kurang oleh pegawai, ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Masih kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan.
2. Pimpinan kadang-kadang kurang memberikan teguran yang tegas kepada pegawai yang kurang melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.
3. Pimpinan kadang – kadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahannya
4. Bawahan kadang-kadang takut memberikan saran/pendapat kepada pimpinan.
5. Pimpinan kadang-kadang kurang memberikan arahan tentang pelaksanaan tugas/pekerjaan kepada bawahan dengan baik.

Dari beberapa fenomena yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto masih rendah. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah;

1. Bagaimanakah kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto?
2. Bagaimanakah komunikasi organisasi pegawai di Dinas Pendidikan kota Sawahlunto?
3. Apakah ada hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto?

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.
2. Komunikasi organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.
3. Ada atau tidak adanya hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 69 orang dan sampel berjumlah 61 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan melihat melalui table *Krijie Morgan* . Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Sebelum angket disebarkan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilakukan uji coba terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah diperoleh valid dan reliabelnya instrumen barulah angket disebarkan kepada responden kemudian data dikumpulkan dan diolah dengan menentukan mean, median, modus, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Setelah itu dilakukan uji korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Setelah diketahui adanya hubungan maka dilakukan uji normalitas dan uji keberartian hubungan antara kedua variabel.

HASIL PENELITIAN

Kepuasan kerja

Data variabel kepuasan kerja (variabel Y) didapat dari penyebaran angket sebanyak 61 orang responden dengan 33 butir item pernyataan. Skor ideal dari kepuasan kerja pegawai yang diperoleh dimulai dari skor maksimal 165 dan skor minimal 33, sedangkan skor tertinggi 165 dan skor terendah 114. Dari hasil pengolahan data secara umum, maka kepuasan kerja diperoleh skor mean (rata-rata) 136,39, median (nilai tengah) 134,15, modus (nilai yang sering muncul) 140,78, dan standar deviasi (simpangan baku) 14,58.

Hasil pengolahan data variabel kepuasan kerja pegawai dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka 136.39 dibagi 165 dan dikali 100% dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai dengan skor 82,4% dari skor ideal dengan intepretasi tinggi. Untuk memperoleh informasi yang lebih rinci mengenai kepuasan kerja pegawai pada masing-masing indikatornya, digambarkan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Skor rata-rata indikator kepuasan kerja pegawai

No	Indikator	Rata-rata	% tingkat pencapaian	interpretasi
1	Perasaan senang	4,16	83,2	Tinggi
2	Semangat kerja	4,17	83,4	Tinggi
3	Perasaan lega	4,24	84,8	Tinggi
4	Tidak mengeluh	3,82	76,4	cukup tinggi
Kepuasan kerja pegawai		136,39	82,4	Tinggi

Komunikasi organisasi

Data variabel komunikasi organisasi (variabel X) didapat dari penyebaran angket sebanyak 61 orang responden dengan 35 butir item pernyataan. Skor ideal dari kepuasan kerja pegawai yang diperoleh dimulai dari skor maksimal 175 dan skor minimal 35, sedangkan skor tertinggi 157 dan skor terendah 105. Dari hasil pengolahan data secara umum, maka kepuasan kerja diperoleh skor mean (rata-rata) 132,84, median (nilai tengah) 131,93, modus (nilai yang sering muncul) 130,11, dan standar deviasi (simpangan baku) 11,40.

Hasil pengolahan data variabel komunikasi organisasi dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka 132,84 dibagi 175 dikali 100% dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi berada pada skor 75,9% dari skor ideal dengan intrepertasi cukup baik. Untuk mengetahui informasi mengenai komunikasi organisasi pada masing-masing indikatornya digambarkan pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Skor rata-rata Indikator Komunikasi Organisasi

No	Indikator	Rata-rata	% tingkat pencapaian	Interpretasi
1	Aspek yang di komunikasikan	3,77	75,4	cukup baik
2	Efektifitas komunikasi	3,9	78	cukup baik
Komunikasi organisasi		132,84	75,9	Cukup baik

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel komunikasi organisasi (X) dan variabel kepuasan kerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Tafsiran Mean variabel Penelitian

Variabel penelitian	Mean	Skor max	% Capaian skor ideal	Interprestasi
Komunikasi organisasi	132,84	175	75,9 %	Cukup baik
Kepuasan kerja	136,39	165	82,7 %	Tinggi

Persyaratan analisis

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan teknik korelasi. Untuk menggunakan teknik ini harus memenuhi persyaratan. Pengujian normalitas dilakukan dengan analisis *Chi Kuadrat* (x^2) terhadap data komunikasi organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya hasil pengujian normalitas terhadap kedua variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9: Rangkuman hasil uji normalitas data

Variabel	χ^2 hitung	χ^2 Tabel	Db	Keterangan
		= 0,01		
Komunikasi Organisasi	11,53	13,277	4	Normal
Kepuasan Kerja	11,54	13,277	4	Normal

Tabel 9 di atas memperlihatkan bahwa x^2 yang diperoleh pada pengujian normalitas tersebut lebih kecil dari x^2 tabel pada taraf signifikan yang digunakan ($\alpha = 0,01$). Ini berarti bahwa kedua variabel ukur diatas memiliki data yang berdistribusi normal.

Pengujian hipotesis

Untuk melihat koefisien korelasi variabel X dan variabel Y digunakan rumus korelasi *Product Moment*. Uji korelasi antara variabel komunikasi organisasi (X) dengan variabel kepuasan kerja pegawai (Y) didapatkan rho hitung 0,431 besar dari rho tabel 0,244 (95%) atau 0,317 (99%). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada taraf kepercayaan 95% dan 99%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data t hitung = 3,66 > t tabel = 1,980 pada taraf kepercayaan 95 %. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima pada taraf kepercayaan 95%. Rangkuman hasil analisis korelasi dengan keberartian korelasi dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Analisis Korelasi dan Pengujian Keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Tabel Uji t

Analisis Korelasi Variabel Y dengan Variabel X dengan Product Moment	>	Uji t		t hitung Uji t	>	Tabel	
		= 0,05	= 0,01			= 0,05	= 0,01
0,431		0,224	0,317	3,66		1,980	2,617

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 10 artinya hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto ditemukan terdapat hubungan yang berarti antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada taraf signifikansi 95 %. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pembahasan masing-masing variabel.

1. Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto tentang komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai diperoleh data kepuasan kerja pegawai berada pada kategori baik yaitu 82,4% dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%. Hal ini berarti kepuasan kerja pegawai perlu ditingkatkan lagi dari tinggi menjadi sangat tinggi lagi. Karena dengan kepuasan kerja yang tinggi tentunya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Robbins (dalam Wibowo: 2011) “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima”. Pimpinan sangat perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai, karena kepuasan kerja ini akan berdampak pada kinerja. Seperti yang dikemukakan Robbins dalam Usman (2011:501) terdapat dampak dari kepuasan maupun ketidakpuasan dari pekerja suatu organisasi atau lembaga terhadap kinerja. Dampak langsung dari kepuasan pekerja terhadap kinerja meliputi: produktivitas pekerja tinggi, kemangkiran pekerjanya tidak ada, pekerjanya tetap setia tinggal di organisasi atau lembaganya, dan pelanggan menjadi puas dan meningkat jumlahnya. Sedangkan dampak ketidakpuasan pekerja juga berdampak langsung terhadap kinerja, dampaknya meliputi: produktivitas pekerjanya menjadi rendah, pekerjanya banyak yang mangkir, pekerjanya keluar dari organisasi atau lembaganya, dan banyak pelanggan yang komplain dan ditinggalkannya.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, salah satunya dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja harus lebih ditingkatkan lagi untuk mencapai hasil yang sangat maksimal. Mengingat pentingnya kepuasan kerja pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hendaknya pimpinan berupaya melakukan berbagai usaha guna dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai pun akan meningkat pula. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan mengurangi rasa tidak mengeluh pegawai terhadap pekerjaan. Dengan rasa tidak mengeluh dalam bekerja pegawai tidak akan merasakan kesusahan dalam melaksanakan pekerjaan yang

diberikan oleh pimpinan. Sehingga pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat dikerjakan secara maksimal oleh bawahan tanpa rasa mengeluh. Dengan rasa tidak mengeluh akan tercermin sikap pegawai yang merasa tidak dibebani dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai tidak akan merasakan terpaksa dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan meskipun pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan itu sedikit berat.

Jadi dapat disimpulkan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan mengurangi rasa tidak mengeluh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

2. Komunikasi organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto tentang hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai diperoleh data komunikasi organisasi berada pada kategori cukup baik yaitu 75,9% dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%. Hal ini berarti komunikasi organisasi perlu ditingkatkan lagi dari cukup baik menjadi baik lagi. Karena dengan komunikasi organisasi yang baik tentunya dapat menciptakan kerjasama yang baik antar sesama pegawai.

Komunikasi dalam suatu organisasi sangat penting agar tidak salah penyampaian informasi antar anggota dalam suatu organisasi. Dengan komunikasi yang baik dalam organisasi akan menciptakan kerjasama yang baik antar sesama pegawai. Sehingga pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan baik pula.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan komunikasi organisasi adalah pimpinan perlu memperhatikan aspek yang akan dikomunikasikan kepada bawahan maupun sebaliknya. Sebelum Pimpinan dalam memberikan tugas dan perintah kepada para pegawai terlebih dahulu pimpinan memberikan petunjuk tata kerja terkait dengan tugas yang akan diberikan kepada bawahannya. Dengan adanya petunjuk tata kerja memberikan kepastian para pegawai untuk menghindari sikap keragu-raguan yang dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas.

Selain itu upaya yang dilakukan pimpinan dalam berkomunikasi dengan bawahan adalah seorang pimpinan harus mampu mengajak bawahan untuk melaksanakan tugas dengan baik dengan informasi yang jelas dan memberikan penghargaan serta memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi. Jadi, dapat disimpulkan upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan komunikasi organisasi adalah dengan memperhatikan aspek yang akan di komunikasikan kepada bawahannya.

3. Hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan kota Sawahlunto

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai terdapat korelasi dengan $r_{hitung} = 0,431 > r_{tabel} = 0,224$ pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diartikan terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai yaitu $t_{hitung} = 3,66 > t_{tabel} = 1,98$ pada taraf

kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai. Komunikasi organisasi mempunyai hubungan dengan tingkat kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Gilmer dalam (Sutrisno: 2011), faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas.

Kepuasan kerja merupakan respons seseorang (sebagai pengaruh) terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Menurut Muhammad (2002: 90) yang termasuk ke dalam hal ini respons terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa dari data hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat di ambil kesimpulan mengenai Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto adalah sebagai berikut: 1) Kepuasan kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori **tinggi** yaitu 82,4%. 2) Komunikasi organisasi di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori **cukup baik** yaitu 75,9%. 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto dengan besarnya koefisien korelasi 0,431 pada taraf kepercayaan 95% dan $t = 3,66$ pada taraf kepercayaan 95%.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, peneliti dapat mengemukakan beberapa saran yaitu: 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan kepuasan kerja pegawai berada pada kategori baik, dan terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai, untuk itu diharapkan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kepuasan kerja pegawai. 2) Karena terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto maka diharapkan kepada pimpinan untuk meningkatkan lagi komunikasi organisasi. 3) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan kajian mendalam mengenai kepuasan kerja pegawai ditinjau dari aspek lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arni, Muhammad. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta

Depdikas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Fathoni, Abdurrahmat . 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen sumber daya manusia edisi keenam belas*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Rohim, H Syaiful. 2009. *Teori komunikasi: perpektif, ragam, & aplikasi*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Usman, Husain. 2011. *Manajemen teori praktek dan riset pendidikan. Edisi keetiga*. Jakarta : Erlangga.
- Umar, Husein. 2002. *Metode riset komunikasi organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja* . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : ANDI OFFSET.