

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM SEBUAH ORGANISASI: STUDI KASUS PT XYZ

Didier Neonisa

Jurusan Marketing Communication, Fakultas Komunikasi dan Multimedia, BINUS University
Jln. K.H. Syahdan No. 9, Kemanggisan, Palmerah, Jakarta Barat 11480

ABSTRACT

Communication is an important element for all interactions among humans. In organization as the place people interacting and working together to reach the expected goal, communication will determine success or failure. People in organization are known as human resources. In other words, success in organization is determined by human resources factor. The research is purposed to learn communication role in increasing work satisfaction for human resources in PT XYZ. This research uses qualitative approach, therefore it is not too focus and being objective in data analyzing. Based on analysis result, it is concluded that in general every respondent agree that internal communication is going well in PT XYZ. Internal communication gives about 40% information needed to predict variations of work satisfaction.

Keywords: *internal communication, work satisfaction, human resources*

ABSTRAK

Komunikasi adalah elemen penting yang mendasari semua interaksi antar manusia. Dalam organisasi sebagai wadah bagi orang-orang untuk saling berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, komunikasi dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan. Orang-orang dalam organisasi dikenal dengan istilah sumber daya manusia. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Penelitian bertujuan untuk mempelajari peran komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia dalam organisasi PT XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga dalam menganalisis data yang ditemukan tidak terlalu fokus, tetapi objektif dari pengumpulan data. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, simpulan yang dapat diambil adalah bahwa pada umumnya, setiap responden merasa setuju bahwa komunikasi internal telah berjalan dengan baik di PT XYZ. Komunikasi internal memberikan kontribusi sekitar 40% dari informasi yang dibutuhkan untuk dapat memprediksi variasi dari kepuasan kerja.

Kata kunci: *komunikasi internal, kepuasan kerja, sumber daya manusia*

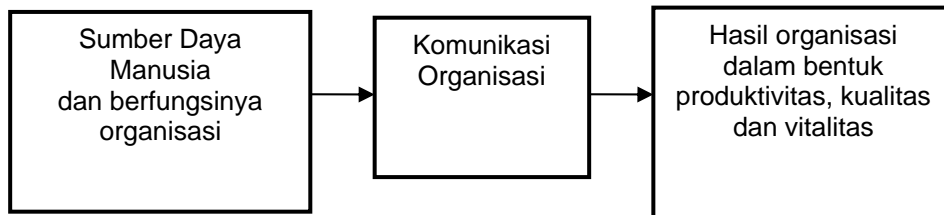
PENDAHULUAN

Komunikasi adalah elemen penting yang mendasari semua interaksi antar manusia. Terlebih lagi dalam sebuah organisasi, dimana komunikasi dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan dari sebuah organisasi. Menurut Wieck (dalam Littlejohn & Foss, 2008), organisasi bukanlah sebuah struktur yang terbentuk dari kumpulan posisi dan peran saja, melainkan melalui aktivitas komunikasi. Dengan demikian, organisasi adalah wadah bagi orang-orang untuk saling berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Orang-orang tersebut umumnya dikenal dengan istilah sumber daya manusia. Yang dimana merupakan salah satu aset penting dari sebuah organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk mempelajari peran dari komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja (dari sumber daya manusia) di dalam sebuah organisasi.

Komunikasi Organisasi

Menurut Mulyana (2007), komunikasi organisasi terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan juga informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Komunikasi internal dapat pula diartikan sebagai komunikasi dari kelompok-kelompok.



Gambar 1 Peran Komunikasi Organisasi
Sumber: Pace & Faules (2006)

Komunikasi Internal

Menurut Zelko & Dance (dalam Muhammad, 2007), komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung dan mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi di dalam organisasi itu sendiri seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dari atasan ke bawahan, dan komunikasi sesama karyawan yang sama tingkatannya. Sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan luarnya, seperti komunikasi dalam penjualan hasil produksi, pembuatan iklan, hubungan dengan masyarakat umum.

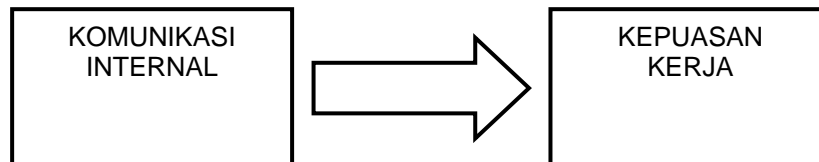
Menurut Cutlip (dalam Theaker, 2001), tujuan dari komunikasi internal yaitu untuk identifikasi, membangun dan menjaga hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan, dimana kesuksesan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh karyawannya.

Kepuasan Kerja

Spector (dalam Carriere & Bourque, 2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang mengenai pekerjaannya secara keseluruhan yang berhubungan sikap dan bermacam-macam aspek dari perkerjaan. Dimensi dari kepuasan kerja termasuk di dalamnya adalah gaji, promosi, kepeyeliaan, keuntungan, bonus, rekan sekerja dan lingkungan perkerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja timbul karena tercapainya tujuan tertentu yang menyenangkan dan positif dari pengalaman kerja seseorang dapat melalui pekerjaan mereka, gaji, promosi, keuntungan, bonus, rekan sekerja dan hasil positif lainnya.

Konstruksi Konseptual



Gambar 2 Konstruksi Konseptual

METODE

Pendekatan Kuantitatif

Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif dalam menganalisa data yang di temukan, riset kuantitatif adalah riset yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasi (Kriyantono, 2006). Dengan demikian riset kuantitatif tidak terlalu fokus pada kedalaman data atau analisis. Melainkan peneliti dituntut untuk dapat bersikap obyektif dan memisahkan subyektivitasnya dari pengumpulan data.

Variabel

Variabel dalam penelitian ini di bagi menjadi dua, yaitu: komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Kemudian dimensi tersebut dirumuskan kembali untuk menemukan indikator dan deskriptornya, seperti pada Tabel 1.

Tabel 1 Variabel Komunikasi Organisasi

| Variabel | Indikator | Deskriptor |
|-----------------------|---|--|
| Komunikasi Organisasi | Kepercayaan | Persepsi anggota organisasi tentang seberapa jauh atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja dapat dipercaya |
| | Pembuatan keputusan bersama | Persepsi anggota organisasi tentang keterlibatannya dalam pembuatan keputusan bersama |
| | Dukungan | Persepsi anggota organisasi tentang perhatian atau dukungan organisasi pada karyawannya dan dukungan karyawan pada organisasinya |
| | Keterbukaan | Persepsi anggota organisasi tentang keterbukaan organisasi terhadap informasi yang dianggap penting bagi anggota, kebebasan dan kemudahan anggota dalam memperoleh informasi |
| | Perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi | Persepsi anggota organisasi tentang keinginan anggota dari organisasi untuk selalu memiliki tujuan kinerja tinggi |

Sumber: Kriyantono (2007)

Tabel 2 Variabel Kepuasan Kerja

| Variabel | Indikator | Deskriptor |
|----------------|--|--|
| Kepuasan kerja | Kepuasan kerja | Persepsi tentang seberapa jauh anggota organisasi merasa puas dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan kondisi lingkungan pekerjaan |
| | Kepuasan penyeliaan/ Supervisi | Persepsi tentang seberapa jauh anggota organisasi merasa puas dengan sistim kepengawasan |
| | Kepuasan upah dan keuntungan | Persepsi tentang seberapa jauh anggota organisasi merasa puas dengan gaji, tunjangan dan fasilitas yang diterima |
| | Kepuasan penilaian prestasi, promosi dan peluang kerja | Persepsi tentang seberapa jauh anggota organisasi merasa puas dengan sistim penilaian, promosi dan kesempatan dalam memperoleh peluang pekerjaan |
| | Kepuasan rekan sejawat | Persepsi tentang seberapa jauh anggota merasa puas dengan hubungan dengan sesama rekan kerja |

Sumber: Kriyantono (2007)

Di dalam penelitian ini, penilaian atas jawaban yang diberikan oleh responden menggunakan skala *Likert* dengan skor 1 sampai 5, yang berbentuk skala interval. Keterangan mengenai penilaian atas jawaban tersebut dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Jawaban dan Bobot Penilaian dari Pernyataan

| Jawaban | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Ragu-Ragu (RR) | 3 |
| Setuju (S) | 4 |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |

Sumber: Kriyantono (2007)

Sampling

Metode sampling yang di gunakan di Penelitian ini adalah simple random sampling, yaitu setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sample (Kriyantono, 2006). Penelitian akan dilakukan di PT XYZ, yang memiliki 138 karyawan, dari populasi tersebut penulis akan mengambil sample sebesar 50% dengan harapan hal tersebut dapat memberikan gambaran yang sesuai terhadap keseluruhan populasi.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan dua langkah untuk menganalisis kepuasan kerja. Langkah pertama dengan analisis bivariat untuk mengetahui relasi antar dua variabel. *Bivariate correlation* sering disebut dengan korelasi *Product Moment Person*. Dalam melakukan uji korelasi perlu diperhatikan *Test of Significant*. (Wijaya 2009: 82)

Terdapat dua macam *test of significant*, yaitu: (1) *two-tailed*. Digunakan untuk menguji *test of significant* dengan dua sisi. Cara ini digunakan dalam kondisi belum diketahui bentuk hubungan antar variabel; (2) *one-tailed*. Digunakan untuk menguji *test of significant* dari dua variabel tetapi telah diketahui adanya arah kecenderungan hubungan negatif atau positif antar variabel.

Dalam penelitian ini, digunakan *two-tailed* untuk menguji *test of significant*. Cara ini digunakan karena belum diketahui bentuk hubungan antara variabel (X) Komunikasi Internal dengan variabel (Y) Kepuasan Kerja. Besar N dalam penelitian ini adalah 48 sesuai dengan jumlah responden yang mengisi kuesioner. Sehingga nilai signifikansi r-hitung dalam penelitian ini adalah sebesar 0.2854 atau dibulatkan menjadi 0.3. Nilai ini dapat diketahui dari tabel r product moment dengan signifikansi 5%.

Langkah kedua yaitu dengan melakukan analisis regresi. Variabel dependen diregresi terhadap variabel independen. Terdapat dua jenis regresi linier sederhana yang akan diterapkan di dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari komunikasi internal sebagai variabel independen (X) terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y).

Adapun persamaan regresi linear sederhana adalah (Wijaya, 2009):

$$Y = a + bX$$

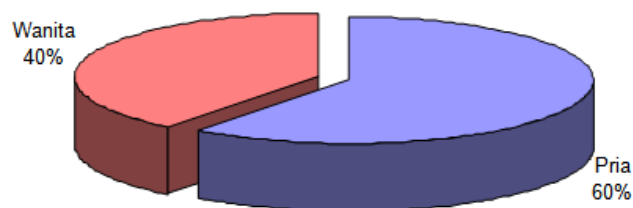
Keterangan:

- Y = Subyek variabel terikat yang diproyeksikan
- a = Konstanta harga Y jika X adalah nol (0)
- b = Nilai arah (*slope*) sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.
- X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

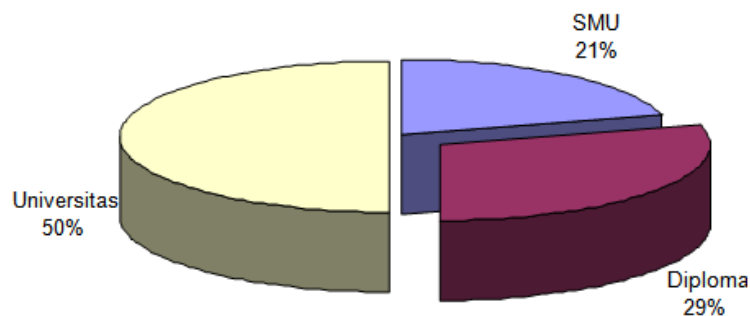
Setelah diperoleh persamaan regresi sederhana, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis, yaitu berupa uji b (*slope*). Nilai *alpha* yang digunakan adalah sebesar 5% dan pengujian dilakukan pada dua sisi (*two-tailed test*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

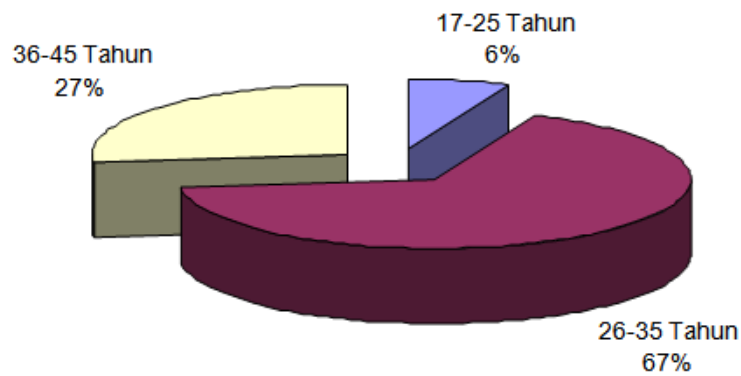
Berikut karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan penghasilan per bulan.



Gambar 3 Diagram Jenis Kelamin Responden



Gambar 4 Diagram Pendidikan Terakhir Responden



Gambar 5 Diagram Usia Responden

Tabel 4 Persepsi Responden tentang Komunikasi Internal

| No | Pernyataan | Bobot Penilaian | | | | | Mean |
|-------------------|--|-----------------|----|----|----|----|-------|
| | | STS | TS | RR | S | SS | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | Saya merasa bahwa atasan saya memiliki kepercayaan kepada saya | 1 | 3 | 4 | 25 | 15 | 3.41 |
| 2 | Saya merasa bahwa saya juga memiliki kepercayaan kepada atasan saya | 1 | 0 | 8 | 26 | 13 | 3.62 |
| 3 | Saya merasa bahwa di dalam setiap pengambilan keputusan, saya selalu diajak berdiskusi dan berkonsultasi mengenai kebijakan perusahaan yang relevan dengan jabatan saya. | 0 | 3 | 14 | 22 | 9 | 3.77 |
| 4 | Saya merasa bahwa saya diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat tentang kebijakan perusahaan yang akan diambil oleh atasan saya. | 0 | 3 | 8 | 31 | 6 | 3.83 |
| 5 | Saya merasa bahwa saya ikut memberi dukungan atas setiap kebijakan perusahaan yang telah diberlakukan. | 0 | 2 | 10 | 27 | 9 | 3.94 |
| 6 | Saya merasa bahwa perusahaan ikut mendukung perbedaan pendapat yang terjadi diantara sesama karyawannya. | 1 | 5 | 8 | 28 | 6 | 3.69 |
| 7 | Saya merasa bahwa semua karyawan memiliki akses yang mudah terhadap informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. | 0 | 3 | 9 | 31 | 5 | 3.79 |
| 8 | Saya merasa bahwa semua karyawan menerima informasi tentang upaya peningkatan kemampuan kerja masing-masing guna mengkoordinasikan pekerjaannya dengan karyawan yang lain di dalam perusahaan. | 0 | 3 | 11 | 29 | 5 | 3.75 |
| 9 | Saya merasa bahwa atasan saya selalu menyediakan kesempatan untuk mendengarkan dan berdiskusi tentang pendapat atau laporan atasan masalah-masalah yang saya ajukan kepadanya. | 0 | 4 | 6 | 25 | 13 | 3.98 |
| 10 | Saya merasa bahwa saya telah dan akan senantiasa berusaha menunjukkan komitmen untuk menghasilkan kinerja yang tinggi di dalam perusahaan. | 0 | 0 | 5 | 35 | 8 | 4.06 |
| Total | | | | | | | 37.84 |
| <i>Grand Mean</i> | | | | | | | 3.78 |

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa *mean* atau nilai rata-rata dari seluruh penilaian terhadap komunikasi internal yang berlangsung di PT XYZ adalah sebesar 3.78, yang berarti pada umumnya setiap responden merasa setuju bahwa komunikasi internal telah berjalan dengan baik di perusahaan tersebut.

Sedangkan deskripsi mengenai obyek penelitian kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5 Persepsi Responden tentang Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | Bobot Penilaian | | | | | Mean |
|------------|--|-----------------|----|----|----|----|-------|
| | | STS | TS | RR | S | SS | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | Saya merasa bahwa organisasi menyediakan kondisi dan situasi lingkungan kerja yang baik kepada saya. | 0 | 2 | 3 | 37 | 6 | 3.98 |
| 2 | Saya merasa bahwa organisasi memberikan peluang kepada saya untuk memperoleh kepuasan kerja. | 0 | 3 | 8 | 29 | 8 | 3.88 |
| 3 | Saya merasa puas dengan sikap atasan terhadap saya, ketika saya berhasil melakukan pekerjaan dengan baik. | 0 | 2 | 6 | 32 | 8 | 3.96 |
| 4 | Saya merasa puas dengan sikap atasan terhadap saya, ketika saya mengungkapkan pendirian atau pendapat saya kepadanya. | 0 | 2 | 11 | 28 | 7 | 3.83 |
| 5 | Saya merasa puas dengan gaji dan berbagai tunjangan lain dari perusahaan atas pekerjaan yang telah saya lakukan. | 2 | 3 | 2 | 33 | 8 | 3.87 |
| 6 | Saya merasa puas dengan kebijakan perusahaan dalam memberikan waktu istirahat dan fasilitas umum kepada seluruh karyawan secara memadai. | 2 | 1 | 3 | 31 | 11 | 4 |
| 7 | Saya merasa puas dengan sistim penilaian prestasi kerja yang diberlakukan kepada seluruh karyawan di perusahaan. | 2 | 2 | 11 | 25 | 8 | 3.73 |
| 8 | Saya merasa puas dengan sistim promosi yang diberlakukan di perusahaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. | 2 | 2 | 6 | 26 | 12 | 3.92 |
| 9 | Saya merasa puas atas hubungan saya dengan rekan-rekan sekerja yang lain di dalam perusahaan. | 0 | 3 | 7 | 22 | 16 | 4.06 |
| 10 | Saya merasa puas dengan adanya sikap yang saling mendukung dan membantu diantara sesama rekan kerja di dalam perusahaan. | 0 | 3 | 3 | 29 | 13 | 4.08 |
| Total | | | | | | | 39.31 |
| Grand Mean | | | | | | | 3.93 |

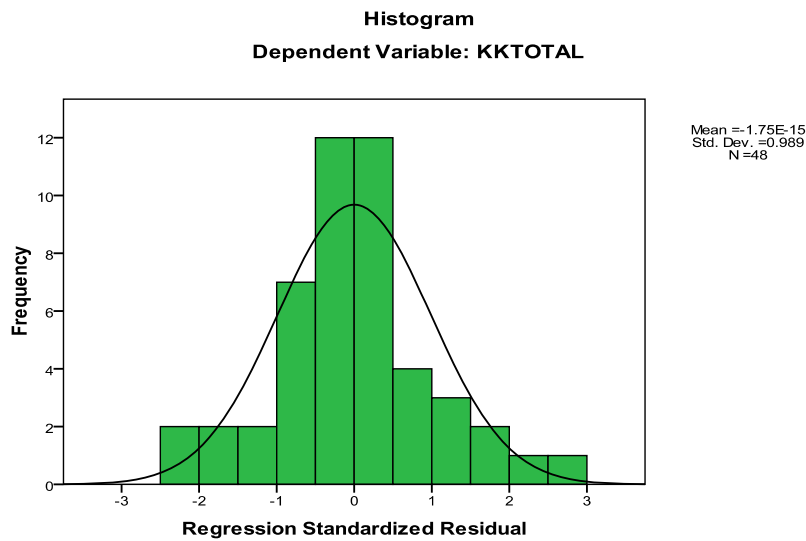
Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa *mean* atau nilai rata-rata dari seluruh penilaian terhadap kepuasan kerja yang berlangsung di PT XYZ adalah sebesar 3.93, yang berarti pada umumnya setiap responden merasa puas selama bekerja di perusahaan tersebut.

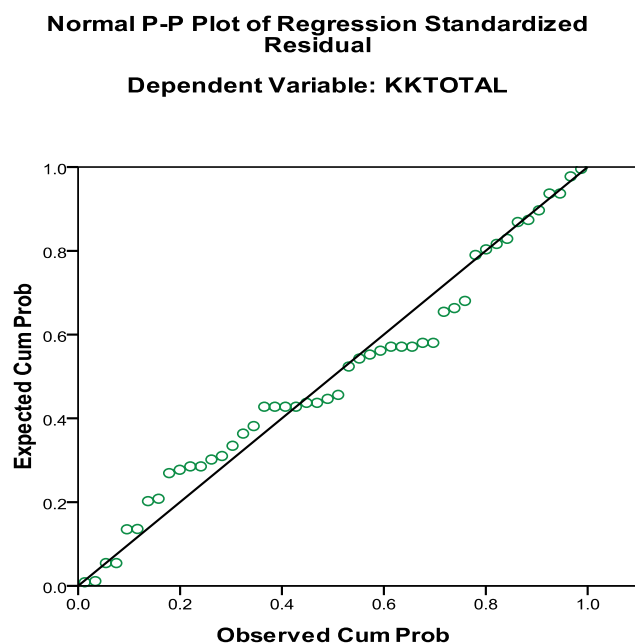
Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan akan benar-benar dapat menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif jika model tersebut memenuhi asumsi klasik tentang regresi. Adapun beberapa asumsi yang diperlukan apabila terdapat gejala normalitas dan tidak terdapat gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi diantara variabel independen di dalam sebuah model regresi. Berikut ini disajikan mengenai hasil dari uji asumsi klasik atas model regresi tersebut.

Uji normalitas atas residual dilakukan untuk melihat apakah residual yang dihasilkan dalam suatu model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki residual yang berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada kedua gambar berikut ini.



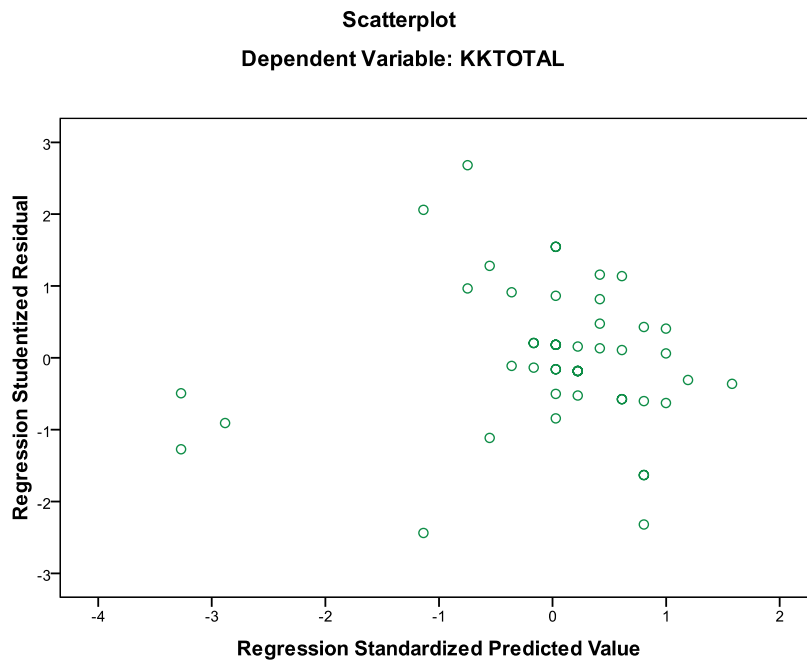
Gambar 6 Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan SPSS versi 17.0



Gambar 7 Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan SPSS versi 17.0

Dari hasil uji normalitas dengan Histogram (Gambar 6), dapat dilihat bahwa data terdistribusi secara normal dengan modus pada titik tengah kurva. Sedangkan hasil uji normalitas dengan *Normal Probability Plot* (Gambar 7), dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, model regresi yang dimaksud dianggap telah memenuhi asumsi normal.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas, atau dengan kata lain di dalam model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 8 Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan SPSS versi 17.0

Suatu model regresi dinilai terdeteksi heteroskedastisitas apabila diagram plot residual yang ada membentuk pola tertentu, atau dengan kata lain titik-titik tersebut menyebar di atas atau di bawah angka 0 dari sumbu Y. Tampak pada hasil uji asumsi heteroskedastisitas melalui *scatter plot* tersebut, diagram pencar residual tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kesimpulannya adalah bahwa model regresi tersebut terbebas dari kasus heteroskedastisitas dan dapat memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang homoskedastisitas.

Uji autokorelasi berfungsi untuk mengetahui apakah kesalahan pada periode tertentu berkorelasi dengan kesalahan pengganggu pada periode lainnya. Persyaratan untuk dapat dikatakan terbebas dari autokorelasi dapat dilihat dari besaran D-W (*Durbin Watson*). Jika $1.55 \leq D \leq 2.46$, berarti tidak terdapat autokorelasi. Model atau persamaan regresi yang baik seharusnya tidak terdapat gejala autokorelasi. Berikut ini ditampilkan mengenai hasil dari uji autokorelasi.

Tabel 6 Model Summary

| Model | R | R-Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .883 ^a | .780 | .775 | 2.96238 | 2.130 |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan SPSS versi 17.0

Dari hasil uji asumsi autokorelasi, dapat diketahui bahwa nilai $DW = 2.130$ atau berada diantara 1.55 dan 2.46. Dengan demikian, berarti di dalam model regresi tersebut tidak terdapat gejala autokorelasi. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan diantara variabel independen dengan variabel independen lainnya di dalam suatu model regresi. Pengujian multikolinearitas pada model regresi yang digunakan didasarkan pada *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -2.288 | 3.286 | | -.696 | .490 | | |
| | KITOTAL | 1.071 | .084 | .883 | 12.768 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 8 Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan SPSS versi 17.0

| Collinearity Diagnostics ^a | | | | | |
|---------------------------------------|-----------|------------|-----------------|----------------------|---------|
| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | |
| | | | | (Constant) | KITOTAL |
| 1 | 1 | 1.991 | 1.000 | .00 | .00 |
| | 2 | .009 | 15.305 | 1.00 | 1.00 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinearitas adalah jika $VIF < 10$, maka di dalam model regresi tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas. Tampak pada output *coefficient* (Tabel 7) untuk variabel komunikasi internal, nilai *VIF*-nya adalah sebesar 1 (jauh lebih kecil dari 10). Sedangkan Tabel 8 menunjukkan nilai *Eigenvalue* pada model 1 sebesar 1.991 (berada jauh di atas nol), sehingga hal ini berarti bahwa tidak ada variabel bebas yang dikeluarkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi tersebut tidak terdeteksi gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel komunikasi internal (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 9 Analisis Regresi Sederhana dan Pengujian Hipotesis

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2.288 | 3.286 | | -.696 | .490 |
| | KITOTAL | 1.071 | .084 | .883 | 12.768 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan SPSS versi 17.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

$$\begin{aligned} a &= -2.288 \\ b &= 1.071 \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = -2.288 + 1.071 X$$

Penjelasan dari hasil analisis regresi pada tabel 4.7 tersebut adalah sebagai berikut: (1) pada tabel *coefficients*, dapat diketahui bahwa nilai *intercept* dari persamaan regresi tersebut adalah sebesar -2.288. Artinya adalah jika nilai $X = 0$, maka nilai $Y = -2.288$; (2) pada tabel *coefficients*, dapat diketahui bahwa jika terjadi kenaikan sebesar satu satuan untuk skor komunikasi internal, maka skor untuk kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 1.071 satuan. Tingkat signifikansi sebesar 0.000 memiliki arti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi internal terhadap kepuasan kerja, dengan tingkat

keyakinan sebesar 95%; (3) sedangkan pada tabel *Model Summary* (Tabel 6), dapat diketahui bahwa koefisien korelasi adalah sebesar 0.883. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi internal dan kepuasan kerja adalah positif dan sangat kuat; (4) nilai *R-Square* pada tabel Model Summary (Tabel 6) adalah sebesar 0.780. Hal ini berarti bahwa 78% dari variasi pada variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi internal. Sedangkan sisanya sebesar 22% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya. Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal memberikan kontribusi sekitar 78% dari informasi yang dibutuhkan untuk dapat memprediksi variasi dari kepuasan kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah pada umumnya, setiap responden merasa setuju bahwa komunikasi internal telah berjalan dengan baik di PT XYZ. Hal ini dapat diketahui dari nilai rata-rata penilaian terhadap komunikasi internal yaitu sebesar 3.78. Pada umumnya setiap responden merasa puas selama bekerja di PT. XYZ Hal ini dapat diketahui dari nilai rata-rata dari seluruh penilaian terhadap kepuasan kerja yang berlangsung di adalah sebesar 3.93. Dalam penelitian ini, persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = -2.288 + 1.071 X$, dimana X adalah variabel komunikasi internal dan Y adalah variabel kepuasan kerja. Nilai *intercept* dari persamaan regresi tersebut adalah sebesar -2.288. Artinya adalah jika nilai X = 0, maka nilai Y = -2.288 satuan. Ada pengaruh yang signifikan dari variabel komunikasi internal terhadap kepuasan kerja, dengan tingkat keyakinan sebesar 95%. Hal ini dapat diketahui dari nilai tingkat signifikansi, yakni sebesar 0.000 dengan nilai *slope* sebesar 1.071. Nilai *slope* tersebut memiliki arti bahwa jika skor untuk komunikasi internal mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka skor untuk kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 1.071 satuan. Komunikasi internal memberikan kontribusi sekitar 40% dari informasi yang dibutuhkan untuk dapat memprediksi variasi dari kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai *R-Square* yang diperoleh dari model regresi tersebut, yakni sebesar 0.780. Hal ini berarti bahwa 78% dari variasi pada kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi internal dan sisanya sebesar 22% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Carriere, J., & Bourque, C. (2008). The effects of organizational communication and organizational commitment in a land ambulance service and the mediating role of communication satisfaction. *Career Development International (online)*, 14:1.
- Kriyantono, R. (2006). *Teknis praktis riset komunikasi*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2008). *Theories of human communication* (9th ed.). USA: Thomson Wadsworth.
- Muhammad, A. (2007). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, D. (2007). *Ilmu komunikasi suatu pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pace, W. R., & Faules, D. *Komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Theaker, A. (2001). *Public relations handbook*. London: Routledge.
- Wijaya, T. (2009). *Analisis data penelitian menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.