

**HUBUNGAN PELAKSANAAN KOMUNIKASI DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. WIN TRANSPORT
PERIODE 2004-2006**

**SKRIPSI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Nama : Hikmah Rohimah
NIM : 03103-177



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007**

**HUBUNGAN PELAKSANAAN KOMUNIKASI DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. WIN TRANSPORT
PERIODE 2004-2006**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen**

Nama : Hikmah Rohimah

NIM : 03103-177



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA 2007**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Hikmah Rohimah
NIM : 03103-177
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Hubungan Pelaksanaan Komunikasi dengan
Kepuasan
Kerja Karyawan Pada PT. Win Transport
Periode 2004-2007.

Tanggal Ujian Skripsi :



Disahkan Oleh :

Pembimbing

(Natalia Santoso, SE.MA)

Tanggal :

Dekan,

Ketua Jurusan Manajemen SI

(Drs. Hadri Mulya, M. Si)

Tanggal :

(Tafiprios, SE. MM)

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim

Alhamdulillah penulis panjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayahNya serta memberikan nikmat sehat dan akal sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitiannya serta skripsinya sebagai tugas akhir dari perkuliahan. Dalam rangka memenuhi salah satu syarat gelar Sarjana Strata Satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.

Penulis melakukan penelitian di PT. Win Transport, skripsi yang diajukan pada PT. Win Transport berjudul “Hubungan Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan”. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sebagai manusia biasa, masih terdapat kekurangan-kekurangan dan ketidaksempurnaan yang ditinjau dari segi teknis maupun segi materi dikarenakan kemampuan penulis yang sangat terbatas.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak saran dan bantuan-bantuan baik yang berupa materi maupun non materi. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu atas selesainya skripsi ini kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Suharyadi, MS, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Bapak Drs. Hadri Mulya, M.Si, selaku Dekan Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Tafiprios, SE. MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen SI Universitas Mercu Buana.

4. Ibu Natalia, SE, MA. selaku dosen pembimbing yang telah senang hati meluangkan waktunya dalam memberikan pengarahan, bimbingan serta petunjuk yang bermanfaat tersusunnya penulisan skripsi ini.
5. Ayahanda dan Ibunda yang telah mendukung dan mengorbankan jiwa dan hartanya sebagai penyedia fasilitas serta kasih sayang dan doa yang tiada hentinya.
6. Calon suamiku yang aku cintai sampai akhir hayat yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat.
7. Kakak-kakaku beserta suami dan istrinya khususnya Teteh Nina dan Mas Heri yang telah mengorbankan layar monitornya untuk digunakan.
8. Keponakan-keponakanku yang lucu-lucu dan menggemaskan yang selalu membuat aku tertawa.
9. Teman-teman yang selalu berada disisiku dikala sedih dan senang khususnya (Whita, Wulan, Yanthi, Juli, Henni, Neneng) dan teman-teman yang lainnya yang tidak disebutkan namanya.
10. Seluruh Staff Universitas Mercu Buana, khususnya Staff perpustakaan terima kasih atas bantuannya selama penulis melakukan skripsi.

Jakarta, September 2007

Hikmah Rohimah

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	4
II. LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
B. Pengertian Komunikasi	8
C. Fungsi Komunikasi	9
D. Proses Komunikasi	10
E. Hambatan Komunikasi Efektif	13
F. Syarat Komunikasi Efektif	15
G. Pengertian Kepuasan Kerja	16
H. Indikator Kepuasan Kerja	17
I. Pengaruh Kepuasan Kerja	19
J. Hubungan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja	19

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum	21
B. Metode Penelitian	26
C. Hipotesis	26
D. Sampel Penelitian	27
E. Variabel dan Pengukurannya	27
F. Definisi Operasional Variabel	27
G. Metode Pengumpulan Data	28
H. Metode Analisa Data	29

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	34
B. Analisa Komunikasi pada PT. Win Transport	36
C. Analisa Kepuasan Pada PT. Win Transport	43
D. Analisa Hubungan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja Pada PT. Win Transport	51

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	53
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	36
5. Seringnya Pimpinan Melakukan Komunikasi Informal	37
6. Media Komunikasi yang Digunakan Atasan	38
7. Komunikasi Verbal Atasan	38
8. Gagasan Atau Penyampaian Pesan Atasan	39
9. Kebebasan Membicarakan Masalah Pekerjaan	40
10. Informasi yang Diperoleh Berkaitan dengan Pekerjaan	40
11. Tidak Adanya Perbedaan Status Dalam Bekerja	41
12. Komunikasi Keatas Mudah Dilakukan	42
13. Hubungan Sesama Karyawan	42
14. Perasaan Karyawan Apabila Mendapat Pengarahan	43
15. Kesempatan yang Diberikan Kepada Karyawan	44
16. Karyawan Menerima Pemberian Tugas yang Menantang	45
17. Kemungkinan Karyawan Untuk Dipromosikan Jabatan	45
18. Struktural Gaji yang Diberikan Perusahaan	46

19. Kebijakan yang Diberikan Perusahaan	47
20. Kondisi dan Situasi pada PT. Win Transport	48
21. Fasilitas Alat-alat dan Peralatan	48
22. Hubungan dengan Sesama Karyawan	49
23. Pujian yang Diberikan Atasan	50
24. Pekerjaan yang Dilakukan Sesuai dengan Bakat, Minat	50
25. Correlation	51



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Proses Komunikasi	11
2. Kurva distribusi to	33



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap dan semua organisasi untuk mewujudkan, mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya memerlukan kegiatan manajemen yang efektif dan efisien. Perusahaan salah satu bentuk organisasi yang mempunyai maksud dan tujuan serta sasaran yang hendak dicapai yaitu dengan melakukan tindakan secara bersama-sama, membutuhkan sejumlah SDM. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral karena berfungsi sebagai faktor penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Di dalam menjalankan fungsinya sumber daya manusia akan melakukan komunikasi. Setiap kali ada gagasan atau masalah yang dihadapi, sudah pasti di situ akan terjadi proses interaksi antar perseorangan/kelompok. Dengan kemampuan manajemen untuk menerima, mengirim, dan bertindak atas dasar informasi dan memanfaatkan sarana media komunikasi yang ada maka akan menghasilkan komunikasi timbal balik yang efektif.

Komunikasi mempunyai fungsi vital bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan akan hancur tanpa komunikasi, atasan membutuhkan informasi untuk dapat menjalankan fungsinya sebagai pimpinan. Begitu juga bawahan tidak hanya duduk diam tanpa mengetahui pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Apabila pimpinan memiliki kemampuan dalam mengirimkan pesan dan informasi yang baik, kemampuan menjadi pendengar yang baik, kemampuan atau keterampilan menggunakan berbagai media atau alat audio visual, maka akan terhindar dari kesalah pahaman dan merupakan modal terciptanya suatu lingkungan perusahaan yang mendukung juga mendorong tumbuhnya iklim yang menyenangkan sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang diperlihatkan seorang individu dalam menghadapi pekerjaannya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik.

Komunikasi meningkatkan keharmonisan kerja dalam perusahaan. Sebaliknya apabila komunikasi tidak efektif, maka koordinasi akan terganggu. Akibatnya adalah disharmonisasi dan berdampak pada ketidakpuasan (dissatisfaction) kerja yang akan mengganggu proses pencapaian target dan tujuan perusahaan.

Adapun kaitannya antara komunikasi dengan kepuasan kerja dilihat dari pelaksanaannya. Pelaksanaan komunikasi yang dilakukan secara efektif adalah dimana pesan dan informasi tidak hanya diterima namun juga dimengerti. Pimpinan harus mengkomunikasikan segala bentuk informasi yang berguna untuk bawahannya dengan cermat agar mudah di pahami dan dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan ini diharapkan karyawan dapat memperlihatkan kemampuan dan kebolehan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan merasa bangga

akan kualitas kerja yang mereka hasilkan, tentunya dengan sendirinya karyawan juga akan merasa puas.

Untuk itu penulis mengambil judul yang berkaitan dengan penggunaan komunikasi dan kepuasan kerja karena betapa pentingnya komunikasi dan kepuasan kerja tersebut. Komunikasi menjembatani keinginan perusahaan terhadap karyawannya dan kebutuhan karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan yang berfungsi baik ditandai oleh adanya kerjasama secara sinergis dan harmonis dari berbagai komponen. Senantiasa terjadi komunikasi, kerjasama, saling koreksi, dan terdapat sistem pembagian tugas antar komponen tersebut. Apabila semua itu terlaksana dengan baik maka hasil dari proses kegiatan berbagai komponen tersebut akan membuahkan hasil berupa tujuan dan cita-cita perusahaan terwujudkan, serta kepuasan kerja akan tercipta.

Berdasarkan dengan keterangan dikemukakan diatas serta untuk lebih memahami kaitannya antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, maka penulis mengadakan penelitian yang dilakukan pada sebuah perusahaan yaitu,

“HUBUNGAN PELAKSANAAN KOMUNIKASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. WIN TRANSPORT”

B. Perumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah diuraikan diatas penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

“Bagaimana hubungan pelaksanaan komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Win Transport?”

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Maksudnya diadakannya penelitian ini adalah untuk mendapat informasi-informasi yang digunakan sebagai bahan dalam penyusunan skripsi.

1. Tujuan penelitian

Adapun yang digunakan sebagai bahan dalam penyusunan ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisa pelaksanaan komunikasi pada karyawan PT. Win Transport.
- b. Untuk menganalisa tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Win Transport.
- c. Untuk menganalisa hubungan pelaksanaan komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Win Transport.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi perusahaan, untuk mendapatkan masukan yang berguna untuk meningkatkan dan memperbaiki proses komunikasi dalam perusahaan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.
- b. Bagi penulis, untuk memperluas pengetahuan dan pola pikir penulis mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan komunikasi dan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang ada di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif.

Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sjafri Mangkuprawira (2003 : 14) adalah sebagai berikut : *“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penerapan pendekatan SDM di mana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan untuk perusahaan dan untuk karyawan”*.

Sedangkan menurut Prof. Dr. Buchari Zainun, MPA dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2001 : 17) mengemukakan :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha/kegiatan kemampuan, keterampilan dan wewenang untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan bantuan manusia lain dan menggunakan sarana-sarana lainnya yang tersedia.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa MSDM memegang peranan penting dalam mendayagunakan manusia dan sarana pendukung lainnya mulai dari proses perencanaan sampai tujuan yang hendak dicapai.

Ada dua fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu :

1. Fungsi Manajerial, terdiri dari :

a. Perencanaan (*Planning*)

Penentuan langkah atau tindakan yang digunakan langkah-langkah tersebut sehubungan dengan yang dicapai, siapa yang bertanggung jawab, bagaimana hal itu harus dicapai dan mengapa harus dicapai.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sebagai keseluruhan kegiatan manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi wewenang dalam tanggung jawab dari tiap-tiap orang agar terciptanya suatu kebersamaan atau kekompakan demi tercapainya tujuan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan usaha memberi bimbingan, saran-saran, perintah/ instruksi kepada bawahan untuk

melaksanakan suatu tugas dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan semula.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional, terdiri dari :

a. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diberikan untuk menyelesaikan sasaran organisasi.

b. Pengembangan (*Development*)

Merupakan proses peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk prestasi kerja yang tepat.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi.

d. Integrasi (*Integration*)

Merupakan usaha untuk menghasilkan rekonsiliasi kecocokan yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Merupakan usaha untuk mengabadikan keadaan, terpeliharanya kemauan bekerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi dengan para karyawan.

f. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab yang lainnya.

B. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu unsur penting yang menandai kehidupan di dalam suatu perusahaan. Ketika perusahaan itu berharap dapat bekerja dalam sebuah manajemen yang efisien, maka di dalamnya mesti dilakukan langkah-langkah komunikasi internal secara terencana.

Komunikasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2005 : 194) dalam bukunya berjudul “Organizational Behavior” dikatakan bahwa : *“komunikasi adalah pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, dan kesimpulan (persepsi) makna antara individu-individu yang terlibat”*.

Menurut pendapat Stephen P. Robbins (2001 : 308) dalam bukunya berjudul “Perilaku Organisasi”, mengenai pengertian komunikasi sebagai berikut : *“Komunikasi merupakan pentransferan dan pemahaman makna. Suatu gagasan, tidak peduli seberapa besarnya, tidak berguna sebelum diteruskan kepada dan dipahami oleh orang lain”*.

Dari definisi di atas, dapatlah disimpulkan bahwa komunikasi adalah menjembatani maksud dan arti diantara orang-orang sehingga mereka dapat berbagi hal-hal yang mereka rasakan dan mereka ketahui. Hal yang paling penting dalam menyampaikan sebuah pesan adalah ketepatan dan kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi.

C. Fungsi komunikasi

Komunikasi mempunyai empat fungsi utama dalam sebuah kelompok atau organisasi, yaitu: fungsi kendali, motivasi, pernyataan emosi, dan informasi.

a. fungsi kendali

komunikasi berfungsi untuk mengendalikan perilaku anggotanya dalam beberapa cara. Organisasi mempunyai otoritas hierarkis dan pedoman resmi di mana anggota-anggotanya diwajibkan untuk mematuhi. Para karyawan wajib untuk mengkomunikasikan keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan kepada atasan langsungnya, untuk mengetahui rincian kerja mereka, atau untuk memaksa mereka tunduk pada peraturan perusahaan.

b. fungsi motivasi

Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka jika sedang berada di bawah standar. Pembentukan tujuan khusus, umpan balik terhadap kemajuan kearah pencapaian tujuan, dan penguatan perilaku-perilaku yang diinginkan semuanya merangsang motivasi dan memerlukan komunikasi.

c. fungsi pernyataan emosi

Komunikasi adalah jalan untuk menyatakan emosi perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial. Bagi banyak karyawan, kelompok kerja mereka adalah sumber utama bagi interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi merupakan suatu mekanisme dasar di mana para anggotanya dapat mengungkapkan dan melukiskan perasaan kecewa dan rasa puas mereka.

d. fungsi informasi

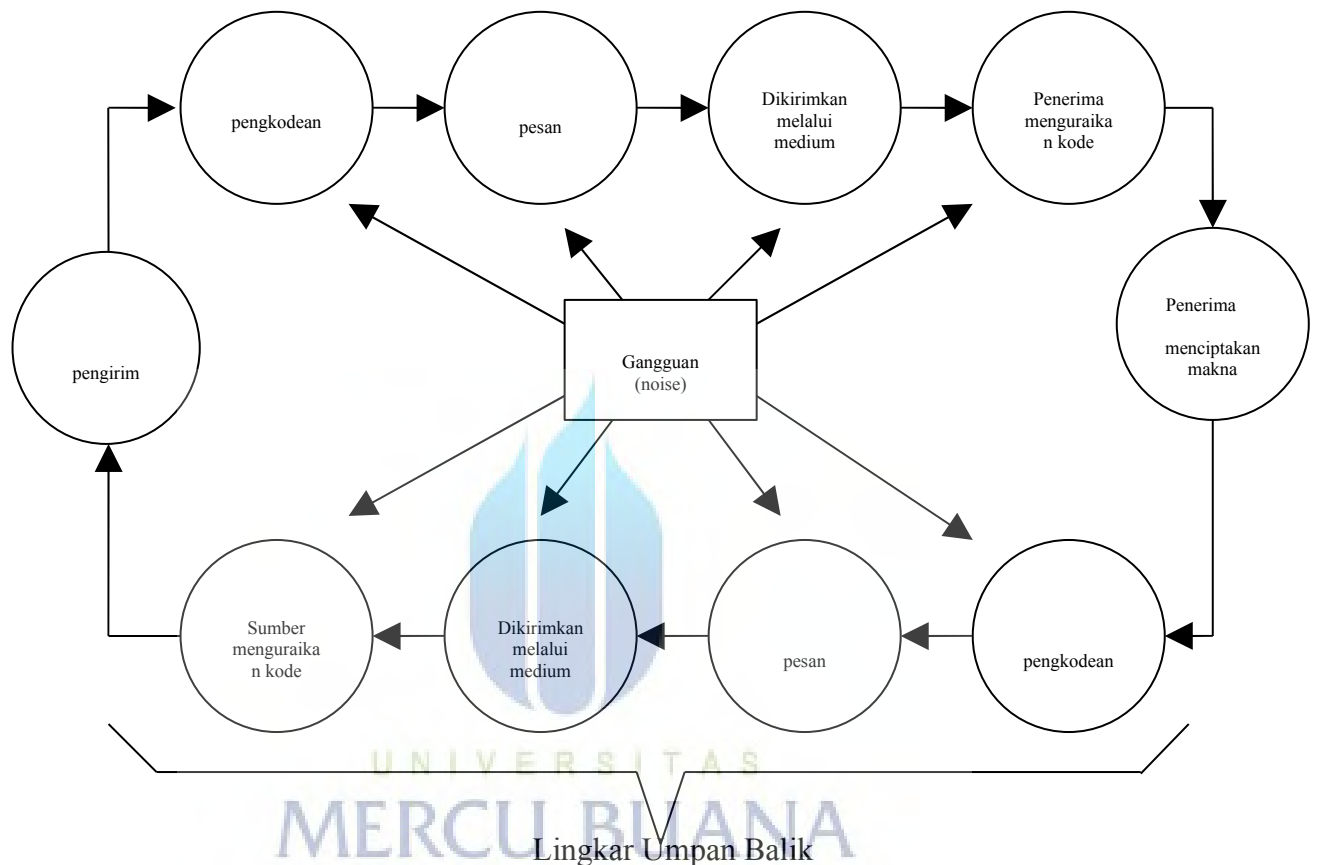
Fungsi terakhir komunikasi berhubungan dengan perannya dalam memfasilitasi pengambilan keputusan. Fungsi tersebut memberikan informasi bagi perseorangan atau kelompok untuk membuat keputusan dengan menyertakan data untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan.

D. Proses Komunikasi

Seperti yang kita semua tahu, komunikasi tidak semudah atau sejelas mentransfer makna dari pengirim ke penerima, jika ini benar tentu tidak ada kekhawatiran akan terjadi salah pengertian. Komunikasi adalah proses di mana penerima menciptakan makna sendiri dalam benak mereka. Dimana penerima mengartikan suatu pesan dengan cara memproses informasi tersebut secara kognitif. Pendapat ini membawa ke perkembangan model komunikasi perseptual (*perceptual model of communication*). Untuk menguji hal ini maka dibuatlah elemen-elemen dari proses model perseptual.

Gambar 1

Model perseptual dan komunikasi



1. Pengirim. pengirim adalah individu, kelompok atau organisasi yang ingin atau berusaha untuk berkomunikasi dengan penerima tertentu. Penerima dapat berupa individu, kelompok, atau organisasi.
2. Pengkodean (*encoding*). komunikasi dimulai saat pengirim mengkodekan suatu gagasan atau pikiran. Encoding menerjemahkan pemikiran batin ke dalam kode atau bahasa yang dapat dipahami oleh yang lain. Para manajer biasanya melakukan encoding dengan menggunakan kata-kata, angka, gerak isyarat, petunjuk nonverbal seperti ekspresi wajah, atau gambar. Lebih dari

itu, metode yang berbeda dalam encoding dapat digunakan untuk menggambarkan ide-ide yang serupa.

3. Pesan. hasil dari encoding adalah pesan. Ada dua pokok bahasan penting yang harus tetap diingat mengenai pesan. Pertama, pesan berisi lebih dari apa yang dapat dilihat dengan mata. Pesan dapat berisi agenda yang tersembunyi, alat picu yang efektif, atau reaksi emosional.
4. Memilih media, manajer dapat berkomunikasi melalui beragam media. Media yang potensial termasuk percakapan tatap muka langsung, panggilan telepon, e-mail, pesan suara, konferensi video, menulis memo atau surat, foto atau gambar, rapat, papan pengumuman, hasil cetakan komputer, dan peta atau grafik. Memilih media yang tepat tergantung pada berbagai faktor, termasuk di dalamnya ialah sifat pesan, tujuan yang diharapkan, tipe penerima pesan, kedekatan dengan penerima pesan, waktu horizon saat menyebarkan pesan, dan preferensi personal.
5. Penguraian kode (*decoding*), decoding adalah encoding versi penerima ketika membaca kode. Decoding meliputi penerjemahan pesan verbal, oral atau aspek visual dari pesan ke dalam bentuk yang dapat diartikan. Penerima mengandalkan proses informasi sosial untuk menentukan makna suatu pesan selama pengkodean. Decoding adalah penyumbang kunci timbulnya salah pengertian komunikasi antarras, dan antarbudaya karena pengkodean oleh penerima merupakan subjek dari nilai-nilai sosial dan nilai-nilai budaya yang mungkin tidak dimengerti oleh pengirim.

6. Menciptakan makna, kebalikan dari asumsi model saluran di mana makna diterjemahkan secara langsung dari pengirim kepada penerima, model perseptual berdasar pada kepercayaan di mana penerima menciptakan makna pesan dalam benaknya. Interpretasi penerima terhadap pesan sering kali berbeda dengan apa yang diharapkan oleh pengirim. Sebagai balasan, penerima bertindak menurut interpretasi mereka sendiri, bukan interpretasi dari komunikator.
7. Umpan balik, respons penerima terhadap pesan adalah kesulitan yang muncul dalam lingkaran umpan balik komunikasi. Pada titik ini, penerima menjadi pengirim. Secara khusus, penerima mengkode respons dan kemudian mengirimkannya pada pengirim awal. Kemudian pesan yang baru ini akan dibaca dan diinterpretasikan.
8. Gangguan (*noise*) mewakili apapun yang berhubungan dengan pengiriman dan pemahaman pesan. Ia dapat mempengaruhi seluruh hubungan dalam proses komunikasi. Faktor-faktor yang termasuk dalam noise meliputi; kemampuan bicara yang kurang, hubungan telepon yang lemah, tulisan tangan yang tidak terbaca, statistik yang tidak akurat dalam memo atau laporan, pendengaran atau penglihatan yang kurang, dan jarak fisik antara pengirim dan penerima.

E. Hambatan Komunikasi Efektif

Noise komunikasi adalah hambatan untuk mencapai komunikasi yang efektif karena dapat mempengaruhi ketepatan pengiriman dan penerimaan pesan.

Ada empat hambatan kunci untuk komunikasi yang efektif, yaitu :

1. Hambatan Proses :

- a) Hambatan pengirim
- b) Hambatan *encoding*
- c) Hambatan pesan
- d) Hambatan media
- e) Hambatan *decoding*
- f) Hambatan penerima
- g) Hambatan respons balik

2. Hambatan Pribadi :

- a) Kemampuan untuk efektif berkomunikasi
- b) Cara memproses dan membaca informasi
- c) Tingkat kepercayaan antar pribadi
- d) *Stereotype* dan prasangka
- e) Ego
- f) Kemampuan mendengarkan yang kurang

3. Hambatan Fisik, jarak antara karyawan dapat mempengaruhi komunikasi yang efektif. *Noise* dalam kerja dan kantor yang ramai juga merupakan hambatan tambahan.

- 4 Hambatan Semantik, hambatan semantik menunjukan kesalahan dalam proses *encoding* dan *decoding*. Karena tahap komunikasi ini melibatkan pengiriman dan penerimaan kata-kata dan simbol.

F. Syarat Komunikasi Efektif

Komunikasi efektif di perusahaan akan sangat membantu memenuhi kepuasan kerja dan ketepatan dalam penyelesaian suatu urusan. Ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pemahaman, ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.
2. Kesenangan, yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi juga dapat berlangsung dalam suasana menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
3. Pengaruh pada sikap, apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perusahaan. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang makin baik, bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perusahaan seringkali terjadi komunikasi dilakukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata. Tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.
5. Tindakan, kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

G. Kepuasan kerja

Tujuan utama dari suatu perusahaan adalah meningkatkan produktivitas agar mendapatkan laba yang sebenarnya namun tujuan itu tidak mungkin tercapai tanpa adanya pemenuhan kebutuhan karyawan atau rasa puas yang hinggap di hati para karyawan. Rasa puas sendiri terwujud apabila kebutuhan yang ada pada tiap bawahan terwujud. Berbicara kebutuhan, pada dasarnya mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat lagi agar kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi dapat tercapai.

Untuk dapat mengetahui kepuasan kerja lebih luas, berikut ini akan dikemukakan pengertian kepuasan kerja *“kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”* (Stephen P. Robbins 2001 : 148) dalam bukunya yang berjudul *“Perilaku Organisasi”*.

Sedangkan menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003 : 270) dalam bukunya berjudul *“Perilaku Organisasi”* dikatakan bahwa *“Kepuasan kerja*

adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum berupa respons emosional positif yang tergambar dan terlihat dari seorang karyawan dalam memandang atau mengerjakan pekerjaannya.

H. Indikator Kepuasan Kerja

faktor-faktor yang lebih penting dalam mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan dan faktor-faktor lingkungan lainnya seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit).

d. Rekan kerja yang mendukung

Bagi karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

e. Jangan lupakan kesesuaian antara kepribadian-pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan individu yang terpuaskan. Pada hakikatnya logikanya

adalah: orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka; dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut; dan, karena sukses ini, mempunyai probabilitas yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

f. Ada dalam gen

Sebagian besar dari kepuasan beberapa ditentukan secara genetis. Artinya, disposisi seseorang terhadap hidup positif atau negatif ditentukan oleh bentukan genetiknya, bertahan sepanjang waktu, dan dibawa serta ke dalam disposisinya terhadap kerja.

I. Pengaruh Kepuasan Kerja

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan dan absensi menurun atau sebaliknya. Kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi. Mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Hubungan serupa berlaku juga untuk absensi. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen. Mereka sering tidak merencanakan untuk absen, tetapi bila ada berbagai alasan untuk absen, untuk mereka lebih mudah menggunakan alasan-alasan tersebut.

J. Hubungan Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja

Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh banyaknya faktor yang diantaranya adalah penerapan sistem komunikasi. Banyak kesalahan-kesalahan yang merugikan disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik. Salah satu sebab dari kesalahan itu ialah tafsiran-tafsiran yang berbeda-beda oleh masing-masing karyawan pada suatu pekerjaan. Sedangkan untuk mencapai tujuan tertentu perlu adanya komunikasi yang baik dan efektif. Komunikasi yang baik dan efektif inilah yang akan memberikan informasi yang jelas dan memudahkan penyelesaian tugas maupun urusan. Sehingga karyawan dapat memberikan kualitas kerja yang baik. Dengan ini karyawan akan merasa bangga dengan yang dihasilkannya. Apalagi ditambah dengan “penghargaan” yang tentunya akan membuat perasaan puas.

Komunikasi yang baik tentunya akan menciptakan hubungan yang baik pula antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan sesama pegawai. Hubungan baik yang terjalin akan menumbuhkan perasaan loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaan. Dengan ini tingkat absensi karyawan dan tingkat perputaran karyawan akan berkurang.

Selain hubungan komunikasi yang baik dan efektif untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja tentunya harus diketahui lebih dahulu sesuatu yang menjadi kebutuhan karyawan. Untuk mengetahui kebutuhan tersebut, manajer harus mampu menyediakan media yang tepat tanpa mengganggu proses operasional perusahaan. Melalui media komunikasi tentunya karyawan dapat mengkomunikasikan keinginan dan kebutuhannya kepada atasannya. Jadi

penggunaan komunikasi dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan kebutuhan perusahaan. Dengan kata lain kedua belah pihak saling terpuaskan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Objek Penelitian

Dalam melakukan penyusunan skripsi ini yang dijadikan objek penelitian adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang (ekspedisi jakarta- bandung), yaitu PT. Win Transport yang terletak di Jl. Harco Electronic Mangga Dua Blok K39 Jakarta Barat. Telp (021) 6010056.

2. Sejarah Umum Perusahaan

PT. Win Transport merupakan perusahaan jasa pengiriman barang berpusat di Jakarta, yang berdiri pertama kali pada tanggal 01 Januari 2004. Pencetus ide sekaligus pendiri PT. Win Transport adalah Bapak Hj. Azhar Saad dan mengundang dua investor yaitu Achmad Jauhari Amtrd, SE dan Ook Rosyid. Bapak Hj. Azhar Saad beserta dua investornya merasakan bahwa kebutuhan akan jasa transportasi sangat mendesak, dan seiring dengan dibukanya tol cipularang sebagai tol bebas hambatan yang menghubungkan Jakarta dengan Bandung terasa semakin efektif dan efisien.

Melihat kebelakang pada tahun 1993 dimana setiap perusahaan bergerak dibidang lain mengalami *stepdown*, dan hanya perusahaan yang bergerak di

bidang jasa transportasi sajalah yang terus maju. Inilah yang mendorong Bapak Hj. Azhar Saad untuk tetap mendirikan perusahaannya bersama dua investornya.

Walau terbilang perusahaan yang masih baru tetapi PT. Win Transport telah banyak menerima pesanan dari perorangan maupun perusahaan-perusahaan lain, dan turut memberikan kontribusinya kepada negara dalam sektor rill.

PT. Win Transport mengkhususkan transportasi darat (cargo darat) jakarta-bandung ini, memiliki kantor cabang di Bandung, dengan didukung oleh kendaraan darat truck dan pick-up sebanyak lebih kurang 8 untuk beroperasi dari Jakarta ke bandung setiap harinya. Perusahaan ini juga didukung oleh tenaga-tenaga kerja yang terampil dibidangnya masing-masing dan dikelola oleh karyawan yang lebih kurang 125 tersebar pada kantor pusat dan kantor cabang.

3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

1. Area Transportasi Manager

Tugas :

- 1) Menetapkan anggara 3-6 bulan dan rencana kerja untuk operasional transportasi.
- 2) Mengevaluasi pasar saat ini dan saingan bisnis.
- 3) Mengkoordinir dan mengelola aktifitas marketing didalam membina hubungan dengan pelanggan potensial.
- 4) Mengawasi kemajuan dan melakukan perubahan-perubahan untuk melakukan prosedur apabila diperlukan.

b. Ass. Area Transport Manager

Tugas :

- 1) Mengkoordinir aktifitas scheduling di areanya.
- 2) Menyusun jadwal harian keberangkatan dan kedatangan truck.
- 3) Menyusun laporan dan bulanan mengenai jenis, berat dan tujuan dari seluruh muatan yang diangkut.
- 4) Berhubungan dengan kantor cabang untuk informasi hal-hal yang berkaitan dengan kedatangan dan keberangkatan.
- 5) Mengkoordinir hubungan dengan pihak luar (customer) dalam hal mencari muatan, masalah-masalah yang menyangkut tentang kesulitan-kesulitan customer.
- 6) Melakukan penilaian secara berkala terhadap bagian yang berada langsung dibawahnya.

c. Warehouse Supervisor

Tugas :

- 1) Koordinasi dengan bagian kedatangan mengenai truck-truck yang harus bongkar muatan.
- 2) Mengatur pengepakan untuk didistribusikan ke alamat penerima barang.
- 3) Mengatur pekerjaan staff dokumen seluruh muatan.
- 4) Melaksanakan pengaturan bongkar muat (pengepakan), mengecek/menghitung identitas barang yang akan dimuat/dibongkar sesuai surat muat dan faktur barang.

- 5) Membuat berita acara apabila terjadi kekurangan/kerusakan muatan ataupun dokumen angkutan.

d. Scheduling Supervisor

Tugas :

- 1) Mengkoordinir pengaturan kedatangan kendaraan dari Bandung termasuk memonitor kondisi kendaraan muatan dan driver/co. drivernya.
- 2) Mengkoordinir pengaturan keberangkatan kendaraan sesuai dengan order yang diterima dan termasuk pembuatan jadwal keberangkatan dan menentukan driver/co.driver.
- 3) Mengatur pembagian pekerjaan kepada bawahan didalam membantu kelancaran pengoperasian kendaraan untuk mengangkut muatan customer.

e. Chief Driver

Tugas :

- 1) Mengatur daftar kegiatan harian bagi driver/co. driver.
- 2) Memonitor kondisi kendaraan, termasuk perlengkapan dan surat-surat kendaraan, serta masa berlakunya SIM driver.
- 3) Memimpin dan mengarahkan kegiatan harian driver/co. driver.

f. Marketing Supervisor

Tugas :

- 1) Membuat daftar identitas customer dan menentukan prioritas pelayanannya berdasarkan standar harga yang diperoleh.
- 2) Memberikan pelayanan yang terbaik, khususnya terhadap customer, baik melalui telephone ataupun kunjungan langsung.

- 3) Bekerjasama dengan bagian terkait dalam menangani kelancaran tagihan dan menyelesaikan adanya tagihan macet.

g. Personel dan Administration Supervisor

Tugas :

- 1) mengkoordinir, mengontrol dan memonitor kegiatan, termasuk membuat data karyawan, kerja lembur dan perhitungan pajak.
- 2) Mengkoordinir, mengontrol fasilitas kesejahteraan karyawan, termasuk cuti, absensi dan asuransi.
- 3) Melaksanakan pengadaan karyawan, termasuk seleksi karyawan, dan penilaian prestasui kerja.
- 4) Membuat laporan bulanan tentang kegiatan prsonalia dan administrasi dan membuat data/arsipnya.

h. Maintenance Supervisor

Tugas :

- 1) menerima laporan atas pelaksanaan perbaikan dan pemeliharaan kendaraan termasuk administrasi bagian central service.

i. Finance and Accounting Supervisor

Tugas :

- 1) menyiapkan rencana anggaran dan pendapatan belanja perusahaan.
- 2) Menyusun dan menyelenggarakan pembukuan atas pengeluaran dan penerimaan keuangan perusahaan.
- 3) Membuat laporan keuangan dan neraca perusahaan.

- 4) Melaksanakan dan mengadakan koordinasi serta pengawasan dalam penggunaan keuangan perusahaan.
- 5) Mengadakan evaluasi dan analisa secara periodic atas kondisi keuangan perusahaan.

B. Metode Penelitian

Setelah mengetahui tujuan dari penelitian yaitu untuk menganalisa hubungan pelaksanaan komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Win Transport, kemudian perlu kiranya penulis untuk membuat suatu rancangan atau metode penelitian.

Rancangan penelitian yang digunakan untuk menganalisa hubungan pelaksanaan komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menggunakan metode korelasional untuk melihat apakah ada keeratan hubungan antara variabel X dalam hal ini adalah komunikasi dengan variabel Y yaitu kepuasan kerja karyawan.

C. Hipotesis

Perumusan hipotesis adalah suatu rumusan yang mengandung harapan adanya hubungan tertentu antara variabel yang digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut dan masih harus diuji kebenarannya dengan menggunakan uji statistik berdasarkan data-data yang telah diperoleh.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan diatas maka dapat diambil suatu hipotesis sementara mengenai hubungan pelaksanaan komunikasi

dengan kepuasan kerja karyawan yaitu **”Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan”**

D. Sampel Penelitian

Di dalam penelitian ini dilakukan pengambilan sampel sebanyak 50 responden. Lima puluh orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini menggunakan metode simple random sampling diambil secara acak dari perusahaan, dengan rumus :

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

λ^2 dengan dk = 1, taraf kesalahan 1%, 5%, 10%

P = Q = 0,5 d = 0,05 s = jumlah sampel

E. Variabel dan Pengukurannya

Dalam penelitian skripsi ini akan dijelaskan variabel yang akan diteliti, variabel tersebut adalah

1. Variabel X

Variabel X dalam penelitian ini adalah komunikasi.

2. Variabel Y

Variabel Y dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ukur Ordinal. Definisi dari skala Ordinal menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1995 : 111) adalah
::

- Jika responden menjawab A, maka bobot nilainya = 5
- Jika responden menjawab B, maka bobot nilainya = 4
- Jika responden menjawab C, maka bobot nilainya = 3
- Jika responden menjawab D, maka bobot nilainya = 2
- Jika responden menjawab E, maka bobot nilainya = 1

Jawaban kuesioner dibedakan atas sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian akan jelas diketahui seberapa jauh hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan, dan untuk mengetahui hubungan antara variable X dan variable Y digunakan analisa korelasi dan menggunakan rumus koefisien korelasi.

F. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan judul skripsi yang penulis buat yaitu “Hubungan pelaksanaan komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan” pada PT Win Transport, maka penulis menguraikan definisi variabel penelitian yaitu :

1. Komunikasi

Didefinisikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, maupun gagasan melalui media yang tepat dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud dan melaksanakan apa yang menjadi gagasan tersebut.

2 Kepuasan Kerja

Adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

G. Metode Pengumpulan Data

Didalam melakukan penelitian yang diperlukan untuk penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan data yang diperoleh dengan cara :

1. *Library Research* (riset kepustakaan)

Untuk memperoleh data yang bersifat teoritis yang digunakan sebagai pedoman atau dasar dalam penelitian skripsi ini maka penulis mengumpulkan data dengan cara membaca buku panduan yang berhubungan dengan komunikasi dan kepuasan kerja atau literature yang dikeluarkan oleh PT Win Transport.

2. *Field Research* (riset lapangan)

Suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berkunjung langsung ke objek perusahaan yaitu PT Win Transport dengan menggunakan metode :

a. Interview,

Merupakan suatu metode pendekatan dengan melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang menguasai atau berhubungan dengan data-data informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.

b. Kuesioner,

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal. Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini kuesioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan tertutup untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari para karyawan.

H. Metode Analisa Data

Sesuai dengan tujuan peneliti ini maka metode analisa yang dipakai adalah:

1. Analisa Korelasi

Analisa ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable komunikasi (X) dengan kepuasan kerja(Y). Kedua variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala ukur ordinal, maka digunakan perhitungan statistika nonparametrik koefisien korelasi Rank Spearman (Γ_s) dengan tingkatan korelasi antara variabel komunikasi (X) dengan kepuasan kerja karyawan (Y).

Dengan menjumlahkan bobot masing-masing variabel, maka didapat nilai masing-masing variabel, kemudian untuk menghitung korelasi Γ_s dan ditentukan

ranking untuk menghitung setiap variabel X dan Y, maka dapat dimulai dari nilai tertinggi sampai terendah atau sebaliknya. Untuk menghitung koefisien korelasi Rank Spearman digunakan rumus :

$$\Gamma_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

Γ_s = Koefisien Korelasi Rank Spearman

$\sum d_i$ = Total selisih R (X) dan R (Y)

n = Jumlah Responden

**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
KOEFSISIEN KORELASI**

Interval Koefisien	<i>Tingkat Hubungan</i>
0,00 – 0,199	<i>Sangat Rendah</i>
0,20 – 0,399	<i>Rendah</i>
0,40 – 0,599	<i>Cukup Kuat</i>
0,60 – 0,799	<i>Kuat</i>
0,80 – 0,1000	<i>Sangat Kuat</i>

**Sumber: Riduwan, Dasar-dasar Statistika (2003) : 228 Cetakan 3,
ALFABETA, Bandung.**

2. Uji Hipotesis

Apabila dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien korelasi yang diperoleh, maka penulis menggunakan metode interpolasi dengan nilai t tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$). Selanjutnya dilakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel yang hasilnya dipergunakan untuk menentukan tingkat nyata.

Hal ini digunakan untuk menguji apakah benar antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \rho = 0$ Tidak ada hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$ Ada hubungan positif antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$)

3. Menentukan daerah titik kritis

4. Statistik uji dengan membandingkan t hitung dengan t tabel

Rumus t hitung :

$$t_o = \frac{\Gamma_s \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - \Gamma_s^2}}$$

Keterangan :

t_o = Hasil t hitung

Γ_s = Hasil korelasi Rank Spearman

n = Jumlah responden

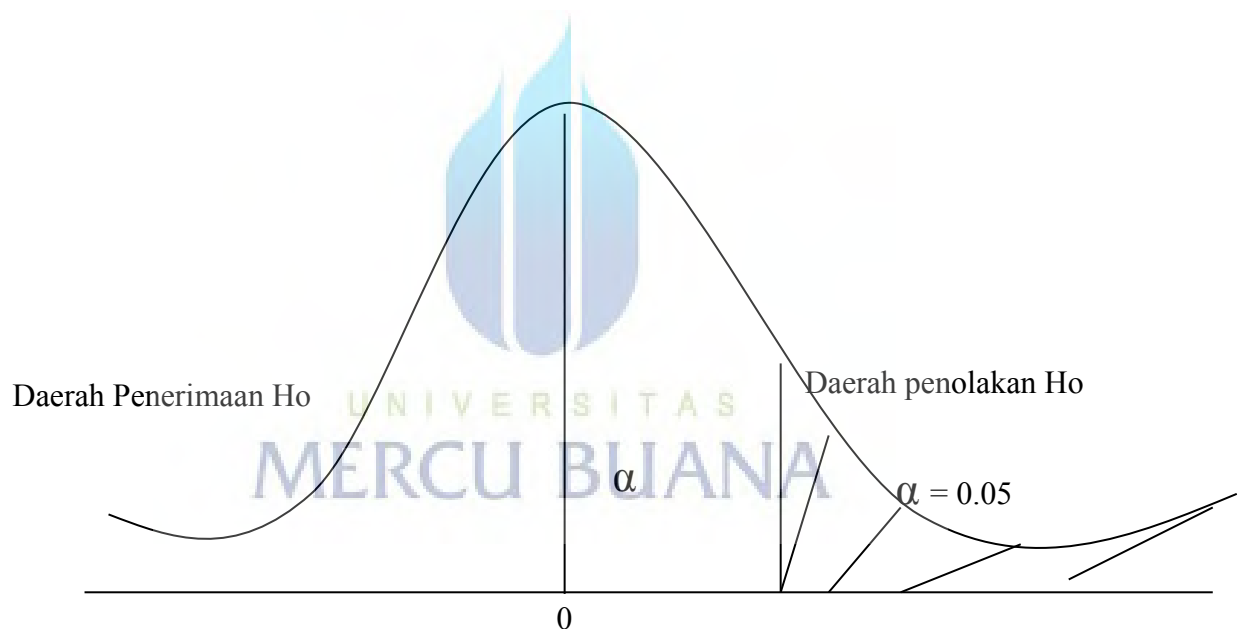
5. Kesimpulan

Jika hasil t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika hasil t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dalam pengujian ini digunakan tingkat kepercayaan 95%

Kurva Distribusi t_0



BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Kuesioner yang telah disebarakan kepada para karyawan PT. Win Transport sebanyak 50 responden. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun salah satu bagian isi kuesioner meliputi data pribadi responden yang dijadikan karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja yang selanjutnya dapat ditampilkan dalam tabel dibawah ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel 1 dibawah ini dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Karakteristik responden dibagi menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Dapat diketahui bahwa dari 50 responden diantaranya laki-laki sebanyak 68% (34 orang) dan sisanya perempuan sebanyak 32% (16 orang).

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	16	32.0	32.0	32.0
	Laki-laki	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usianya, karakteristik responden dibagi menjadi 4 kategori. Dapat dilihat dari tabel 2 bahwa dari 50 responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 30% (15 orang), usia antara 25-30 tahun sebanyak 44% (22 orang), usia antara 30-40 tahun sebanyak 20% (10 orang), dan sisanya berusia > 40 tahun sebanyak 6% (3 orang).

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	15	30.0	30.0	30.0
	25-30	22	44.0	44.0	74.0
	30-40	10	20.0	20.0	94.0
	>40	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada tabel 3 dibawah ini dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dibagi menjadi empat kategori. Dari 50 responden yang pendidikan terakhirnya SMP sebanyak 16% (8 orang), SMU sebanyak 36% (18 orang), D3 30% (15 orang), dan SI sebanyak 18% (9 orang).

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	8	16.0	16.0	16.0
	SMA	18	36.0	36.0	52.0
	D3	15	30.0	30.0	82.0
	S1	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Dilihat dari lamanya bekerja, karakteristik responden dibagi menjadi empat kategori. Pada tabel 4 menunjukkan bahwa dari 50 responden, yang telah bekerja selama < 1 tahun sebanyak 16% (8 orang), antara 1-2 tahun sebanyak 30% (15 orang), antara 2-4 tahun sebanyak 54% (27 orang), dan sisanya tidak ada.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1	8	16.0	16.0	16.0
1-2	15	30.0	30.0	46.0
2-4	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

B. Analisis Komunikasi Pada PT. Win Transport

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Oleh karena itu komunikasi mempunyai peranan penting dalam menjalankan kehidupan termasuk didalam menjalankan organisasi.

Dalam pelaksanaan analisis komunikasi penulis menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 50 responden sebagai alat untuk mengetahui pelaksanaan komunikasi pada PT. Win Transport. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai komunikasi, maka berikut ini merupakan jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada para responden sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

1. Seringkali Pimpinan Melakukan Komunikasi Informal dengan Bawahan dalam Menjalankan Aktivitas Perusahaan

Pada tabel 5 dapat diperoleh hasil jawaban dari 50 responden, sebanyak 42% (21 orang) menyatakan sangat setuju, sebanyak 50% (25 orang) menyatakan setuju, dan sebanyak 8% (4 orang) menyatakan ragu-ragu.

Tabel 5
Seringnya Pimpinan Melakukan Komunikasi Informal dengan Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	25	50.0	50.0	58.0
	Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Hubungan kerja yang telah tercipta dengan baik selama ini, menunjang interaksi yang baik pula antara atasan dengan bawahan dalam pertemuan informal sehari-hari. Atasan dan bawahan menyadari bahwa interaksi yang baik sangat penting dalam segala suasana, baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

2. Media Komunikasi yang Digunakan Atasan Sudah Tepat dengan yang Karyawan Harapkan

Dari tabel 6 dibawah ini dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju dengan media yang digunakan pimpinan sudah tepat sebanyak 40% (20 orang), yang menyatakan setuju sebanyak 60% (30 orang).

Tabel 6
Media Komunikasi Yang Digunakan Atasan Sudah Tepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Media komunikasi yang digunakan selama ini dirasakan sangat tepat, karena telah terciptanya kelancaran proses komunikasi antara atasan dan bawahan dalam setiap kegiatan kerja. Sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam penyampaian informasi.

3. Komunikasi Verbal Atasan Mudah di Pahami

Pada tabel 7 dapat diperoleh hasil jawaban dari 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22% (11 orang), dan yang menyatakan setuju sebanyak 70% (35 orang), dan ragu-ragu sebanyak 8% (4 orang)

Tabel 7
Komunikasi Verbal Atasan Mudah Dipahami

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	35	70.0	70.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Mudahnya komunikasi verbal atasan untuk dipahami maka akan pula memudahkan karyawan dalam menerima suatu informasi dan perintah-perintah yang ditugaskan kepada karyawan. Hal ini tentunya akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Gagasan atau Penyampaian Pesan yang Dilakukan Atasan Sesuai dengan interpretasi Karyawan

Dari jawaban 50 responden dapat dilihat pada tabel 8 bahwa sebanyak 18% (9 orang) menyatakan sangat setuju, 72% (36 orang) menyatakan setuju, dan 10% (5 orang) menyatakan ragu-ragu.

Tabel 8
Gagasan atau Penyampaian Pesan Atasan Sesuai dengan Interpretasi Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	36	72.0	72.0	82.0
	Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Penyampaian atau gagasan yang dilakukan pimpinan dirasakan sudah sesuai dengan interpretasi karyawan. Hal ini menunjukkan mudahnya karyawan dalam memahami setiap pekerjaan dan menyatukan kekuatan kinerja untuk memajukan perusahaan.

5. Karyawan Merasakan Kebebasan dalam Membicarakan Masalah Pekerjaan dengan Atasan

Pada tabel 9 dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34% (17 orang) dan 60% (30 orang) menyatakan setuju, dan sisanya menyatakan ragu-ragu sebanyak 6% (3 orang).

Tabel 9
Kebebasan Dalam Membicarakan Masalah Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	30	60.0	60.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Kebebasan memperbincangkan masalah dalam pekerjaan dengan atasan sangat diharapkan oleh bawahan karena sangat berpengaruh pada kegiatan kerja yang dilakukan dan akan membantu karyawan ketika dalam kesulitan.

- Karyawan Memperoleh Informasi Tentang Masalah-masalah yang Relevan yang Berkaitan dengan Bagian pada Bidang Tertentu Dimana Karyawan Bekerja

pada tabel 10 dari 50 responden menunjukkan sebanyak 12% (6 orang) menyatakan sangat setuju, dan 88 % (44 orang) menyatakan setuju.

Tabel 10
Karyawan Memperoleh Informasi Yang Berkaitan dengan Pekerjaannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	44	88.0	88.0	88.0
	Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Informasi yang diperoleh secara langsung oleh atasan kepada karyawan menunjukkan adanya komunikasi dua arah, sehingga dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan.

7. Tidak Adanya Perbedaan Status Didalam Lingkungan Perusahaan
Melancarkan Karyawan Dalam Berbicara dengan Atasan

Pada tabel 11 dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30% (15 orang) dan yang menyatakan setuju sebanyak 70% (35 orang).

Tabel 11
Tidak Adanya Perbedaan Status Melancarkan Komunikasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	70.0	70.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Tidak adanya perbedaan status didalam lingkungan perusahaan diharapkan memudahkan karyawan dalam berbicara dengan atasan. Adanya kesamaan kepentingan antara karyawan dengan pimpinan diharapkan dapat meningkatkan komunikasi timbal balik yang efektif.

8. Komunikasi Keatas Mudah Dilakukan oleh Karyawan dalam Membicarakan Masalah Pekerjaan

Pada tabel 12 dibawah ini dari 50 responden, yang menjawab sangat setuju dengan kemudahan komunikasi keatas sebanyak 22% (11 orang), yang menjawab setuju 74% (37 orang), dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4% (2 orang).

Tabel 12
Komunikasi Keatas Mudah Dilakukan Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	37	74.0	74.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Mudahnya komunikasi keatas dalam menjalankan aktivitas pekerjaan yang dirasakan bawahan, akan meningkatkan keharmonisan kerja dan hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan.

9. Hubungan Sesama Karyawan dalam Berkomunikasi Terjalin dengan Baik

Pada tabel 13 dibawah ini dapat dilihat jawaban dari 50 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 24% (12 orang), yang menjawab setuju 70% (35 orang) dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6% (3 orang).

Tabel 13
Hubungan Sesama Karyawan Sangat Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	35	70.0	70.0	76.0
	Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dengan adanya perasaan saling menghargai dan saling mendukung antar rekan sekerja maka telah tercipta suatu hubungan yang baik dan harmonis. Hubungan yang baik inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

10. Pengarahan Dari Atasan Membuat Perasaan Senang Karyawan

Dari jawaban 50 responden dapat dilihat pada tabel 14 tentang kesenangan bawahan mendapat pengarahan dari atasan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28% (14 orang), yang menyatakan setuju 72% (36 orang).

Tabel 14
Pengarahan dari Atasan Membuat Perasaan Senang karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	72.0	72.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Pengarahan yang diberikan atasan terhadap karyawan akan membantu karyawan dalam penyelesaian tugas. Selaian karyawan senang dengan adanya pengarahan yang diberikan, tentunya hal ini juga akan menambah tingkat intensitas keeratan hubungan antara atasan dengan bawahan.

C. Analisis kepuasan Kerja karyawan PT. Win Transport

Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain yaitu pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi pekerjaan, kepemimpinan dan rekan sekerja dan lain-lain.

Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT.Win Transport, penulis menyebarkan kuesioner kepada 50 responden. Berikut ini merupakan jawaban dari pertanyaan yang diajukan oleh penulis kepada karyawan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

1. Kesempatan Yang Diberikan Kepada Karyawan untuk Menggunakan Keterampilan Sangat Sering

Pada tabel 15 dapat dilihat hasil jawaban dari 50 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34% (17 orang), yang menyatakan setuju 62% (31 orang), dan sebanyak 4% (2 orang) yang menyatakan ragu-ragu.

Tabel 15
Seringnya Kesempatan Yang diberikan Kepada Karyawan Untuk Menggunakan Keterampilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	31	62.0	62.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Setiap karyawan akan merasa sangat puas apabila dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat memacu semangat kerja agar lebih giat lagi.

2. Karyawan Menerima Pemberian Tugas Menantang yang diberikan Perusahaan dengan Cukup Baik

Pada tabel 16 menunjukkan bahwa dari 50 responden menjawab sangat setuju menerima tantangan tugas dengan baik sebanyak 12% (6 orang), yang menjawab setuju sebanyak 78% (39 orang) dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10% (5 orang).

Tabel 16
Karyawan Menerima Tugas Yang Menantang dengan Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	39	78.0	78.0	88.0
	Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Pekerjaan dan tugas yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dengan begitu akan tercipta kepuasan kerja. Pekerjaan yang beragam dan menantang dapat memberikan tantangan tersendiri bagi para karyawan.

3. Kemungkinan Karyawan Untuk dipromosikan Jabatan Yang Baru Sangat Besar

Pada tabel 17 dibawah ini, dari 50 responden yang menjawab sangat setuju dengan kemungkinan besar untuk dipromosikan jabatan sebanyak 8% (4 orang) dan yang menjawab setuju sebanyak 60% (30 orang), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 26% (13 orang), sisanya menjawab tidak setuju sebanyak 6% (3 orang).

Tabel 17
Besarnya Kemungkinan Untuk Dipromosikan Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Ragu-ragu	13	26.0	26.0	32.0
	Setuju	30	60.0	60.0	92.0
	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Promosi jabatan dapat dilihat dari masa kerja, pendidikan dan prestasi kerja karyawan selama ini. Promosi yang diberikan dari penilaian secara subjektif dari atasan langsung pada bawahan yang ditunjuk biasanya akan menimbulkan konflik didalam perusahaan. Jadi promosi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

4. Struktur Gaji yang diberikan Perusahaan Kepada Karyawan Sesuai dengan Pekerjaan yang dikerjakan

pada tabel 18 dibawah ini, dari 50 responden yang menjawab sangat setuju dengan kesesuaian struktur gaji yang diberikan sebanyak 34% (17 orang), yang menjawab setuju 58% (29 orang). Sedangkan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6% (3 orang), dan sisanya menjawab tidak setuju sebanyak 2% (1 orang).

Tabel 18
Struktur Gaji Yang Diberikan Sesuai dengan Pekerjaan Yang Dikerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Ragu-ragu	4	8.0	8.0	10.0
	Setuju	27	54.0	54.0	64.0
	Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Sistem pembayaran gaji yang diterapkan oleh PT. Win Transport harus sesuai dengan tingkat kebutuhan para karyawan dan prestasi yang telah dicapai. Hal ini harus diperhatikan agar para karyawan merasa puas dengan imbalan yang diterima sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan

5. Kebijakan yang diberikan Sesuai dengan Prinsip dan Gaya Hidup

Pada tabel 19 dibawah ini yang menyatakan sangat setuju dengan kebijakan yang diberikan perusahaan sebanyak 30% (15 orang), yang menyatakan setuju sebanyak 68% (34 orang), dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2% (1 orang).

Tabel 19
Kebijakan Perusahaan Sesuai dengan Prinsip dan Gaya Hidup

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	34	68.0	68.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Kebijakan yang dikeluarkan oleh atasan yang tidak merugikan salah satu pihak, atau sesuai dengan harapan para karyawan dan kebutuhan karyawan perlu diperhatikan sebagai motivasi bagi karyawan.

6. Kondisi dan Situasi Kerja pada PT. Win Transport Sangat Mendukung

Pada tabel 20 dibawah ini menunjukkan bahwa dari 50 responden yang menjawab sangat setuju dengan mendukungnya kondisi dan situasi lingkungan kerja sebanyak 46% (23 orang), 50% (25 orang) menjawab setuju dan 4% (2 orang) menjawab ragu-ragu.

Tabel 20

Kondisi dan Situasi Kerja PT. Win Transport Sangat Mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	4.0	4.0	4.0
	setuju	25	50.0	50.0	54.0
	Sangat Setuju	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Lingkungan kerja yang nyaman yaitu tempat kerja yang bersih, teratur, aman merupakan faktor pendukung dalam pekerjaan. Hal ini harus diperhitungkan oleh perusahaan dengan terus berupaya meningkatkan keamanan dan kenyamanan.

7. Fasilitas Alat-alat dan Peralatan yang Ada Cukup Memadai

Dapat dilihat pada tabel 21 bahwa yang menyatakan sangat setuju dengan fasilitas dan peralatan cukup memadai sebanyak 28% (14 orang), sedangkan 72% (36 orang) menjawab setuju.

Tabel 21
Fasilitas Alat-alat dan Peralatan Yang Ada Cukup Memadai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	72.0	72.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Fasilitas alat-alat dan peralatan yang disediakan perusahaan sangat mendukung dalam proses kegiatan perusahaan, dimana fasilitas dan peralatan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktifitas karyawan.

8. Hubungan Karyawan dengan Teman Sekerja Selama Ini Cukup Baik

Pada tabel 22 dibawah ini dapat dilihat jawaban dari 50 responden tentang hubungan karyawan dengan sesama karyawan, bahwa yang menyatakan sangat setuju sebesar 48% (24 orang), yang menyatakan setuju sebesar 48% (24 orang), dan 4% (2 orang) menyatakan ragu-ragu.

Tabel 22
Hubungan dengan Sesama Karyawan Cukup Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	24	48.0	48.0	52.0
	Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Hubungan yang baik diantara sesama karyawan sangat mempengaruhi keadaan emosional dan tingkat keharmonisan serta keakraban antar rekan kerja. Terciptanya hubungan yang baik inilah akan menunjang keadaan intern

perusahaan secara signifikan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

9. Kepuasan karyawan Atas Pujian yang diberikan Pimpinan

pada tabel 23 dibawah ini, dapat dilihat jawaban dari 50 responden mengenai kepuasan karyawan dalam menerima pujian dari atasan sebesar 48% (24 orang) menyatakan sangat setuju, dan 52% (26 orang) menyatakan setuju.

Tabel 23

Pujian Yang Diberikan Pimpinan Membuat Perasaan Puas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	52.0	52.0	52.0
	Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Pujian yang diberikan terhadap prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dapat berupa insentif, bonus dan lainnya, dapat menciptakan motivasi positif dan kompetisi yang sehat antar karyawan.

10. Pekerjaan yang diberikan Sesuai dengan Minat, Kemampuan, Bakat dan Kepribadian

Tabel 24 dibawah ini, dapat dilihat yang menyatakan sangat setuju dengan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan minat, bakat, dll sebesar 38% (19 orang), 54% (27 orang) menjawab setuju dan 6% (3 orang) menjawab tidak setuju 2% (1 orang).

Tabel 24
Pekerjaan Yang Dilakukan Sesuai dengan Minat, Kemampuan, Bakat dan Kepribadian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Ragu-ragu	3	6.0	6.0	8.0
	Setuju	27	54.0	54.0	62.0
	Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Setiap karyawan akan merasa puas dan menikmati pekerjaannya apabila dalam menjalani pekerjaannya sesuai dengan minat, kemampuan dan bakat yang dimiliki. Karyawan hanya perlu menggali potensinya tersebut.

D. Analisis Hubungan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Win Transport

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Win Transport, maka penulis menggunakan metode korelasi dan uji signifikansi untuk mengetahui tingkat kebenaran dari perhitungan korelasi. Dalam penelitian ini yang menjadi variable X yaitu komunikasi dan variable Y yaitu kepuasan kerja dengan jumlah responden (n) sebanyak 50 orang.

Tabel 25

Correlations

			Komunikasi	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Komunikasi	Correlation Coefficient	1.000	.506(**)
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	50	50
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.506(**)	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dari tabel korelasi diatas dapat dilihat hasil dari hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Win Transport, yang menjadi analisis hasilnya adalah :

- Korelasi antara komunikasi dengan kepuasan kerja adalah positif, atau semakin baik komunikasi yang dilakukan maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Nilai korelasi 0,506 menunjukkan hubungan yang positif antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Win Transport
- Tingkat signifikan korelasi antara komunikasi dengan kepuasan kerja probabilitas adalah 0,000 (dibawah 0,05), yang berarti adanya hubungan yang benar-benar signifikan antara komunikasi dengan kepuasan kerja.
- Untuk mengetahui tingkat kebenaran dari perhitungan korelasi, maka dilakukan uji hipotesa dengan rumus sebagai berikut :

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

$$t = \frac{0,506 \sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,506^2}}$$

$$0,506 \cdot 6,928$$

$$t = \frac{\quad}{0,8625}$$

$$t = \frac{3,5055}{0,8625}$$

$$t = 4,064$$

Dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5% uji satu pihak dan derajat kebebasan ($df = n-2$) sebesar 48, maka nilai t tabel distribusinya = 1,684

Berdasarkan uji hipotesa diatas maka diperoleh nilai t hitung sebesar 4,064 dan t tabel sebesar 1,684 ini berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pegujian korelasi antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan sangat nyata dan signifikan, sehingga berdasarkan pembahasan yang diuraikan bahwa nilai hipotesa mempunyai hubungan yang positif



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil yang telah dilakukan pada PT. Win Transport, mengenai hubungan komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Hasil dari pengolahan data diketahui bahwa antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Win Transport, menunjukkan adanya hubungan yang positif, hal ini didapat dari hasil perhitungan korelasi spearman sebesar 0,506.
2. Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 4,064 dan t tabel sebesar 1,684 untuk tingkat kesalahan 5% ini berarti t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hubungan komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Win Transport sangat nyata dan signifikan.

B. Saran

Karena hubungan komunikasi dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja tersebut sebaiknya hubungan komunikasi ditingkatkan, dengan cara :

1. Agar komunikasi berjalan secara efektif maka cara penyampaian pesan atau informasi perlu dirancang secara cermat sesuai dengan karakteristik bawahan maupun keadaan dilingkungan sosial yang bersangkutan.
2. Seorang atasan harus berusaha meyakinkan bawahan bahwa pesan yang disampaikan itu penting bagi dirinya.
3. Atasan sebagai komunikator dapat memberikan bukti bahwa yang disampaikan adalah benar, sekaligus memberikan bukti-bukti konkret sehingga bawahan bisa turut menyaksikannya melalui *visualization*.
4. Atasan mendorong agar bawahannya bertindak positif yaitu melaksanakan pesan dari atasan tersebut.



KUESIONER

I. Petunjuk Pengisian

Dalam kuesioner ini terdiri dari dua bagian yaitu :

1. Bagian A

Berisi identitas responden untuk kegiatan ini bapak/ibu/saudara/I cukup memilih satu jawaban, sesuai dengan identitas anda dengan memberikan tanda silang (x) pada pertanyaan data responden.

2. Bagian B

Berisi daftar pertanyaan dimana bapak/ibu/saudara/I cukup memberikan satu jawaban yang menurut anda benar dengan memberikan tanda silang (x) pada jawaban yang telah tersedia, berdasarkan keterangan di bawah ini :

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-ragu

TS = Tidak setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

II. Kuesioner Penelitian

A. Data Responden

1. Jenis Kelamin :

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

2. Usia anda saat ini :

☐ < 25 tahun

☐ 30-40 tahun

☐ 25-30 tahun

☐ 40 tahun ke atas

3. Pendidikan terakhir :

☐ SMP

☐ D3

☐ SMA

☐ S1

4. Lama bekerja :

☐ < 1 tahun

☐ 1-2 tahun

☐ 2-4 tahun

☐ > 4 tahun



B. PERTANYAAN KOMUNIKASI

NO.	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Seringkali pimpinan melakukan komunikasi informal dengan anda sebagai seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan.					
2.	Media komunikasi yang digunakan atasan sudah tepat dengan yang anda harapkan.					
3.	Komunikasi verbal atasan mudah anda pahami.					
4.	Gagasan atau penyampaian pesan yang dilakukan atasan sesuai dengan interpretasi anda.					
5.	Anda merasakan kebebasan dalam membicarakan masalah pekerjaan dengan atasan.					
6.	Anda memperoleh informasi tentang masalah-masalah yang relevan yang berkaitan dengan bagian pada bidang tertentu dimana anda bekerja.					
7.	Tidak adanya perbedaan status di dalam lingkungan perusahaan, melancarkan anda dalam berbicara dengan atasan.					
8.	Komunikasi keatas mudah dilakukan oleh anda dalam membicarakan masalah pekerjaan anda.					
9.	Hubungan anda dengan sesama karyawan dalam berkomunikasi sangat baik.					
10.	Perasaan anda apabila mendapat pengarahan dari atasan ditempat anda bekerja membuat anda senang.					

KEPUASAN KERJA

NO.	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Kesempatan yang diberikan kepada anda untuk menggunakan keterampilan anda sangat sering.					
2.	Anda menerima pemberian tugas menantang yang diberikan oleh perusahaan dengan cukup baik.					
3.	Kemungkinan anda untuk dipromosikan jabatan yang baru sangat besar.					
4.	Struktur gaji yang diberikan perusahaan kepada anda sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan.					
5.	Kebijakan yang diberikan kepada anda sesuai dengan prinsip dan gaya hidup anda.					
6.	Kondisi dan situasi kerja pada PT. Win Transport khususnya pada bagian tempat anda bekerja sangat mendukung.					
7.	Fasilitas alat-alat dan peralatan yang ada cukup memadai.					
8.	Hubungan anda dengan teman sekerja selama ini cukup baik.					
9.	Pujian yang diberikan pimpinan atas pekerjaan yang anda lakukan membuat anda puas.					
10.	Pekerjaan yang sedang anda kerjakan sesuai dengan minat, kemampuan, bakat dan kepribadian anda.					

DAFTAR PUSTAKA

Andi. 2004. *Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS 12*. Wahana Komputer.
Jakarta

Buchari Zainun. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. *Organizational Behavior*. Penerbit :
Erlangga, Jakarta

Ridwan. 2003. *Dasar-dasar Statistika*. Cetakan 3, Penerbit : ALFABETA,
Bandung

Robbins, Stephen. P. 2002. *Organizational Behavior*. Penerbit : Erlangga, Jakarta

Sjafri Mangkuprawira. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.
Penerbit : Ghalia Indonesia

Sugiono. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan 9, Penerbit : CV
ALFABETA, Bandung

Suranto, Aw. 29 April 2006. *Komunikasi Efektif*. (Hal 23)