

IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
(Studi korelasi antara tingkat kepuasan atas iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja Karyawan Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun 2011)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta

Disusun Oleh :

ROSALIA FAJAR PAMUNGKAS

D1209077

JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA

2011

commit to user

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul:

**IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
(Studi korelasi antara tingkat kepuasan atas iklim komunikasi organisasi
dengan tingkat kepuasan kerja Karyawan Lembaga Kursus dan Pelatihan
Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun
2011)**

Oleh :

Rosalia Fajar Pamungkas

D1209077

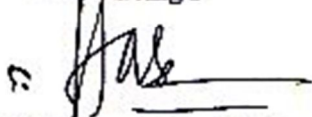
Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sebelas Maret

Surakarta

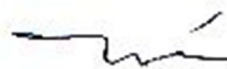
Pembimbing I



Sri Hastjarjo, S.Sos, Ph.D

NIP. 197 1021 71998 02 1001

Pembimbing II



Drs. Widyantoro, M.Si.


NIP. 1958 0202 19901 01001

PENGESAHAN

Skripsi ini telah diuji dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi
 Jurusan Ilmu Komunikasi
 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 Universitas Sebelas Maret
 Surakarta
 Pada Hari : Jumat
 Tanggal : 29 Juli 2011

Panitia Penguji

1. Ketua :
 Dra. Hj. Sofiah, M.Si
 NIP 195 009 26 1985 031001


 (.....)

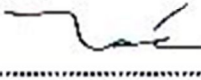
2. Sekretaris
 Dra. Sri Urip, M.Si
 NIP 19570821 198303 2001


 (.....)

3. Penguji I
 Sri Hastjarjo, S.Sos, Ph.D
 NIP. 197 1021 71998 02 1001


 (.....)

4. Penguji II
 Drs. Widyantoro, M.Si
 NIP. 195 802 02 1990 101001


 (.....)

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 Universitas Sebelas Maret
 Surakarta



Prof.Drs. PAWITO Ph.D
 NIP. 195408051985031002

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

**IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
(Studi korelasi antara tingkat kepuasan atas iklim komunikasi organisasi
dengan tingkat kepuasan kerja Karyawan Lembaga Kursus dan Pelatihan
Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun
2011)**

Adalah hasil karya asli saya dan bukan plagiat secara utuh serta belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di institusi lain. Saya bersedia menerima akibat dari dicabutnya gelar sarjana apabila ternyata dikemudian hari terdapat bukti-bukti yang kuat, bahwa karya saya tersebut ternyata bukan karya yang asli atau yang sebenarnya.

Surakarta, 29 Juli 2011

Rosalia Fajar Pamungkas

MOTTO

Dan mintalah kepada ALLAH dengan sabar dan sholat, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusuk, yaitu orang-orang yang meyakini bahwa mereka akan menemui Tuhannya, dan bahwa mereka akan kembali kepadaNYA (Al-Baqarah : 45 – 46)



PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk :

Kedua orang tua, saudara perempuan dan kakak sekaligus pasangan saya yang selalu memberikan support penuh dalam hidup saya dengan segala curahan kasih sayang, doa dan segalanya yang terbaik untuk hidup saya..

LOVE YOU ALL



Penulis Ucapkan Terima Kasih Teruntuk :***Kedua Orang Tua ku***

“Bp. Suwarman & Ibu Umi Suparmi” atas doa dan dukungannya.

Adik ku tercinta :

“Arsa Puspaningtyas” terima kasih atas waktu yang engkau sediakan untuk senantiasanya menghibur kakakmu ini ketika stress.

“My Brother fauzan aka Someone Special”

Terima Kasih atas segala bantuan, pengertian, dan kesabarannya.

“Putri Prabawati S&Putri Purnamaningrum”,

Tidak terhitung tentang berapa banyak kisah sedih, suka dan duka diantara kita, yang pasti terima kasih untuk support penuh yang kalian berdua berikan kepadaku selama ini dan selama proses pengerjaan skripsi ini. Terima Kasih sudah menjadi sahabat di saat susah dan senang

Teman-teman seperjuangan

Tetap semangat..!!

Dian, Lya, Mbak Cristin dan Shinta, terima kasih untuk partisipasinya dalam hal menunggu selama proses konsultasi..Maaf selalu merepotkan.

Prima dan Nana....Ayoooo semangat, kalian pasti bisa, jangan menyerah.

Faisal dan Bebenk Asrul, terima kasih untuk partisipasinya selama saya ujian.

Maz Ahyat, terima kasih untuk bantuan pemahaman tentang proses pengerjaannya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang telah melindungi serta membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI dan KEPUASAN KERJA (Studi korelasi antara tingkat kepuasan atas iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja Karyawan Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun 2011)

Iklim komunikasi organisasi yang ada di lingkungan kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta merupakan faktor penting dalam usaha pencapaian disiplin kerja karyawan. Karena di dalamnya terdapat hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan, komunikasi antara bawahan dan atasan, dan komunikasi dengan sesama karyawan.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, tidak mungkin dapat menyusun skripsi ini dengan baik karena keterbatasan penulis.

Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof.Drs. Pawito Ph.D selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Dra.Prahastiwi Utari,M.Si,Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi FISIP UNS.
3. Sri Hastjarjo, S.Sos, Ph.D, selaku Pembimbing I Skripsi ini dari awal hingga akhir.
4. Drs. Widyantoro, M.Si, selaku Pembimbing II Skripsi ini dari awal hingga akhir.

commit to user

5. Dra. Prahastiwi Utari, M.Si, Ph.D. selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya selama menjadi mahasiswa S1 reguler Ilmu Komunikasi FISIP UNS.
6. Bapak/Ibu Dosen Ilmu Komunikasi FISIP UNS yang telah membagi ilmunya kepada saya.
7. Perangkat Fakultas mulai dari Dekanat, Jurusan, Pengajaran dan Petugas Perpustakaan yang telah memberikan bantuannya.
8. Kepala Kantor Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA beserta seluruh stafnya yang telah memberi ijin penelitian dan membantu memberikan data-data yang diperlukan.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap tulisan ini memberi manfaat kepada parapembaca sebagai perkembangan ilmu dan pengetahuan. Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, kritik yang membangun dan saran-saran penulisharapkan untuk perbaikan karya ini.

Surakarta, 29 Juli 2011

Rosalia Fajar Pamungkas

ABSTRAK

Rosalia Fajar Pamungkas (D1209077). IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI dan KEPUASAN KERJA (Studi korelasi antara tingkat kepuasan atas iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja Karyawan Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun 2011). Skripsi. Jurusan Ilmu Komunikasi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sebelas Maret Surakarta. 2011

Iklim komunikasi organisasi yang ada di lingkungan kerja Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA merupakan faktor penting dalam usaha pencapaian tingkat kepuasan kerja karyawan, karena di dalamnya terdapat hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan, komunikasi antara bawahan dan atasan, dan komunikasi dengan antar sesama karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang hubungan iklim komunikasi organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja pada karyawan Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun 2011

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan analisis data kuantitatif. Pengambilan data pada penelitian ini secara *populasi sampling* atau sampel populasi, di mana populasi dan sampel diambil secara keseluruhan dari jumlah Karyawan Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun 2011, sejumlah 50 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi, sedangkan untuk pengujian statistik menggunakan koefisien korelasi *rank Spearman*.

Adapun hasil uji hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini menggunakan rumus rank spearman menunjukkan perolehan $r_s=0,6469$ yang berarti bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara iklim komunikasi dengan tingkat kepuasan kerja Karyawan Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun 2011. Hal tersebut mengandung pengertian bahwa semakin tinggi penilaian karyawan terhadap iklim komunikasi organisasi di lingkungan Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA maka akan semakin tinggi pula penilaian mereka terhadap tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan sekarang.

ABSTRACT

Rosalia Fajar Pamungkas (D1209077). COMMUNICATION ORGANIZATION CLIMATE and JOB SATISFACTION (the correlation study between the level satisfaction of climate of organization's communication with the level satisfaction employee of Institute Course and Training Indonesia Retail Business Schools AMAL PRAWIRA SURAKARTA year 2011). Thesis. Department of Communication. Faculty of Social and Political Sciences. Eleven March University. 2011.

Organizational communication climate that exist in the workplace Institute of Course and Training the School of Business and Retail Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA is an important factor to achieve level of satisfaction employee, because there is a correlation of communication between superiors and subordinates, the communication between subordinates and superiors, and communication with among fellow employees.

This research aims to analyze the relationship of the organization's communication climate against the level satisfaction of work, employee of Institute of Course and Training the School of Business and Retail Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA Year 2011.

The research using research explanation (explanatory research) methods with quantitative data analysis. Retrieval of data in this research is population sampling or sample population, where population and sample taken from overall employee Institute of Course and Training the School of Business and Retail Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA Year 2011, some 50 people. Collecting data in this research using questionnaires and documentation, while for statistical testing using Spearman rank correlation coefficient.

The hypothesis test which obtained from this research using spearman rank formula showing the acquisition $r_s = 0.6469$, which means that a strong and positive connection between communication climate with the employee level satisfaction job Institute of Course and Training the School of Business and Retail Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA Year 2011. This implies that the higher appraisal of organizational communication climate Institute of Course and Training the School of Business and Retail Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA then the higher the assessment level of job satisfaction they feel now.

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Sajian Data Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 2	Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)	51
Tabel 3	Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) Berdasarkan Demografis Jenis Kelamin	53
Tabel 4	Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) Berdasarkan indikator keterbukaan ke bawah	57
Tabel 5	Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) Berdasarkan indikator kepercayaan.....	59
Tabel 6	Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) berdasarkan indikator pembuatan keputusan bersama.....	61
Tabel 7	Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) berdasarkan indikator kejujuran.....	63
Tabel 8	Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) berdasarkan indikator mendengarkan komunikasi ke atas.....	65
Tabel 9	Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) <i>commit to user</i> berdasarkan indikator tujuan berkinerja tinggi.....	67

Tabel 10	Total Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y)..	70
Tabel 11	Total Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Berdasarkan Demografis Jenis Kelamin	72
Tabel 12	Total Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Berdasarkan Kesesuaian dan Kenyamanan	75
Tabel 13	Total Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Berdasarkan Rasa Adil.....	77
Tabel 14	Total Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Berdasarkan Perasaan Tidak Puas	79
Tabel 15	Total Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Berdasarkan Satisfier.....	82
Tabel 16	Hasil Pengamatan dan Ranking yang Telah Disesuaikan (X)(Y).....	85
Tabel 17	Jumlah Ranking yang Sama Dalam Variabel Independen (X).	87
Tabel 18	Jumlah Ranking yang Sama Dalam Variabel Dependen (Y)....	89
Tabel 19	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi..	91

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	i
PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN TERIMA KASIH.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR ISI	xiiiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Kerangka Teori	4
F. Hipotesis	25
G. Identifikasi Variabel	25
H. Metode Penelitian	26
BAB II DESKRIPSI LOKASI.....	36
A. Sejarah LKP SBRI AMAL PRAWIRA.....	36
B. Letak Lokasi.....	37
C. Bidang Cakupan LKP SBRI AMAL PRAWIRA.....	37
D. Sistem Pembelajaran.....	38
E. Struktur Organisasi.....	40

	F. Visi Dan Misi.....	43
	G. Program Pendidikan 1 Tahun LKP SBRI AMAL PRAWIRA	44
	H. Perijinan	47
BAB III	PENYAJIAN DATA IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA.....	48
	A. Deskripsi Profil Responden.....	48
	B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
	1. Variabel independen iklim komunikasi organisasi	49
	2. Variabel dependen kepuasan kerja karyawan	68
BAB IV	ANALISIS DATA.....	83
BAB V	KESIMPULAN.....	93
	A. Kesimpulan	93
	B. Saran.....	94
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekarang ini perkembangan di dalam dunia bisnis dan usaha sangatlah pesat, ditambah dengan adanya persaingan yang tidak kalah pesat dan sangat ketat pula. Hal ini terutama pada perusahaan yang cenderung bergerak di bidang jasa. Perusahaan dengan bidang jasa cenderung memiliki persaingan yang lebih ketat dibandingkan dengan perusahaan yang bergerak di bidang lainnya, karena perusahaan jasa dituntut memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumennya. Tentunya sering ditemukan bahwa hanya perusahaan dengan nilai dan ciri khas tertentu yang dapat bertahan, bukan perusahaan yang memiliki banyak kesamaan dengan perusahaan lain.

Perusahaan dewasa ini di tuntut untuk lebih dapat menyajikan hal-hal yang baru dan berlomba-lomba memberikan yang terbaik kepada para konsumennya sehingga kepercayaan konsumen terhadap perusahaan dapat tetap bertahan dan tidak berpindah ke perusahaan lain. Tentunya tidak dapat dipungkiri dalam perusahaan, kantor, ataupun organisasi tertentu, bahwa perusahaan tidak akan memperoleh kesuksesan secara nyata hanya dengan mengandalkan kerja keras satu orang saja. Suatu perusahaan, kantor, atau organisasi dapat memperoleh kesuksesan secara mutlak selain karena manajemen yang bagus dan rapi.

Manajemen yang bagus dan rapi tidak terlepas dari adanya campur tangan dan kerja keras dari tiap elemen yang ada di dalam perusahaan
commit to user

tersebut. Dengan kata lain, banyak faktor untuk dapat menciptakan perusahaan yang mampu bersaing dengan yang lain, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah semua orang yang tergabung dan ikut andil di dalamnya. Karena manusia di sini sebagai salah satu unsur penting untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan, selain sebagai pemikir manusia dalam bekerja juga sebagai perencana, pengelola dan terkadang sebagai pencetus ide yang memerlukan keahlian tertentu.

Manusia dalam bekerja memiliki alasan-alasan yang kuat dalam menekuni setiap bidang kerjanya, begitu juga dalam memilih pekerjaan apa yang ingin di tekuni. Ini karena manusia tentunya dalam bekerja memiliki tujuan akhir, di mana tujuan akhir tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan manusia sangatlah beragam, mulai dari kebutuhan pokok (sandang, papan, dan pangan) juga terdapat kebutuhan lainnya, seperti kebutuhan sosial dan rasa aman.

Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA atau lebih sering dikenal dengan sebutan SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA adalah salah satu Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) yang bergerak di bidang jasa pendidikan dari luar terlihat bahwa arus komunikasi dan iklim komunikasi organisasi yang terjadi adalah biasa saja tetapi ketika peneliti melakukan wawancara secara tidak langsung dengan beberapa karyawan yang berada disana bahwa mereka mengeluhkan pekerjaan secara informal yaitu terkadang sering terjadi kurangnya informasi dari atasan yang seharusnya di terima oleh semua karyawan secara

commit to user

menyeluruh sehingga beberapa dari mereka berada dalam keadaan ragu-ragu untuk melangkah dalam bekerja. Hal ini terjadi dimungkinkan karena adanya iklim komunikasi yang kurang kondusif didalam perusahaan sehingga timbul keluhan dari karyawan tentang keadaan ini.

Alasan tersebut di atas menjadi latar kenapa peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja dari karyawan dalam perusahaan jasa. Adapun instansi kantor yang akan diteliti adalah LKP Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA, dimana LKP SBRI AMAL PRAWIRA adalah sebuah lembaga pendidikan program 1 tahun dan pelatihan sumber daya manusia yang berfokus pada pendidikan karakter melalui peningkatan *skill* (keterampilan), *knowledge* (pengetahuan) dan *attitude* (sikap). Pemilihan perusahaan ini karena merupakan satu-satunya lembaga yang bergerak di bidang pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia di Kota Surakarta. Terletak di Ruko Manahan Blok F Jl. Adisucipto Manahan, Surakarta, Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

Adakah hubungan antara tingkat kepuasan atas iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja pada karyawan LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun 2011?

commit to user

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja pada karyawan LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA tahun 2011.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan akademis bagi beberapa pihak di antaranya

1. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat dijadikan sebagai tambahan bahan referensi bagi penelitian yang akan datang dengan bidang kajian mengenai iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini maka diharapkan dapat mengetahui tentang adanya hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja pada karyawan LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun 2011

E. Kerangka Teori

Terkait dengan hasil kerja manusia, keadaan lingkungan tempat kerja di mana ia berada dapat mempengaruhi hasil pekerjaannya. Kualitasnya akan menjadi baik apabila di dalam lingkungan tempatnya bekerja menerapkan sistem komunikasi yang baik. Kohler dalam Muhammad (2005:01)
commit to user

mengatakan bahwa para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka, karena komunikasi yang lancar memiliki pengaruh besar terhadap kelancaran informasi di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Selain itu, Kohler juga menyatakan bahwa perlakuan-perlakuan yang adil terhadap sumber daya manusia atau karyawan juga dapat mempengaruhi ketekunan kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Hal inilah yang membuat satu perusahaan dengan perusahaan lain biarpun memiliki modal yang sama dengan bidang kerja yang sama belum tentu memiliki hasil kerja yang sama pula. Hasil kerja yang berbeda biasanya terjadi karena adanya perbedaan konsep kerja dan komunikasi dari perusahaan masing-masing. Karena itu, dapat di jelaskan bahwa perbedaan keberhasilan suatu perusahaan sebagian besar dapat disebabkan oleh konsep perilaku yang berkembang di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Konsep perilaku kerja karyawan dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Sikap kerja yang baik akan menghasilkan perilaku kerja yang baik dan perilaku kerja yang negatif dapat menghasilkan perilaku kerja yang kurang diinginkan. Dengan kata lain, sikap kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, ketekunan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi prestasi kerja.

Salah satu sikap kerja berupa kepuasan kerja dapat tercapai dengan adanya iklim komunikasi kerja yang baik. Iklim komunikasi organisasi dalam lingkungan pekerjaan memiliki peran penting untuk terciptanya hubungan

kerja yang baik antarkaryawan, bagaimana cara mereka bertukar pikiran antara karyawan satu dengan yang lain, bagaimana mereka menyampaikan pendapat dan bagaimana mereka mendapatkan informasi yang seharusnya mereka dapatkan. Melalui iklim organisasi yang baik dapat membentuk seseorang atau karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang baru.

Menurut Coleman dalam Muhammad (2005:90), “Kepuasan kerja merupakan respon seseorang (sebagai pengaruh terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya)” .Seperti misalnya apabila ada seorang karyawan yang merasa kurang cocok atau kurang dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dia dan kurang dapat memahami aturan perusahaan di mana dia bekerja, pasti akan menghasilkan respons bahwa dia kurang puas bekerja di perusahaan tersebut, begitu juga sebaliknya. Karena alasan tersebutlah setiap perusahaan diharuskan menciptakan iklim yang menimbulkan kenyamanan untuk karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan tersebut.

1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi memiliki definisi menurut Goldhaber dalam Muhammad (2005:67) “*organizational communications is the process of creating and exchanging messages within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty*” atau dengan kata-kata lain, komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan

commit to user

yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Atau pengertian lain tentang komunikasi organisasi apabila dipandang dari suatu perspektif interpretif (subjektif) berarti adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi.

Komunikasi organisasi adalah “perilaku pengorganisasian” yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi Pace dan Faulues (2001:33), sedang terdapat juga persepsi tentang komunikasi organisasi seperti persepsi Redding dan Sanborn dalam Muhammad (2005:65), bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks.

Persepsi tentang komunikasi organisasi lainnya menurut persepsi Katz dan Kahn dalam Muhammad (2005:65), bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi, karena menurut mereka organisasi adalah sebagai suatu sistem terbuka yang menerima energi dari lingkungannya dan mengubah energi ini menjadi produk atau servis ini kepada lingkungan. Menurut Gallons dalam Ahmad (2011:217) :

*The organization should be supportive in resolving the problems related to work-family imbalance. It will enhance job satisfaction of the employees leading to better attitude and positive behavior at workplace that will result in positive
commit to user*

organizational climate, that is, conducive for better organizational performance .

Organisasi atau kelompok tidak terlepas dari adanya permasalahan-permasalahan yang terkadang dapat mengganggu jalannya komunikasi yang baik, karena itu dalam komunikasi organisasi pun terdapat bermacam-macam permasalahan, seperti diantaranya adalah komunikasi organisasi dan motivasi, iklim komunikasi organisasi, aliran informasi dalam organisasi, teknologi informasi dalam organisasi, kekuasaan dan pemberdayaan dalam organisasi, komunikasi dan gaya kepemimpinan, tim dan kelompok, stres, konflik dan komunikasi organisasi.

a. Perilaku Komunikasi Organisasi

Perilaku komunikasi organisasi memiliki peranan penting terhadap berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut, karena seperti dikatakan oleh Arni Muhammad (2002: 79) bahwa “berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada perilaku komunikasi dalam organisasi tersebut”.

Perilaku komunikasi sendiri adalah seperangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi yang digunakan dalam suatu situasi tertentu (*a specialized set of interpersonal behaviors that are used in a given situation*). Masing-masing gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai untuk mendapatkan respon atau tanggapan tertentu dalam situasi yang

tertentu pula. Kesesuaian dari satu gaya komunikasi yang digunakan, bergantung pada maksud dari pengirim (sender) dan harapan dari penerima (receiver). (Mulyana, 2008:10)

2. Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi merupakan hal yang penting didalam lingkup suatu organisasi dan perusahaan, karena secara langsung ataupun tidak langsung akan ikut mempengaruhi tingkah laku karyawan, karena itu perlu adanya pemahaman terhadap dua hal tersebut yaitu iklim organisasi dan iklim komunikasi.

“Organizational climate is a complete and comprehensive concept but, in studies on organizational climate aimed at developing greater practical use, a number of issues have arisen: does organizational climate have a significant effect on the performance of human resource and organization management? How about the relationship between different dimensions of organizational climate and all specific organization effectiveness variables”.(Liu,2010)

“Kepuasan atas komunikasi” sering dikacaukan dengan “iklim komunikasi”, alasannya adalah bahwa iklim merupakan fungsi dari bagaimana kepuasan anggota terhadap komunikasi dalam organisasi. Kepuasan menggambarkan suatu konsep individu dan konsep mikro sedangkan iklim merupakan konsep makro dan konsep gabungan menurut Litwin&Stringer, Pritchard&Karasick dalam Pace dan Faules (2001:162)

Iklim organisasi menurut Tagiuri dalam Muhammad (2005:82) adalah “Kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku

mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.” Menurut Payne dan Pugh dalam Muhammad (2005:82), bahwa “iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.”

Arti dari iklim komunikasi sendiri adalah merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, perspons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpesona dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi berbeda dengan iklim organisasi dalam arti iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan yang terjadi dalam organisasi (Pace dan Faules, 2001:147).

Iklim komunikasi organisasi memiliki banyak sekali pengertian dari berbagai pihak, menurut Falcione dalam Pace dan Faulues (2001:149), “iklim berkembang dari interaksi antara sifat-sifat suatu organisasi dan persepsi individu atas sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relatif langgeng pada organisasi”

a. Pentingnya Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi sebuah perusahaan atau organisasi mempengaruhi cara hidup kita, kepada siapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana kegiatan kerja kita,

bagaimana perkembangan kita, apa yang akan kita capai, dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi. Menurut Redding dalam Pace dan Faules (2001:148) menyatakan bahwa “iklim (komunikasi) malah jauh lebih penting daripada keterampilan atau tehnik-tehnik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif”. Iklim komunikasi dalam organisasi dianggap penting karena menghubungkan konteks organisasi dengan beberapa konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi Pole dalam Pace dan Faules (2001:148).

Iklim komunikasi dianggap sangat penting karena selain dapat menghubungkan dengan konsep-konsep adalah karena iklim memiliki sifat-sifat yang membuatnya dapat terlihat berhubungan dengan budaya. Pole dalam Pace dan Faules (2001:148) menjelaskan bahwa “secara keseluruhan, tampaknya iklim lebih merupakan sifat budaya daripada merupakan suatu pengganti budaya. Sebagai suatu kepercayaan yang digeneralisasikan, iklim berperan dalam keutuhan suatu budaya yang membimbing perkembangan budaya tersebut” atau menurut Kopelman, Brief dan Guzzo dalam Pace dan Faules (2001:148) “budaya organisasi menyediakan konteks tempat iklim menetap” sehingga dalam pemahaman mengenai iklim komunikasi suatu organisasi dapat berbicara banyak kepada kita mengenai budaya organisasi tersebut.”

b. Pengukuran Iklim Komunikasi Organisasi

commit to user

Dalam konsep iklim komunikasi organisasi diperlukan adanya pengukuran-pengukuran faktor, untuk dijadikan sebagai tolak ukur tertentu. Pengukuran iklim komunikasi organisasi pernah dilakukan oleh Redding dan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa iklim komunikasi lebih luas dari persepsi karyawan-karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat pengaruh dan keterlibatan.

Dikemukakan terdapat enam dimensi yang dapat diukur dari iklim komunikasi menurut Pace dan Faules (2001: 159):

1. Kepercayaan

Personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan, pemahaman lain dari kepercayaan menurut Muhammad (2005:112) bahwa pimpinan hendaklah membentuk kepercayaan diantara pengirim dan penerima pesan. Kepercayaan ini akan mengarahkan kepada komunikasi yang terbuka yang akan mempermudah adanya persetujuan yang diperlukan antara bawahan dan atasan.

2. Pembuatan keputusan bersama

Para karyawan di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan

commit to user

kedudukan mereka. Para pegawai di semua tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan

3. Kejujuran

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai mampu mengatakan "apa yang ada dalam pikiran mereka" tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.

4. Keterbukaan dalam komunikasi kebawah

Menurut Lewis dalam Muhammad (2005:112), komunikasi ke bawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

5. Mendengarkan dalam komunikasi keatas

Dalam Muhammad (2005:116) yang dimaksud dengan komunikasi ke atas adalah :

"Pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada
commit to user

penyempurnaan moral dan sikap karyawan, dengan tipe pesannya adalah integrasi dan pembaruan.”

6. Perhatian kepada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Personal di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi- produktifitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah-demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Lambert, Pasupuleti, Cluse-Tolar *and* Jennings dalam Anthonia Adenike (2011: 154),

“Job satisfaction can be described as one’s feelings or state of mind regarding the nature of the work. Job satisfaction can be influenced by a variety of factors such as the quality of the academics’ relationships with their supervisors, the quality of the physical environment in which they work and the degree of fulfillment in their work.”

Setiap orang dalam dunia kerja pasti akan dihadapkan dengan keadaan tentang bagaimana kepuasan kerja yang mereka dapat didalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja sendiri memiliki banyak pengertian dari pakar, contohnya seperti yang ditulis oleh Tangkilisan (2007:158) dimana kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan untuk mencapai efektivitas organisasi, atau kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi adanya tingkat rasa puas atau tidak puas dari suatu individu apakah mereka mendapat imbalan yang setimpal

commit to user

dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja, sehingga kepuasan kerja secara langsung menyangkut psikologis individu di dalam organisasi yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Setiap individu pekerja atau karyawan masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga tingkat kepuasan kerjanya pun juga akan menghasilkan takaran yang berbeda-beda.

Menurut Handoko dalam Tangkilisan (2007:164) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

a. Teori Kepuasan Kerja

Dalam dunia kerja, selalu dikenal dengan istilah yang namanya kepuasan kerja, sedang kepuasan kerja sendiri memiliki beberapa teori yang memiliki arti tersendiri. Beberapa teori yang sering dikenal di masyarakat adalah empat teori kepuasan kerja dari As'ad, Grenberg dan Baron dalam Dariyo (2008).

1. *Discrepancy Theory* (Teori Nilai Kesenjangan)

Kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh sejauh mana hitungan antara apa yang diharapkan dan kenyataan yang dirasakannya. Individu akan merasakan kepuasan dalam bekerja bila tidak ada perbedaan yang berarti antara yang diinginkan dengan hasil yang dirasakan karena batas minimalnya telah terpenuhi dengan baik. Bila ternyata yang diperoleh lebih besar daripada yang diharapkan, individu bisa merasakan kepuasan. Tetapi bagi tipe orang yang tergolong moralis yang menjunjung
commit to user

tinggi nilai-nilai moral, kemungkinan justru hal ini tidak dapat menimbulkan kepuasan (Dariyo, 2008:78).

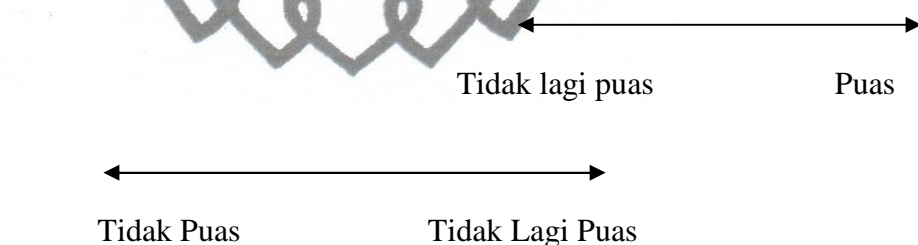
2. *Equity theory* (Teori Keadilan)

Kepuasan kerja menurut As'ad dalam Dariyo (2008:80)

“Sangat dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya rasa keadilan (equity) yang diterima dalam kenyataan. Adanya perasaan adil atau tidak adil atas situasi yang dihadapi akan diperoleh melalui perbandingan antara dirinya dengan orang lain yang setaraf, sekantor atau ditempat lain.”

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Teori dua faktor sangat berbeda dengan teori-teori sikap kerja konvensional yang menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan sebagai dua titik yang berlawanan dari suatu kontinum dengan satu titik netral pada pusatnya. Seperti digambarkan dalam skema berikut ini :



(sumber : Munandar, 2001)

Menurut Herzberg dalam Dariyo (2008:81) Kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh dua faktor terdiri dari faktor *hygiene* dan faktor *satisfier*. Atau dengan penjabaran lain faktor-faktor yang *commit to user* mempengaruhi kepuasan kerja yaitu

kelompok yang memberi kepuasan (*satisfier*) dan kelompok yang tidak memberikan kepuasan (*dissatisfier/hygiene factor*).

Penjelasannya adalah :

a. *Satisfier*

“Adalah faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan seseorang dalam bekerja, antara lain prestasi kerja (achievement), kerja itu sendiri memberi kepuasan, tanggung jawab dan kesempatan promosi. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi seperti ini bukan berarti membuktikan kondisi dalam pekerjaan sangat tidak puas, tetapi apabila ada, akan membentuk sebuah motivasi kuat yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini dikenal sebagai faktor pemuas “ (Dariyo, 2008:81).

Beberapa ahli berpendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Greenberg & Baron (1995), ada 2 faktor yaitu:

a. Faktor-faktor organisasional

1. Sistem penggajian.
2. Kualitas dari supervisi
3. Desentralisasi kekuasaan
4. Tingkat kerja dan dorongan sosial
5. Kondisi kerja yang menyenangkan

b. Faktor Personal

1. Variabel kepribadian
2. Status dan senioritas
3. Pekerjaan yang sesuai dengan minat
4. Kepuasan hidup

b. *Disatisfier/hygiene factor*

Disebut juga dengan faktor pemeliharaan *disatisfier, job context, ektrinsic factor* adalah faktor-faktor yang menjadi sebab munculnya ketidakpuasan seorang individu. dimana meliputi berbagai macam faktor diantaranya :

1. Administrasi dan kebijakan lembaga yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Teknik pengawasan (*supervision technical*),
3. Gaji, yaitu derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan untuk kerjanya.
4. Hubungan interpersonal, yaitu kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan sesama karyawan.
5. Kondisi kerja, status, dan jaminan kerja, yaitu kesesuaian tiga hal tersebut dengan pelaksanaan dalam kesehariannya.

adanya hal seperti ini bukan berarti selalu akan memberikan kepuasan kepada karyawan, tetapi apabila kondisi ini tidak terdapat didalamnya dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja (Dariyo, 2008:82).

Faktor ini disebut *hygiene* karena faktor-faktor tersebut menggambarkan lingkungan karyawan dan melayani fungsi utama dari pencegahan ketidakpuasan kerja.

b. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Mendalami suatu pekerjaan tidak hanya memahami dan berkecukupan di dalam satu pekerjaan tersebut, terdapat aspek-aspek lain selain dari sifat pekerjaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti halnya meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai, atau adapun pendapat lain seperti halnya menurut Stephen P. Robbins dalam Hariandja (2007:291) adalah :

“A person’s job is more than just the obvious activities of shuffling paper, waiting on customer or driving a truck. Jobs require interaction with co-worker and bosses, following organizational rule and policy, meeting performance standard living with working conditions that are often less than ideal and like.”

Pekerjaan sebenarnya tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan banyak aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai, sehingga para ahli mengambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai macam aspek.

Menurut Efendi Hariandja (2007:291), beberapa aspek yang mendominasi diantaranya adalah:

commit to user

a. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil

b. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

c. Rekan sekerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

d. Atasan

Yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Didalam melaksanakan pekerjaannya seorang karyawan dituntut untuk mengerjakannya sebaik mungkin dengan dorongan akan didapatkannya hasil dari nanti apa yang dia kerjakan nantinya, namun dalam menuju kesananya karyawan akan dihadapkan dengan berbagai macam faktor hingga mereka dapat mengatakan puas atau tidak puas, dan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat banyak sekali pendapat tentang faktor apa saja yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti menurut Blum dalam Umar (2004:217), kepuasan kerja dapat dipengaruhi karena beberapa faktor :

1. Faktor Individual

Meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.

2. Faktor Sosial

Meliputi hubungan keluarga, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

3. Faktor Utama dalam pekerjaan

Meliputi upah, pengawasan, ketentraman bekerja, kesempatan untuk maju, penghargaan, hubungan sosial dalam menyelesaikan konflik antar manusia dan perlakuan yang adil, baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Terdapat pendapat lain tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, seperti halnya menurut E. Burt dalam As'ad (1995:112), yaitu:

1. Faktor antar hubungan karyawan, dimana antara lainnya mencakup hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja.

2. Faktor Individual yaitu yang berhubungan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin.
3. Faktor- faktor luar (*ekstern*) yang berhubungan dengan keadaan keluarga, karyawan, rekreasi dan pendidikan (pelatihan, *upgrading* dan sebagainya)

Davis dan Newstrom (1996:105) memiliki pendapat sendiri tentang apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah :

1. Usia.

Ketika para karyawan makin bertambah lanjut usianya. Mereka cenderung sedikit lebih puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang lebih muda cenderung kurang puas karena berpengharapan tinggi, kurang penyesuaian dan berbagai sebab lain

2. Tingkat pekerjaan.

Orang-orang dengan pekerjaan pada tingkat lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.. Mereka biasanya memperoleh gaji dan kondisi kerja lebih baik, dan pekerjaan yang dilakukan memberi peluang untuk merasa lebih puas.

3. Ukuran organisasi.

Pada saat organisasi semakin besar, ada beberapa bukti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung agak menurun apabila tidak diambil tindakan perbaikan untuk mengimbangi kecenderungan itu.

Berbeda dari pendapat-pendapat sebelumnya, yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Caugemi dan Clypool dalam As'ad (1991:117) adalah:

1. Prestasi, berprestasi merupakan salah satu yang akan diusahakan agar tercapai oleh setiap bawahan. Prestasi menunjukkan kemampuan sebenarnya yang dimiliki oleh masing-masing individu.
2. Penghargaan, penghargaan merupakan salah satu umpan balik dari atasan terhadap prestasi bawahan. penghargaan dapat menimbulkan perasaan puas, karena menandakan adanya perhatian dari atasan kepada pegawainya.
3. Kenaikan jabatan, dengan adanya kenaikan jabatan seseorang akan memberikan rasa puas tersendiri bagi bawahan, karena dengan kenaikan jabatan berarti seseorang telah mampu menyelesaikan tugasnya lebih baik dari orang-orang yang berada disekitarnya
4. Pujian. Merupakan salah satu cara lain selain penghargaan yang dijadikan umpan balik dari atasan terhadap bawahan,
commit to user

pujian perlu sesekali dilakukan karena akan memberikan perasaan puas tersendiri.

Tidak semua faktor-faktor berdampak pada kepuasan kerja, seperti halnya keadaan, ada yang positif dan negatif begitu juga dengan faktor-faktor didalam pekerjaan, ada yang menyebabkan timbulnya kepuasan tetapi tidak jarang faktor tersebut bisa juga menjadi penyebab tidak tercapainya kepuasan.

Dalam dunia kerja terdapat juga faktor - faktor lain yang dapat menghambat tercapainya kepuasan kerja seperti misalnya kebijaksanaan perusahaan, supervisor, kondisi kerja dan gaji.

4. Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah suatu konsep yang biasanya berkenaan dengan kenyamanan, jadi kepuasan dalam komunikasi berarti kita merasa nyaman dengan pesan-pesan, media dan hubungan-hubungan dalam organisasi (Pace dan Faules, 2001:165).

Komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan respons seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya menurut Coleman dalam Muhammad (2005:90)

Dijelaskan juga dalam Muhammad (2005:79), bahwa apabila orang tidak merasa senang dengan situasi kerjanya, biasanya mereka mengatakan bahwa tidak puas terhadap pekerjaannya. Ada dua hal yang

menyebabkan orang tidak puas dengan pekerjaannya ini. Pertama, apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaannya, dan yang kedua apabila hubungan sesama teman sekerja kurang baik. Dengan kata lain, ketidakpuasan kerja ini berhubungan dengan masalah komunikasi.

Dari uraian diatas maka hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja sangat erat dikarenakan terdapat faktor yang sama antara iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja, yaitu adanya faktor komunikasi antar anggota, seperti misalnya diberlakukannya pujian dari atasan kepada bawahan yang perlu sesekali dilakukan karena akan memberikan perasaan puas tersendiri, karena akan memberikan perasaan hasil kerja yang dihargai oleh pimpinan.

F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ada hubungan positif antara tingkat kepuasan atas iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja pada karyawan LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun 2011.

G. Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel bebas (X): Iklim Komunikasi Organisasi
2. Variabel terikat (Y): Kepuasan kerja

Adapun skema hubungan variabel ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar: Skema Hubungan Variabel

H. Metode Penelitian

1. Definisi Konseptual dan Operasional

a. Definisi Konseptual

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, sedangkan konsep sendiri adalah penggambaran dari suatu fenomena atau gejala tertentu. Konsep tentang apapun jika memiliki ciri-ciri yang bervariasi atau beragam dapat disebut sebagai variabel. Jadi variabel adalah segala sesuatu yang bervariasi (Nazir, 2005:123).

Definisi konseptual dalam penelitian ini berupa variabel bebas (X) adalah tingkat kepuasan atas iklim komunikasi organisasi dan variabel terikat (Y) adalah tingkat kepuasan kerja.

1. Iklim komunikasi organisasi adalah gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, persons pegawai terhadap pegawai lainnya,

harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi berbeda dengan iklim komunikasi dalam arti iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan yang terjadi dalam organisasi seperti yang ditulis Pace dan Faules (2001:147)

2. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri, atau dalam pengertian lain kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja

b. Definisi Operasional

Adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2005:126). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu :

1. Faktor-faktor pengukuran iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2001:159), adalah :

commit to user

- a. Kejujuran
- b. Pembuatan keputusan bersama
- c. Kepercayaan
- d. Keterbukaan dalam komunikasi kebawah
- e. Mendengarkan dalam komunikasi keatas
- f. Perhatian kepada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

2. Indikator kepuasan kerja menurut Porter, Locke, Adam, dan Herzberg dalam Anwar (2008: 87) antara lain:

- a. Kesesuaian dan kenyamanan

Karyawan mendapatkan apa yang diinginkan, pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup, gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, dan tingkat pendidikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

- b. Rasa Adil

Rasa adil Perusahaan memberikan kesempatan yang sama pada karyawan untuk mengembangkan karier, kenaikan jabatan didasarkan pada prestasi kerja karyawan, proses rekrutment sudah melalui prosedur yang jelas, karyawan yang memiliki prestasi kerja mendapatkan penghargaan dan gaji ditetapkan berdasarkan peraturan yang jelas

c. Hilangnya Perasaan Tidak Puas

Perusahaan memberikan keamanan pada karyawan saat bekerja, antara karyawan dan atasan terjalin komunikasi yang baik, perusahaan sangat memperhatikan keselamatan karyawan dalam bekerja, Tata ruang di tempat kerja membuat karyawan betah, lingkungan kerja membuat semangat dalam menyelesaikan pekerjaan

d. *Satisfier*

Pekerjaan karyawan dihargai atasan, berinteraksi dengan teman-teman membuat senang dalam bekerja, karyawan saling menghormati, pimpinan memiliki sikap yang baik pada karyawan dan karyawan mendapat prestasi kerja.

2. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang peneliti lakukan ini adalah merupakan penelitian kuantitatif dan penelitian *eksplanatory*.

Menurut Rubrin, Palmgreen & Shyper dalam West dan Turner (2008:76), penelitian kuantitatif (*quantitative method*) adalah penelitian yang menuntut peneliti untuk melakukan pengamatan yang dapat dikuantitatifkan (diubah dalam bentuk angka) dan kemudian menganalisa angka-angka tersebut.

Penelitian *Eksplanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel atau biasa disebut juga *testing hypothesis*.
eksploratif bertujuan untuk mendapatkan kejelasan atas suatu fenomena
commit to user

atau mendapatkan pengertian-pengertian baru, atau untuk membentuk suatu masalah penelitian (Adi, 2004:5).

Apabila dilihat dari wilayah pengambilan sumber datanya, peneliti dalam penelitian ini menggunakan penelitian populasi,. Penelitian populasi adalah penelitian dimana peneliti ingin melihat semua liku-liku yang ada didalam populasi, oleh karena itu subyeknya meliputi semua yang terdapat didalam populasi (Arikunto, 1987:103).

3. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian dengan subyek yang peneliti jadikan tempat penelitian yaitu LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA, terletak di Ruko Manahan Blok F Jl. Adisucipto Manahan, Surakarta, Indonesia.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data kita dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Apabila peneliti menggunakan tehknik observasi maka sumber datanya dapat berupa benda bergerak, proses sesuatu. Sehubungan dengan sumber datanya yang dijadikan sebagai subyek penelitian, dikenal 3 jenis penelitian, yaitu : Penelitian populasi, penelitian sampel dan penelitian kasus (Arikunto, 1987:102).

Ada dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber-sumber dasar yang merupakan bukti atau saksi utama dari kejadian yang lalu (Nazir, 2005:50).

Dalam penelitian ini sumber data primer peneliti diperoleh langsung dari subyek yang peneliti jadikan tempat penelitian yaitu Sekolah Bisnis Ritel Indonesia Amal Prawira

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah catatan tentang adanya suatu peristiwa ataupun catatan yang jaraknya telah jauh dari sumber orisinal (Nazir, 2005:50).

Dalam penelitian ini peneliti mengambil data sekunder dari buku literatur, maupun data yang di peroleh dari LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA, yang mampu menunjang topik penelitian peneliti.

5. Tehnik Sampling

a. Populasi

Adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Kualitas atau ciri tersebut dinamakan variabel, sebuah populasi dengan jumlah individu tertentu dinamakan populasi *finit*, jika jumlah individu dalam kelompok tidak mempunyai jumlah yang tetap, ataupun jumlahnya tidak terhingga, disebut dengan populasi *infinif* (Nazir, 2005:271).

Definisi lain populasi, menurut Arikunto (1987:103) adalah keseluruhan subyek penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah jumlah seluruh karyawan yang dimiliki oleh LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA yaitu 50 karyawan

b. Sampel

Adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dalam suatu penelitian (Arikunto, 1987:104). Untuk menentukan banyaknya sampel, jika subyeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semuanya. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi (Arikunto, 2002: 107).

Apabila subjek populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2002: 112).

Sehingga tehnik yang digunakan peneliti untuk menentukan responden dalam penelitian ini adalah *populasi sampling* atau sampel populasi yaitu tehnik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dengan jumlah populasi adalah 50 orang maka peneliti akan mengambil semua populasi tersebut sebagai sampel penelitian. Dapat disebut juga sebagai penelitian dengan metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Singarimbun, 1989:159)

Dalam penelitian ini berarti keseluruhan dari jumlah karyawan LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA, yang berjumlah 50 karyawan.

6. Metode Pengumpulan data

a. Kuesioner

Adalah alat untuk mengumpulkan data menggunakan daftar pertanyaan, dengan daftar pertanyaan terperinci dan lengkap. Atau dalam arti lain kuesioner adalah sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis (Nazir, 2005:203).

Kuesioner yang akan digunakan oleh peneliti adalah kuesioner dengan isi pernyataan mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi atau dokumenter adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2002: 206).

Dokumentasi yang akan di gunakan peneliti adalah dokumentasi yang peneliti peroleh dari subjek (LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA) untuk mendukung penelitian ini.

7. Tehnik Analisis Data

Tekhnik analisi data adalah setelah data mentah terkumpul perlu dipecahkan dalam kelompok-kelompok, diadakan kategorisasi, dilakukan manipulasi, serta diperas sedemikian rupa, sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah dan bermanfaat untuk menguji hipotesis (Nazir, 2005:346).

a. Statistik Deskriptif

Adalah suatu penggambaran data yang telah peneliti peroleh secara visual yang dapat dilakukan dalam dua bagian yaitu bentuk gambar atau grafik dan dalam bentuk tulisan. Metode statistik deskriptif dapat digunakan untuk menghasilkan gambaran data berupa tabel frekuensi dan tabulasi silang dimana tabel frekuensi digunakan untuk menampilkan data dalam satu variabel sedangkan tabulasi silang digunakan untuk menampilkan data dalam kolom atau baris (Adi, 2004:130).

b. Korelasi

Untuk menguji hipotesis penelitian dalam penelitian ini diuji dengan uji statistik nonparametric, yakni korelasi “*Rank Spearman*” untuk melihat hubungan antara variabel iklim komunikasi organisasi dan tingkat kepuasan kerja. Uji korelasi “*Rank Spearman*” dipilih dalam penelitian dengan pertimbangan bahwa kedua variabel penelitian tingkat pengukurannya adalah ordinal, yang dibantu dengan program SPSS 17.0 for windows.

Adapun rumus korelasi *Rank Spearman* tersebut adalah sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma di^2}{2\sqrt{[\Sigma x^2] \cdot [\Sigma y^2]}}$$

Keterangan :

r_s = koefisien korelasi *Rank Spearman*

Σdi^2 : Jumlah kuadrat seluruh antar jenjang

Σx^2 : Jumlah jenjang kembar terhadap variabel X

Σy^2 : Jumlah jenjang kembar terhadap variabel Y

BAB II

DESKRIPSI LOKASI

A. SEJARAH LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA

Lembaga Kursus dan Pelatihan Kerja Sekolah Bisnis Ritel Indonesia Amal Prawira Surakarta yang sering di kenal dengan sebutan LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA adalah salah satu lembaga kursus dan pelatihan kerja yang berada di kota surakarta, sebelum dikenal dengan sebutan SBRI, semula SBRI memiliki nama P3MRI yaitu kepanjangan dari Pusat Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Ritel Indonesia, awal berdiri pada bulan Oktober di tahun 2004 dengan alamat kantor yang awalnya berada dijalan Slamet Riyadi 269 Sriwedari Solo.

Dalam perjalanan kedepannya, sekitar kurang lebih tiga tahun setelah berdirinya P3MRI atau Pusat Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Ritel Indonesia ini mengalami sedikit perubahan, lebih tepatnya mengalami perubahan pada nama di tahun 2007, nama yang semula P3MRI (Pusat Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Ritel Indonesia) berubah menjadi SBRI SATANDAN CITRA atau (Sekolah Bisnis Ritel Indonesia SATANDAN CITRA), seperti perusahaan ataupun lembaga lain SBRI tidak terlepas dari perubahan-perubahan untuk menjadi lembaga yang lebih baik kedepannya, selain perubahan nama, SBRI SATANDAN CITRA juga mengalami fase berpindah tempat atau lebih tepatnya berpindah kantor operasional. Pada

bulan Mei 2008 SBRI SATANDAN CITRA berpindah tempat dari yang semula berada di jalan Slamet Riyadi Solo berpindah tempat ke ruko Manahan Blok F JL. Adi Sucipto Solo telp/fax (0271)727797, setelah berganti nama beberapa kali akhirnya di tahun 2009 SBRI SATANDAN CITRA mengalami perubahan nama menjadi Lembaga Kursus dan Pelatihan Kerja Sekolah Bisnis Ritel Indonesia Amal Prawira Surakarta atau sampai sekarang lebih dikenal dengan sebutan LKP SBRI Amal Prawira.

B. LETAK LOKASILKP SBRI AMAL PRAWIRA

Lembaga kursus dan pelatihan kerja SBRI AMAL PRAWIRA sekarang beroperasi di ruko Manahan Blok F JL. Adi Sucipto Solo telp/fax (0271)727797

C. BIDANG CAKUPAN LKP SBRI AMAL PRAWIRA

LKP SBRI Amal Prawira merupakan lembaga pendidikan profesional satu tahun dimana program pendidikan ini adalah bertujuan untuk mencetak Sumber Daya Manusia yang handal dan berkualitas sehingga lulusannya dapat cepat dan mudah untuk mendapatkan pekerjaan. Program pendidikan profesional sendiri dijalankan tidak lebih dari satu tahun.

LKP SBRI Amal Prawira merupakan satu-satunya lembaga pendidikan profesional satu tahun yang berkonsentrasi di bidang ritel atau perdagangan sehingga tingkat persaingan untuk mendapatkan peluang kerja lebih besar daripada bidang pendidikan yang lain. Ritel atau perdagangan sendiri memiliki cakupan bidang yang sangat luas, seperti contohnya adalah adanya

konsentrasi tentang usaha minimarket, hypermarket, perusahaan penyedia eceran sampai distributor seperti distributor HP, asesoris HP, makanan, minuman, roti dan pakaian. Terdapat juga bidang usaha lain, yaitu yang berkuat dengan jasa.

Perusahaan jasa seperti hotel, jasa pengiriman paket dan perusahaan manufaktur seperti perusahaan tekstil dan garmen. Selain bidang usaha yang luas, banyak hal yang dapat dipelajari didalam bidang ritel, mulai dari operasional ritel seperti *product knowledge*, pengadaan barang, penerimaan barang, komputer kasir, manajemen tata letak dan planogram sampai dengan pelayanan prima hingga manajemen bisnis ritelnya sendiri.

D. SISTEM PEMBELAJARAN SBRI

Sistem pembelajaran dengan peralatan multimedia membuat peserta didik dapat lebih fokus dalam mengikuti proses pembelajaran melalui praktek dan diskusi dengan porsi (70%) dari pada teori (30%). Pengajar terdiri dari 90% praktisi dan 10% akademisi sehingga menitik beratkan pada penguasaan *knowledge* (pengetahuan), *skill* (ketrampilan) dan *attitude* (sikap atau kepribadian). Penjabaran dari apa yang diajarkan di dalam LKP SBRI AMAL PRAWIRA sendiri adalah sebagai berikut :

1. *Knowledge to elevate*

Orang yang berpengetahuan secara tidak langsung akan memiliki kelebihan dibandingkan dengan orang lain, keadaan seperti inilah yang menjadikan seseorang itu lebih unggul apabila disandingkan bahkan

commit to user

dibandingkan dengan orang lain, bukan hanya unggul dalam segi pengetahuan tetapi juga jauh lebih unggul dalam berkompetisi dengan yang lain. Pengetahuan tentang ritel atau perdagangan hanya diajarkan di SBRI AMAL PRAWIRA ini, dimana dalam prakteknya pengetahuan ini disusun dalam kurikulum praktis operasional yang telah disesuaikan dengan kebutuhan DU/DI. Hal ini memberikan keunggulan kompetitif pada siswa lulusannya untuk dapat bersaing dan mampu memenangkan kompetisi dalam mendapatkan pekerjaan.

2. *Skill to accelerate*

Didalam diri seseorang pengetahuan saja tidaklah cukup, pengetahuan memudahkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan dengan nilai unggul dibandingkan pesaing yang lain, tetapi apabila hanya mengandalkan pengetahuan belumlah mendukung sebagai syarat untuk mendapatkan porsi peningkatan jenjang karier. Untuk meraih hal tersebut selain butuh pengetahuan seseorang juga memerlukan keahlian, ketrampilan atau skill sehingga dia tahu bagaimana cara untuk mengerjakan tanggung jawab dan kewajibannya seimbang dengan apa yang mampu dia lakukan secara efektif dan efisien. SBRI memiliki tugas secara tidak langsung mengasah ketrampilan dan keahlian siswa, sehingga nantinya ketika telah lulus ketrampilan dan keahlian siswa sudah lebih unggul dibandingkan pesaing yang lain.

3. *Attitude is everything*

Pengetahuan dan ketrampilan harus didukung dengan attitude (kepribadian) yang baik, seseorang yang memiliki kepribadian yang baik secara tidak langsung akan mampu membawa dirinya di segala posisi, situasi dan keadaan dengan baik pula. Seseorang yang pintar dan terampil akan menjadi sempurna dalam pembawaan diri dan pekerjaannya apabila telah memiliki pengetahuan yang cukup tentang bagaimana cara membawa diri yang seharusnya, sehingga dia mampu menjalankan segala tanggung jawab dan tugas yang telah dipercayakan dan diamatkan kepadanya.

E. STRIKTUR ORGANISASI

Sebuah diagram organisasi pada suatu perusahaan dapat dianalisa melalui sifat maupun suatu bentuk keputusan dari level tertinggi unit perusahaan tersebut ke level dibawah berikutnya . Suatu sistem informasi yang dimulai dari suatu organisasi baru membuat suatu rancangan sistem informasi dianalisa secara menyeluruh termasuk analisa terhadap stuktur organisasi yang ada pada perusahaan tempat sistem informasi hendak dibangun. Sebuah perusahaan pasti mempunyai pemilik yang disebut Presiden Direktur.

1. Presiden Direktur bertugas mengepalai semua prosedur yang berjalan dalam suatu perusahaan. Dalam halnya seorang Presiden Direktur dibantu oleh seorang Direktur Operasional.

2. **Direktur Operasional** dalam lembaga ini memiliki tugas dan memiliki peranan memimpin dan mengkoordinasikan semua kegiatan selain itu, direktur operasional harus bisa mengatur suatu pekerjaan dan harus bisa juga mengevaluasi pekerjaan yang sudah selesai. Orang yang menduduki posisi ini adalah orang yang mempunyai wawasan yang cukup luas baik itu dalam pekerjaannya sendiri maupun diluar pekerjaannya. Direktur Operasional tetap tidak dapat bekerja sendiri tanpa adanya bantuan dari manager, baik dari manager keuangan ataupun manager di bidang akademik.

3. **Manajer Keuangan** perusahaan ditinjau dari sudut manajemen keuangan adalah telah menjadi tugas manajer keuangan, begitu juga yang terjadi dalam lembaga ini. Tugas manajer keuangan antara lain adalah sebagai berikut (pencatatan segala aktifitas keuangan yang terjadi didalam perusahaan tersebut, penggunaan uang secara efektif dan efisien, analisis laporan keuangan, analisis lingkungan Internal dan eksternal yang berhubungan dengan keputusan rutin dan khusus yang baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan arus uang perusahaan), atau dapat dijabarkan dengan hal lainnya tugas seorang manajer keuangan disini adalah :

1. Membuat rencana yang berkenaan dengan alokasi penggunaan dana.
2. Melakukan pengendalian terhadap budget dan realisasinya.
3. Mengawasi tagihan dan penerimaan kas lainnya serta pengeluaran kas melalui laporan arus kas (**cash flow**) perusahaan.

4. Melakukan pencatatan atas transaksi-transaksi perusahaan dan menyajikan laporan keuangan tepat waktu.
5. Bekerjasama dengan bagian lain dalam menyusun anggaran, membuat proposal usaha, pembelian dan kegiatan lain yang berpengaruh terhadap keuangan perusahaan.
6. Membuat laporan dan menyampaikannya kepada direksi.

4. **Staff Keuangan** bertugas membantu lancarnya tugas dari manajer keuangan dengan saling memberi masukan dan bertukar fikiran secara *continue*.

5. **Manajer Akademik** dalam bidang tugasnya di lembaga ini tidak jauh beda dengan tugas manajer akademik di lembaga pendidikan lainnya, disini manajer akademik memiliki tugas :

1. Menyusun dan menjabarkan Kalender Pendidikan
2. Menyusun Pembagian Tugas Dosen dan Jadwal Pelajaran
3. Mengatur Penyusunan Program Pengajaran (Program Semester, Program Satuan Pelajaran, dan Persiapan Mengajar, Penjabaran dan Penyesuaian Kurikulum)
4. Mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kelulusan
5. Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.
6. Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar
7. Mengatur Pengembangan dan koordinator mata pelajaran
8. Melaksanakan supervisi administrasi dan akademis
9. Menyusun Laporan

6. **Staff Akademik** tugasnya membantu lancarnya tugas dari manajer akademik dengan saling memberi masukan dan bertukar fikiran secara *continue*.
7. **Divisi Marketing** merupakan salah satu divisi yang memiliki peranan penting didalam menentukan kemajuan LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA ini. Karena divisi atau bidang marketing ini memiliki fungsi dan tugas untuk menghasilkan pemasukan, semakin besar pemasukan yang dapat berhasil dicapai maka akan semakin berkembang dan dikenal oleh masyarakat pula keberadaan LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA. Divisi Marketing tidak dapat berdiri sendiri, setiap aktivitas yang dilakukan oleh divisi ini memiliki hubungan dan keterkaitan dengan setiap bagian didalam kantor, karena

F. Visi dan Misi

Visi :

Menjadikan usaha bersama yang multinasional dengan pelayanan yang menyeluruh dan terpadu guna membentuk bangsa yang mandiri, berintegritas dan sejahtera.

Misi :

1. Mewujudkan suatu organisasi bisnis multinasional yang profesional sehingga memiliki kontribusi terhadap bangsa dan negara dengan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan bangsa.

2. Membentuk jaringan usaha yang dapat berdiri tegak dengan dasar profesional untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dan bermanfaat.

G. Pendidikan 1 Tahun LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA

1. Jurusan atau Program Studi

SBRI AMAL PRAWIRA berkonsentrasi dalam satu bidang program studi yaitu pembelajaran tentang manajemen informatika bisnis ritel, karena itulah SBRI AMAL PRAWIRA membuka jurusan atau program studi “Manajemen Informatika Bisni Ritel”.

Mahasiswa disiapkan dan dididik untuk dapat menguasai tentang segala macam operasional di bidang bisnis ritel, dimana orientasi kerjanya meliputi : Kasir, Staff Umum Operasional Ritel, *Merchandiser*, *Customer Service*, *Checker*, *Administrasi*, *Quality Control*, *Staff Marketing*.

2. Layanan Bimbingan Karier

a. *Career Development Center (CDC)*

Merupakan komunitas yang dibentuk oleh LKP SBRI AMAL PRAWIRA dengan tujuan untuk pembentukan karakter bagi yang ingin memilih berkarir. Di dalam komunitas ini, siswa akan mendapatkan :

1. Fasilitas dan layanan bantuan penempatan kerja .
2. Penempatan OJT (*On The Job Training*).
3. Pengelolaan karakter Sumber Daya Manusia (SDM) untuk dapat mampu menjadi siswa yang siap kerja di bursa kerja.

b. *Entrepreneurship Center (EC)*

Selain memiliki CDC, SBRI juga menyediakan layanan komunitas *Entrepreneurship Center* yang juga mendidik, melatih dan membentuk karakter siswa yang benar-benar ingin menjadi seorang wirausahawan di usia muda.

Fasilitas yang didapatkan didalam komunitas ini adalah :

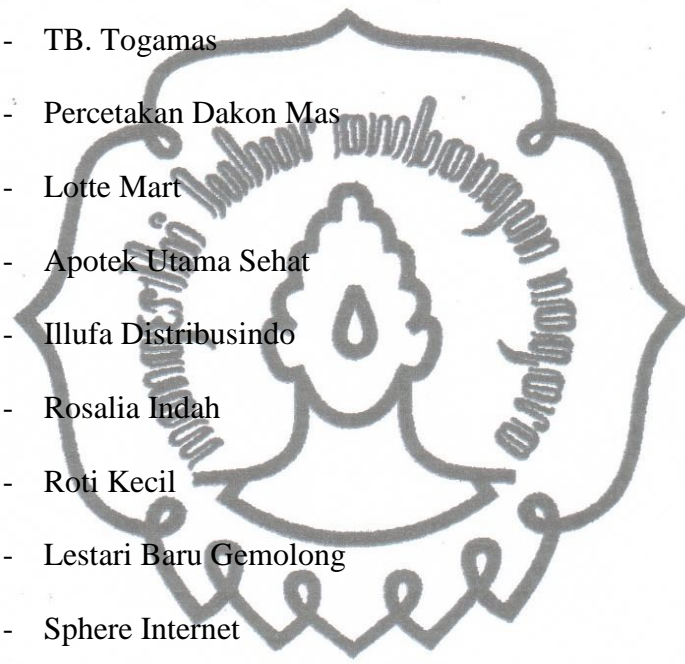
1. Pembentukan karakter dan ketrampilan menjadi seorang enterpreanur di usia muda.
2. Mendapatkan fasilitas pinjaman modal bagi yang memiliki bakat dan minat menjadi seorang wirausahawan.
3. Peluang Kerja

LKP SBRI AMAL PRAWIRA dalam memberikan pelayanan terhadap siswa didiknya tidaklah setengah-setengah, dari manajemen sendiri telah memiliki berbagai relasi yang selama ini telah mempunyai kerjasama baik secara langsung maupun tidak langsung dengan LKP SBRI AMAL PRAWIRA. Diantaranya adalah :

- Hypermart
- TB. Gramedia
- The Sunan Hotel
- Carrefour
- Ungaran Sari Garment
- Alfamart
- Dunkin Donut's

commit to user

- Indomaret
- Batik Keris
- Luwes Group
- Batik Damar Hadi
- Unilever Indonesia
- TB. Togamas
- Percetakan Dakon Mas
- Lotte Mart
- Apotek Utama Sehat
- Illufa Distribusindo
- Rosalia Indah
- Roti Kecil
- Lestari Baru Gemolong
- Sphere Internet
- Oke Shop
- Matahari Dept. Store
- Amigo Group
- Pojok Busana
- Assalam Hypermarket
- Roti Ganep's
- Soba Swalayan
- Mitra Toserba
- Pan Brothers



- Laris Toserba, dan masih banyak lagi.

H. Perijinan

LKP SBRI AMAL PRAWIRA kedepannya tidak hanya memperkokoh dalam bidang manajemen tetapi juga dalam bidang kualitasnya, karena itu LKP SBRI AMAL PRAWIRA didalam operasionalnya juga telah memiliki pengakuan berupa perijinan dari berbagai dinas. Perijinan tersebut antara lain adalah :

1. Ijin Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kotamadya Surakarta
No. 4311.34 / 5054 / PNF / 2010
Nilek = 03205-1.0106
2. Ijin Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Surakarta
No. SER. 563.25 / 237 / 2009

BAB III

SAJIAN DATA

Dalam bab ini akan disajikan data yang penulis peroleh dari penelitian di lapangan. Sebagai salah satu tahap kegiatan statistik, penyajian data merupakan kegiatan menyusun data secara teratur dan ringkas agar dapat dengan mudah dipahami dan dimengerti. Tujuannya agar dapat memberikan gambaran tentang ciri atau sifat yang terkandung dalam angka tersebut sehingga mampu memberikan informasi yang berarti sesuai dengan maksud dan tujuan dari pengumpulan data.

A. Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden dalam pengambilan data ini, peneliti akan memilih deskripsi profil berdasarkan karakteristik demografis menurut jenis kelamin.

Tabel 1
Tabel Berdasarkan Jenis Kelamin

Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-Laki	25	50%
Perempuan	25	50%
Jumlah	50 Orang	100%

(Sumber : *Data Primer*)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa besar karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA dari jupmah keseluruhan 50 karyawan, antara

commit to user

karyawan laki-laki dan perempuan memiliki porsi yang seimbang, yaitu karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau sebesar 25 persen dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang pula atau sebesar 25 persen.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dalam hal ini terdapat dua variabel yaitu iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja. Data mengenai dua variabel diatas merupakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden pada setiap pertanyaan dalam kuesioner.

1. Variabel independen iklim komunikasi organisasi (X)

Iklim komunikasi organisasi diukur melalui beberapa indikator, indikator tersebut adalah :

- a. Kejujuran
- b. Pembuatan keputusan bersama
- c. Kepercayaan
- d. Keterbukaan dalam komunikasi kebawah
- e. Mendengarkan dalam komunikasi keatas
- f. Perhatian kepada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Berdasarkan setiap indikator diatas, peneliti menjabarkannya menjadi pertanyaan-pertanyaan yang mewakili indikator tersebut diatas, dan berikut penyajiannya :

a. Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi Berdasarkan Item Pertanyaan Dari Setiap Indikator Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)

1) Kejujuran

Adalah berisi pertanyaan yang memiliki tujuan untuk mengukur tingkat kejujuran karyawan, dimana pertanyaan tersebut meliputi tentang keterusterangan yang mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai di tempat mereka bekerja..

Terdapat tiga pertanyaan yang mewakili indikator diatas, dengan bobot di setiap pilihan jawaban adalah :

1. Responden menjawab A (sangat jarang) memperoleh nilai 1
2. Responden menjawab B (jarang) memperoleh nilai 2.
3. Responden menjawab C (sangat sering) memperoleh nilai 3.

Sajian data tiga buah pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut :

Pertanyaan 1 :

1. Apakah Anda selalu menyampaikan informasi berkaitan dengan tugas dan kewajiban sesuai dengan keadaan sebenarnya atau fakta yang ada di lapangan?

Tabel 2
Hasil Nilai Jawaban Responden berdasarkan indikator kejujuran terhadap informasi yang Berkaitan dengan Tugas dan Kewajiban

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	2	4%
2	Kadang-kadang	11	22%

3	Selalu	37	74%
Jumlah		50 orang	100%

(Sumber : *Kuesioner no.9*)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator kejujuran terhadap informasi yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 37 responden dengan total prosentase sebesar 74 persen, yang artinya bagi mereka tingkat kejujuran karyawan terhadap informasi yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban telah diterapkan dan bagus.

11 Orang atau 22 persen karyawan berada pada kategori sedang yang berasumsi bahwa tingkat kejujuran karyawan terhadap informasi yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban kurang diterapkan disana. Sisanya adalah mereka karyawan yang berada pada kategori rendah dengan perolehan 4 persen atau 2 orang yang merasa bahwa kejujuran atas informasi yang diberikan berkaitan dengan tugas dan kewajiban tidak diterapkan di tempat kerja mereka.

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan bahwa kejujuran terhadap informasi yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban di tempat mereka bekerja sudah berjalan dengan baik dalam prakteknya.

Pertanyaan 2 :

1. Apakah anda merasakan suasana yang dipenuhi kejujuran di dalam berkomunikasi antara sesama pegawai di perusahaan?

Tabel 3
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Item Kejujuran Antara Sesama Pegawai

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	0	0%
2	Sedang	20	40%
3	Tinggi	30	60%
Jumlah		50 orang	100%

(Sumber : *Kuesioner no.10*)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator kejujuran antar sesama pegawai terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 30 responden dengan total prosentase sebesar 60 persen, yang artinya bagi mereka tingkat kejujuran karyawan antar sesama pegawai sudah cukup bagus, 20 Orang atau 40 persen karyawan berada pada kategori sedang yang berpendapat bahwa tingkat kejujuran karyawan antar sesama pegawai kurang terlihat disana.

Sehingga dari tabel diatas jelas terlihat bahwa penilaian karyawan berdasarkan item kejujuran antara sesama pegawai cenderung tinggi berarti kejujuran sesama pegawai yang selama ini terjalin di dalam lingkungan kerja mereka sudah cukup bagus.

Pertanyaan 3 :

1. Apakah anda merasakan suasana yang dipenuhi kejujuran di dalam berkomunikasi antara pegawai dan pimpinan di perusahaan?

Tabel 4
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Item Kejujuran Antara Pegawai dan Pmpinan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	1	2%
2	Sedang	11	22%
3	Tinggi	38	76%
Jumlah		50 orang	100%

(Sumber : *Kuesioner no.11*)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator kejujuran antar pegawai dan pimpinan, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 38 responden dengan total prosentase sebesar 76 persen, yang artinya bagi mereka tingkat kejujuran karyawan dan atasan berjalan dengan baik dan bagus.

11 Orang atau 22 persen karyawan berada pada kategori sedang yang berasumsi bahwa tingkat kejujuran karyawan kepada pimpinan kurang diterapkan disana. Sisanya adalah karyawan yang berada pada kategori rendah dengan perolehan 2 persen atau 1orang yang merasa bahwa kejujuran antar pegawai dan pimpinan belum berjalan di tempat kerja mereka.

commit to user

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan bahwa kejujuran diantara sesama pegawai, di tempat mereka bekerja sekarang ini sudah terasa dala kesehariannya .

a. Hasil Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi berdasarkan item indikator kejujuran

Dari tiga buah pertanyaan yang mewakili indikator kejujuran, sajian data diklasifikasikan berdasarkan indikator kejujuran adalah sebagai berikut :

Nilai tertinggi yang dicapai oleh responden sebesar 9, sedangkan nilai terendah yang dicapai responden sebesar 5. Dari data tersebut dapat digunakan untuk mengklasifikasikan data. Langkah pertama untuk mengklasifikan data adalah dengan mencari besarnya range (jarak pengukuran), dengan menggunakan rumus :

$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$$R = 9 - 5$$

$$R = 4$$

Langkah kedua kemudian mencari I (lebar interval), menggunakan rumus:

$$I = \text{Range} / \text{kelas}$$

Jumlah kelas yang dikehendaki ada 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah sehingga dapat diketahui hasilnya I yaitu :

$$I = 4:3$$

$$I = 1,33$$

Dengan menggunakan kategori yang telah ditentukan di atas maka setelah melalui perhitungan dari semua jawaban yang masuk sebanyak 50 responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5
Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)
berdasarkan indikator Kejujuran

No	Kategori	Total Nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	5,00 – 6,33	5	10%
2	Sedang	6,34 – 7,67	10	20%
3	Tinggi	7,68 – 9,00	35	70%
Jumlah			50 orang	100%

(Sumber : *Data Primer*)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator kejujuran, terlihat jelas bahwa hasil didominasi kategori tinggi dengan perolehan jumlah 35 responden dengan total prosentase sebesar 70 persen, yang artinya bagi mereka suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai.

Pada kategori sedang terdapat 10 responden dengan 20 persen perolehan, mereka menganggap kejujuran dalam lingkungan

kerja mereka sudah bagus, dan sisanya adalah 5 responden dengan perolehan 10 persen berada dalam kategori rendah, dimana mereka menganggap bahwa iklim komunikasi organisasi berkaitan dengan kejujuran belum begitu terlihat di lingkungan kerja mereka.

2) Pembuatan Keputusan Bersama

Adalah berisi pertanyaan yang memiliki tujuan untuk mengukur tingkat partisipasi karyawan dalam penarikan keputusan untuk perusahaan atau organisasi mereka secara bersama.

Terdapat dua pertanyaan yang mewakili indikator diatas, dengan bobot di setiap pilihan jawaban adalah :

- 1.Responden menjawab A (sangat jarang) memperoleh nilai 1
2. Responden menjawab B (jarang) memperoleh nilai 2.
- 3.Responden menjawab C (sangat sering) memperoleh nilai 3.

Sajian data dua buah pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut :

Pertanyaan 1 :

1. Apa Anda diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kebijakan perusahaan?

Tabel 6
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Item
Pemberian Kesempatan Dalam Pengambilan Keputusan
Bersama

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	0	0%
2	Sedang	10	20%
3	Tinggi	40	80%
Jumlah		50 Orang	100 %

(Sumber : *Kuesioner no 7*)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator pembuatan keputusan bersama, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 40 responden dengan total prosentase sebesar 80 persen, yang artinya bagi mereka pemberian kesempatan oleh perusahaan telah berjalan dengan baik dan bagus.

10 Orang atau 20 persen karyawan berada pada kategori sedang yang berasumsi bahwa tingkat pemberian kesempatan dalam pembuatan keputusan telah berjalan dengan baik.

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan perusahaan hampir selalu memberikan kesempatan karyawannya untuk berpendapat dalam mengambil keputusan .

Pertanyaan 2 :

1. Apa Anda diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan strategi perusahaan?

commit to user

Tabel7
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator
Pembuatan Keputusan Bersama Berkaitan dengan
Kesempatan Mengemukakan Pendapat berhubungan dengan
strategi

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	4	8%
2	Kadang –kadang	14	28%
3	Sangat Sering	32	64%
Jumlah		50	100%

(sumber : kuesioner no8)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator pembuatan keputusan bersama, dalam kesempatan mengemukakan pendapat berhubungan dengan strategi terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 32 responden dengan total prosentase sebesar 64 persen, yang artinya bagi mereka pemberian kesempatan telah berjalan dengan sangat baik. 4 orang atau 8 persen berada dalam kategori rendah dan 14 Orang atau 28 persen karyawan berada pada kategori sedang yang berasumsi bahwa tingkat pemberian kesempatan dalam mengemukakan pendapat berkaitan dengan pembuatan keputusan berhubungan dengan strategi telah berjalan dengan baik.

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan perusahaan hampir selalu memberikan kesempatan karyawannya untuk berpendapat dalam pembuatan keputusan berhubungan dengan strategi.

a. Hasil Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi berdasarkan indikator pembuatan keputusan bersama

Dari dua buah pertanyaan yang mewakili indikator pembuatan keputusan bersama, sajian data diklasifikasikan berdasarkan indikator pembuatan keputusan bersama adalah sebagai berikut :

Nilai tertinggi yang dicapai oleh responden sebesar 6, sedangkan nilai terendah yang dicapai responden sebesar 3. Dari data tersebut dapat digunakan untuk mengklasifikasikan data. Langkah pertama untuk mengklasifikasikan data adalah dengan mencari besarnya range (jarak pengukuran), dengan menggunakan rumus :

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 6 - 3$$

$$R = 3$$

Langkah kedua kemudian mencari I (lebar interval), menggunakan rumus:

$$I = \text{Range} / \text{kelas}$$

Jumlah kelas yang dikehendaki ada 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah sehingga dapat diketahui hasilnya I yaitu :

$$I = 3 : 3$$

$$I = 1$$

Dengan menggunakan kategori yang telah ditentukan di atas maka setelah melalui perhitungan dari semua jawaban yang masuk sebanyak 50 responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8
Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)
berdasarkan indikator Partisipasi dalam pembuatan keputusan bersama

No	Kategori	Total Nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	3,00 – 4,00	10	20%
2	Sedang	4,01 – 5,01	9	18%
3	Tinggi	5,02 – 6,00	31	62%
Jumlah			50 orang	100%

(Sumber : *Data Primer*)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator keputusan bersama, terlihat jelas bahwa hasil didominasi kategori tinggi dengan perolehan jumlah 31 responden dengan total prosentase sebesar 62 persen, yang artinya bagi mereka para karyawan di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka.

Pada kategori sedang terdapat 9 responden dengan 18 persen perolehan, mereka menganggap partisipasi pembuatan keputusan bersama dilingkungan kerja mereka sudah cukup bagus, dan sisanya adalah 9 responden dengan perolehan 20 persen berada dalam kategori rendah, dimana mereka menganggap bahwa iklim komunikasi

organisasi berkaitan dengan kepercayaan kurang begitu diterapkan atau terkadang mereka tidak diikutsertakan dalam pembuatan keputusan bersama.

3) Kepercayaan

Adalah berisi pertanyaan yang memiliki tujuan untuk mengukur bagaimana kepercayaan yang diperoleh perusahaan terhadap karyawan. Dimana meliputi tentang bagaimana karyawan bekerja keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.

Terdapat empat pertanyaan yang mewakili indikator diatas, dengan bobot di setiap pilihan jawaban adalah :

- 1.Responden menjawab A (sangat jarang) memperoleh nilai 1
2. Responden menjawab B (jarang) memperoleh nilai 2.
- 3.Responden menjawab C (sangat sering) memperoleh nilai 3.

Sajian data empat buah pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut :

Pertanyaan 1 :

1. Dalam menyelesaikan tugas perusahaan tempat anda bekerja, apakah Anda merasakan suasana saling menghormati di antara sesama karyawan?

Tabel 9
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kepercayaan yang diperoleh berkaitan rasa saling menghormati sesama karyawan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	0	0%
2	Kadang –kadang	10	20%
3	Sangat Sering	40	80%
Jumlah		50	100%

(sumber : kuesioner no 2)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator kepercayaan yang diperoleh berkaitan rasa saling menghormati sesama karyawan, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 40 responden dengan total prosentase sebesar 80 persen, yang artinya bagi mereka rasa saling menghormati sesama karyawan berjalan dengan sangat baik. dan 10 Orang atau 20 persen karyawan berada pada kategori sedang yang berasumsi bahwa rasa saling menghormati sesama karyawan telah berjalan dengan baik.

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan bahwa suasana saling menghormati di tempat mereka bekerja memang sangat terasa di setiap harinya, terlihat dari hasil responden yang tidak memilih kategori rendah..

Pertanyaan 2 :

1. Dalam menyelesaikan tugas perusahaan, apakah Anda merasa bebas dalam menyelesaikan tugas tersebut?

Tabel 10
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kepercayaan yang diperoleh berkaitan rasa bebas dalam menyelesaikan tugas

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	8	16%
2	Kadang-kadang	21	42%
3	Sangat Sering	21	42%
Jumlah		50	100%

(sumber : kuesioner no 3)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator kepercayaan yang diperoleh berkaitan rasa bebas dalam menyelesaikan tugas, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dan sedang dengan perolehan jumlah 21 responden dengan total prosentase sebesar 42 persen, yang artinya bagi mereka rasa bebas dalam menyelesaikan tugas berjalan dengan sangat baik. 8 orang 16 persen berada dalam kategori rendah, dimana mereka merasa rasa bebas dalam menyelesaikan tugas kurang begitu mereka rasakan/

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan bahwa adanya suasana rasa bebas dalam menyelesaikan tugas di tempat mereka bekerja memang sangat terasa di setiap harinya. perusahaan memberikan kebebasan yang dibutuhkan karyawan.

Pertanyaan 3 :

1. Dalam menyelesaikan tugas perusahaan, apakah Anda merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas tersebut

Tabel 11
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kepercayaan yang diperoleh berkaitan rasa nyaman dalam menyelesaikan tugas

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	0	0%
2	Kadang –kadang	22	44%
3	Sangat Sering	28	56%
Jumlah		50	100%

(sumber : kuesioner no 4)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator kepercayaan yang diperoleh berkaitan rasa nyaman dalam menyelesaikan tugas, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi 28 orang atau 56 persen dan kategori sedang dengan perolehan jumlah 22 responden dengan total prosentase sebesar 44 persen, yang artinya bagi mereka rasa nyaman dalam menyelesaikan tugas berjalan dengan sangat baik.

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan bahwa adanya suasana rasa nyaman dalam menyelesaikan tugas di tempat mereka bekerja memang sangat terasa di setiap harinya. perusahaan memberikan kebebasan yang dibutuhkan karyawan. Terlihat tidak ada responden yang memilih dalam kategori rendah.

Pertanyaan 4 :

1. Menurut Anda, apakah kesejahteraan karyawan di tempat Anda diperhatikan?

Tabel 12**Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kepercayaan yang diperoleh berkaitan kesejahteraan**

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	3	6%
2	Kadang –kadang	13	26%
3	Sangat Sering	34	68%
Jumlah		50	100%

(sumber : kuesioner no 19)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator kepercayaan yang diperoleh berkaitan dengan kesejahteraan, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dan sedang dengan perolehan jumlah 34 responden dengan total prosentase sebesar 68 persen, yang artinya bagi mereka kesejahteraan di tempat mereka bekerja berjalan dengan sangat baik. 3orang 6 persen berada dalam kategori rendah, dimana mereka kesejahteraan di tempat mereka bekerja kurang diperhatikan dan 13 orang atau 26 persen berada dlaam kategori sedang.

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan bahwa adanya kesejahteraan di tempat mereka bekerja memang sangat terasa di setiap harinya, perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan yang dibutuhkan karyawan.

a. Hasil Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi berdasarkan indikator kepercayaan.

Dari empat buah pertanyaan yang mewakili indikator kepercayaan , sajian data di klasifikasikan berdasarkan indikator kepercayaan adalah sebagai berikut :

Nilai tertinggi yang dicapai oleh responden sebesar 12, sedangkan nilai terendah yang dicapai responden sebesar 6. Dari data tersebut dapat digunakan untuk mengklasifikasikan data. Langkah pertama untuk mengklasifikasikan data adalah dengan mencari besarnya range (jarak pengukuran), dengan menggunakan rumus :

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 12 - 6$$

$$R = 6$$

Langkah kedua kemudian mencari I (lebar interval), menggunakan rumus:

$$I = \text{Range} / \text{kelas}$$

Jumlah kelas yang dikehendaki ada 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah sehingga dapat diketahui hasilnya I yaitu :

$$I = 6 : 3$$

$$I = 2$$

Dengan menggunakan kategori yang telah ditentukan di atas maka setelah melalui perhitungan dari semua jawaban yang masuk sebanyak 50 responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 13
Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)
berdasarkan indikator kepercayaan

No	Kategori	Total Nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	6,00 – 8,00	8	16%
2	Sedang	8,01 – 10,01	17	34%
3	Tinggi	10,02 – 12,00	25	50%
Jumlah			50 orang	100%

(Sumber : *Data Primer*)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator kepercayaan, terlihat jelas bahwa hasil didominasi kategori tinggi dengan perolehan jumlah 25 responden dengan total prosentase sebesar 50 persen, yang artinya bagi mereka personel di semua tingkat berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.

Pada kategori sedang terdapat 17 responden dengan 34 persen perolehan, mereka menganggap kepercayaan dilingkungan kerja mereka sudah cukup bagus, dan sisanya adalah 8 responden dengan perolehan 16 persen berada dalam kategori rendah, dimana mereka menganggap bahwa iklim komunikasi organisasi berkaitan dengan kepercayaan kurang begitu diterapkan.

4) Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah

Adalah berisi pertanyaan – pertanyaan yang bertujuan untuk mengukur bagaimana komunikasi yang terjadi dalam menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Terdapat lima pertanyaan yang mewakili indikator diatas, dengan bobot di setiap pilihan jawaban adalah :

- 1.Responden menjawab A (sangat jarang) memperoleh nilai 1
2. Responden menjawab B (jarang) memperoleh nilai 2.
- 3.Responden menjawab C (sangat sering) memperoleh nilai 3.

Sajian data lima buah pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut :

Pertanyaan 1 :

1. Ketika menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan perusahaan di tempat Anda bekerja, apakah perusahaan selalu menginformasikan berbagai data yang dibutuhkan dalam bekerja.

Tabel 14

Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Keterbukaan Berdasarkan Informasi

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	1	2%
2	Kadang –kadang	5	10%
3	Sangat Sering	44	88%

Jumlah	50	100%
---------------	-----------	-------------

(sumber : kuesioner no 1)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator keterbukaan berdasarkan informasi, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dan sedang dengan perolehan jumlah 44 responden dengan total prosentase sebesar 88 persen, yang artinya bagi mereka keterbukaan berdasarkan informasi di tempat mereka bekerja berjalan dengan sangat baik. 1 orang 2persen berada dalam kategori rendah, dimana mereka merasa keterbukaan berdasarkan informasi kurang diperhatikan dan 5 orang atau 10 persen berada dalam kategori sedang.

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan bahwa keterbukaan berdasarkan informasi di tempat mereka bekerja sudah diterapkan dalam kesehariannya.

Pertanyaan 2 :

1. Menurut Anda, apakah informasi yang dibutuhkan diberikan secara jelas, terkait dalam proses komunikasi yang terjadi di perusahaan tempat anda bekerja?

Tabel 15

Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Keterbukaan Berdasarkan Kejelasan Data

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	0	0%
2	Kadang-kadang	12	24%

3	Sangat Sering	38	76%
Jumlah		50	100%

(sumber : kuesioner no 12)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator keterbukaan berdasarkan kejelasan data, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 38 responden dengan total prosentase sebesar 76 persen, yang artinya bagi mereka keterbukaan berdasarkan informasi di tempat mereka bekerja berjalan dengan sangat baik. dan 12 orang atau 24 persen berada dalam kategori sedang.

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan bahwa keterbukaan berdasarkan kejelasan data di tempat mereka bekerja sudah berjalan dengan sangat baik dalam kesehariannya.

Pertanyaan 3 :

1. Dalam menyelesaikan tugas perusahaan, apakah perusahaan memberikan informasi yang dapat meningkatkan wawasan Anda mengenai perusahaan?
- 2.

Tabel 16

Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Keterbukaan Berdasarkan Peningkatan Wawasan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	0	0%
2	Kadang –kadang	5	10%
3	Sangat Sering	45	90%

Jumlah	50 Orang	100%
---------------	-----------------	-------------

(sumber : kuesioner no 13)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator keterbukaan berdasarkan peningkatan wawasan, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 38 responden dengan total prosentase sebesar 76 persen, yang artinya bagi mereka keterbukaan berdasarkan peningkatan wawasan di tempat mereka bekerja berjalan dengan sangat baik. dan 12 orang atau 24 persen berada dilaam kategori sedang.

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan bahwa keterbukaan berdasarkan peningkatan wawasan di tempat mereka bekerja sudah berjalan dengan sangat baik dalam kesehariannya.

Pertanyaan 4 :

1. Dalam menyelesaikan tugas perusahaan, apakah informasi yang Anda butuhkan dari perusahaan dapat diperoleh dengan mudah (kecuali untuk informasi yang bersifat rahasia)?

Tabel 17

Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Keterbukaan Berdasarkan Kemudahan Informasi

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	1	2%
2	Kadang –kadang	11	22%
3	Sangat Sering	38	76%

Jumlah	50 Orang	100%
---------------	-----------------	-------------

(sumber : kuesioner no 14)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator keterbukaan berdasarkan kemudahan informasi, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 38 responden dengan total prosentase sebesar 76 persen, yang artinya bagi mereka keterbukaan berdasarkan kemudahan informasi di tempat mereka bekerja berjalan dengan sangat baik. dan 11 orang atau 22 persen berada dalam kategori sedang.

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan bahwa keterbukaan berdasarkan kemudahan informasi di tempat mereka bekerja sudah berjalan dengan sangat baik dalam kesehariannya.

Pertanyaan 5 :

1. Menurut Anda, apakah karyawan di tiap divisi perusahaan mendengarkan laporan-laporan masalah yang disampaikan oleh personel dari divisi lain?

Tabel 18

Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Keterbukaan Berdasarkan Laporan Divisi Lain

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	5	10%
2	Kadang –kadang	20	40%
3	Sangat Sering	25	50%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 16)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator keterbukaan berdasarkan laporan divisi lain, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 25 responden dengan total prosentase sebesar 50 persen, yang artinya bagi mereka laporan dari divisi lain di tempat mereka bekerja didengarkan dengan sangat baik. dan 20 orang atau 40 persen berada dalam kategori sedang, dan sisanya pada kategori rendah

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan bahwa keterbukaan dalam mendengarkan laporan dari divisi lain di tempat mereka bekerja sudah berjalan dengan sangat baik dalam kesehariannya.

a. Hasil Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi berdasarkan indikator keterbukaan dalam komunikasi ke bawah.

Dari lima buah pertanyaan yang mewakili indikator keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, sajian data di klasifikasikan berdasarkan indikator keterbukaan dalam komunikasi ke bawah adalah sebagai berikut:

Nilai tertinggi yang dicapai oleh responden sebesar 15, sedangkan nilai terendah yang dicapai responden sebesar 10. Dari data tersebut dapat digunakan untuk mengklasifikasikan data. Langkah pertama untuk mengklasifikasikan data adalah dengan mencari besarnya range (jarak pengukuran), dengan menggunakan rumus :

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 15-10$$

$$R = 5$$

Langkah kedua kemudian mencari I (lebar interval), menggunakan rumus:

$$I = \text{Range} / \text{kelas}$$

Jumlah kelas yang dikehendaki ada 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah sehingga dapat diketahui hasilnya I yaitu :

$$I = 5:3$$

$$I = 1,66$$

Dengan menggunakan kategori yang telah ditentukan di atas maka setelah melalui perhitungan dari semua jawaban yang masuk sebanyak 50 responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 19
Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)
berdasarkan indikator keterbukaan ke bawah

No	Kategori	Total Nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	10,00 – 11,66	5	10%
2	Sedang	11,67 – 13,33	14	28%
3	Tinggi	13,34 – 15,00	31	62%
Jumlah			50 orang	100%

(Sumber : *Data Primer*)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator keterbukaan ke bawah,, terlihat jelas bahwa hasil didominasi kategori tinggi dengan perolehan jumlah 31 responden dengan

total prosentase sebesar 62 persen, yang artinya bagi mereka sangat terbuka untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan

Pada kategori sedang terdapat 14 responden dengan 28 persen perolehan, mereka menganggap keadaan dalam keterbukaan ke bawah sudah cukup bagus, dan sisanya adalah 5 responden dengan perolehan 10 persen berada dalam kategori rendah, dimana mereka menganggap bahwa iklim komunikasi organisasi berkaitan dengan komunikasi keterbukaan ke bawah kurang begitu bagus dan terbuka.

5) Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas

Adalah berisi pertanyaan – pertanyaan yang bertujuan untuk mengukur bagaimana komunikasi disana memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan

Terdapat tiga pertanyaan yang mewakili indikator diatas, dengan bobot di setiap pilihan jawaban adalah :

- 1.Responden menjawab A (sangat jarang) memperoleh nilai 1
2. Responden menjawab B (jarang) memperoleh nilai 2.
- 3.Responden menjawab C (sangat sering) memperoleh nilai 3.

Sajian data tiga buah pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut :

Pertanyaan 1 :

1. Dalam menyelesaikan tugas perusahaan, apa Anda berusaha mengkonsultasikannya dengan pimpinan (leader) yang berwenang didalam divisi tempat Anda bekerja?

Tabel 20
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Mendengarkan Komunikasi Ke Atas Berkaitan dengan Konsultasi

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	3	6%
2	Kadang –kadang	16	32%
3	Sangat Sering	31	62%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 6)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator mendengarkan komunikasi ke atas berkaitan dengan konsultasi, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 31 responden dengan total prosentase sebesar 62 persen, yang artinya bagi mereka kegiatan mendengarkan komunikasi keatas telah berjalan dengan sangat baik. dan 16 orang atau 32 persen berada dlaam kategori sedang dan sisanya 3 orang dengan perolehan 6 persen berada dalam kategori rendah.

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan bahwa suasana saling mendengarkan pada komunikasi ke atas disadari penting oleh sebagian besar karyawan, sehingga semua telah berjalan dengan baik

commit to user

Pertanyaan 2 :

1. Dalam menyelesaikan tugas perusahaan, apakah informasi yang Anda berikan dipandang cukup penting oleh perusahaan?

Tabel 21
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Mendengarkan Komunikasi Ke Atas Berkaitan dengan Informasi

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	3	6%
2	Kadang –kadang	15	30%
3	Sangat Sering	32	64%
Jumlah		50	100%

(sumber : kuesioner no 17)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator mendengarkan komunikasi ke atas berkaitan dengan informasi, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 32 responden dengan total prosentase sebesar 64 persen, yang artinya bagi mereka kegiatan mendengarkan komunikasi keatas dalam hal informasi telah berjalan dengan sangat baik. dan 15 orang atau 30 persen berada dalam kategori sedang dan sisanya 3 orang dengan perolehan 6 persen berada dalam kategori rendah.

Pertanyaan 3 :

1. Tentang hasil pekerjaan Anda, apakah perusahaan menunjukkan sikap menghargai hasil kerja tersebut?

Tabel 22
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Mendengarkan Komunikasi Ke Atas Berkaitan dengan Penghargaan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	0	0%
2	Kadang –kadang	10	20%
3	Sangat Sering	40	80%
Jumlah		50	100%

(sumber : kuesioner no 18)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator mendengarkan komunikasi ke atas berkaitan dengan penghargaan, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 40 responden dengan total prosentase sebesar 80 persen, yang artinya bagi mereka kegiatan mendengarkan komunikasi keatas telah berjalan dengan sangat baik, dan 10 orang atau 20 persen berada dalam kategori sedang.

a. Hasil Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi berdasarkan indikator keterbukaan dalam komunikasi ke atas.

Dari tiga buah pertanyaan yang mewakili indikator keterbukaan dalam komunikasi ke atas , sajian data di klasifikasikan berdasarkan indikator keterbukaan dalam komunikasi ke atas adalah sebagai berikut :

Nilai tertinggi yang dicapai oleh responden sebesar 9, sedangkan nilai terendah yang dicapai responden sebesar 4. Dari data tersebut dapat digunakan untuk mengklasifikasikan data. Langkah pertama untuk

mengklasifikasikan data adalah dengan mencari besarnya range (jarak pengukuran), dengan menggunakan rumus :

$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$R = 9 - 4$

$R = 5$

Langkah kedua kemudian mencari I (lebar interval), menggunakan rumus:

$I = \text{Range} / \text{kelas}$

Jumlah kelas yang dikehendaki ada 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah sehingga dapat diketahui hasilnya I yaitu :

$I = 5 : 3$

$I = 1,66$

Dengan menggunakan kategori yang telah ditentukan di atas maka setelah melalui perhitungan dari semua jawaban yang masuk sebanyak 50 responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 23
Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)
berdasarkan indikator Mendengarkan komunikasi keatas

No	Kategori	Total Nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	4,00 – 5,66	2	4%
2	Sedang	5,67 – 7,33	12	24%
3	Tinggi	7,34 – 9,00	36	72%
Jumlah			50 orang	100%

(Sumber : *Data Primer*)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator mendengarkan komunikasi keatas, terlihat jelas
commit to user

bahwa hasil didominasi kategori tinggi dengan perolehan jumlah 36 responden dengan total prosentase sebesar 72 persen, yang artinya bagi mereka Pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi sudah berjalan dengan baik.

Pada kategori sedang terdapat 12 responden dengan 24 persen perolehan, mereka menganggap kegiatan mendengarkan komunikasi keatas dalam lingkungan kerja mereka sudah bagus, dan sisanya adalah 2 responden dengan perolehan 4 persen berada dalam kategori rendah, dimana mereka menganggap bahwa iklim komunikasi organisasi berkaitan dengan mendengarkan komunikasi keatas belum berjalan dengan bagus dan baik.

6) Perhatian kepada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Adalah berisi pertanyaan – pertanyaan yang bertujuan untuk mengukur suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi-produktifitas tinggi, kualitas tinggi,

Terdapat tiga pertanyaan yang mewakili indikator diatas, dengan bobot di setiap pilihan jawaban adalah :

- 1.Responden menjawab A (sangat jarang) memperoleh nilai 1
2. Responden menjawab B (jarang) memperoleh nilai 2.
- 3.Responden menjawab C (sangat sering) memperoleh nilai 3.

Sajian data tiga buah pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut :

Pertanyaan 1 :

1. Ketika berkomunikasi dengan karyawan lain, apakah proses komunikasi tersebut membantu memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan Anda?

Tabel 24
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kinerja tinggi berkaitan dengan pemecahan masalah

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	0	0%
2	Kadang –kadang	18	36%
3	Sangat Sering	32	64%
Jumlah		50 orang	100%

(sumber : kuesioner no 5)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator kinerja tinggi berkaitan dengan pemecahan masalah, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 32 responden dengan total prosentase sebesar 64 persen, yang artinya bagi mereka kegiatan kinerja tinggi berkaitan dengan pemecahan masalah telah berjalan dengan sangat baik. dan 18 orang atau 36 persen berada dalam kategori sedang

Pertanyaan 2:

1. Menurut Anda, apakah karyawan di tiap divisi perusahaan mendengarkan saran-saran yang disampaikan oleh personel dari divisi lain?

Tabel 25
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kinerja tinggi berkaitan dengan mendengarkan saran

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	2	4%
2	Kadang –kadang	17	34%
3	Sangat Sering	31	62%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 15)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator kinerja tinggi berkaitan dengan mendengarkan saran, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 31 responden dengan total prosentase sebesar 62 persen, yang artinya bagi mereka kegiatan mendengarkan saran telah berjalan dengan sangat baik. dan 17 orang atau 34 persen berada dalam kategori sedang dan sisanya 2orang dengan perolehan 4 persen berada dalam kategori rendah.

Pertanyaan 3:

1. Menurut anda apakah karyawan ditempat anda bekerja menunjukkan komitmen untuk selalu berkarya demi tercapainya kualitas pekerjaan yang baik?

Tabel 26
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kinerja tinggi berkaitan dengan komitmen

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	0	4%
2	Kadang –kadang	17	34%
3	Sangat Sering	33	62%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 20)

commit to user

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator kinerja tinggi berkaitan dengan komitmen, terlihat bahwa hasil responden berada pada kategori tinggi dengan perolehan jumlah 33 responden dengan total prosentase sebesar 62 persen, yang artinya bagi mereka kegiatan kinerja tinggi berkaitan dengan komitmen telah berjalan dengan sangat baik. dan 17 orang atau 34 persen berada dalam kategori sedang .

a. Hasil Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi Berdasarkan Indikator Penilaian Tujuan Berkinerja Tinggi

Dari tiga buah pertanyaan yang mewakili indikator tujuan berkinerja tinggi, sajian data di klasifikasikan berdasarkan indikator penilaian tujuan berkinerja tinggi adalah sebagai berikut :

Nilai tertinggi yang dicapai oleh responden sebesar 9, sedangkan nilai terendah yang dicapai responden sebesar 6. Dari data tersebut dapat digunakan untuk mengklasifikasikan data. Langkah pertama untuk mengklasifikasikan data adalah dengan mencari besarnya range (jarak pengukuran), dengan menggunakan rumus :

$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$R = 9 - 6$

$R = 3$

Langkah kedua kemudian mencari I (lebar interval), menggunakan rumus:

$I = \text{Range} / \text{kelas}$

commit to user

Jumlah kelas yang dikehendaki ada 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah sehingga dapat diketahui hasilnya I yaitu :

$$I = 3:3$$

$$I = 1$$

Dengan menggunakan kategori yang telah ditentukan di atas maka setelah melalui perhitungan dari semua jawaban yang masuk sebanyak 50 responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 27
Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)
berdasarkan indikator Penilaian tujuan kinerja tinggi

No	Kategori	Total Nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	6,00 – 7,00	18	36%
2	Sedang	7,01 – 8,01	14	28%
3	Tinggi	8,02 – 9,00	18	36%
Jumlah			50 orang	100%

(Sumber : *Data Primer*)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan indikator penilaian tujuan berkinerja tinggi antara kategori tinggi dan rendah memperoleh jumlah responden yang sama yaitu 18 orang dengan prosentase 36 persen, dimana pada bagian tinggi menganggap bahwa personal di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi-produktifitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah-demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya, pada bagian kategori rendah menganggap bahwa karyawan pada tujuan berkinerja tinggi tidak begitu baik diterapkan disana.

Sisanya 14 orang berada dalam kategori sedang, dimana mereka menganggap bahwa iklim komunikasi organisasi berkaitan dengan mendengarkan komunikasi keatas belum berjalan dengan bagus dan baik.

b. Nilai Total Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)

Dari dua puluh buah pertanyaan yang mewakili indikator iklim komunikasi organisasi, sajian datanya adalah sebagai berikut :

Nilai tertinggi yang dicapai oleh responden sebesar 60, sedangkan nilai terendah yang dicapai responden sebesar 37. Dari data tersebut dapat digunakan untuk mengklasifikasikan data. Langkah pertama untuk mengklasifikasikan data adalah dengan mencari besarnya range (jarak pengukuran), dengan menggunakan rumus :

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 60 - 37$$

$$R = 23$$

Langkah kedua kemudian mencari I (lebar interval), menggunakan rumus:

$$I = \text{Range} / \text{kelas}$$

Jumlah kelas yang dikehendaki ada 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah sehingga dapat diketahui hasilnya I yaitu :

$$I = 23 : 3$$

$$I = 7,66$$

commit to user

Dengan menggunakan kategori yang telah ditentukan di atas maka setelah melalui perhitungan dari semua jawaban yang masuk sebanyak 50 responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 28
Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)

No	Kategori	Total Nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	37 – 44,66	4	8%
2	Sedang	44,67 – 52,33	12	24%
3	Tinggi	52,34 - 60	34	68%
Jumlah			50	100%

(Sumber : *Data Primer*)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat iklim komunikasi organisasi di Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA termasuk dalam kategori tinggi, karena terdapat 34 responden , 68 persen yang masuk dalam kategori tinggi dari total responden sebanyak 50 karyawan.

Kategori tinggi adalah mereka yang menganggap bahwa iklim komunikasi yang terjadi di LKP SBRI AMAL PRAWIRA ini sangat bagus, mulai dari keterbukaan informasi antar sesama karyawan, kejujuran satu sama lain , kepercayaan yang terjalin satu sama lain dan yang tidak kalah penting adalah adanya sikap saling mendengarkan baik komunikasi kebawah maupun keatas. Adanya Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan pada hubungan-hubungan dalam organisasi dan karyawan dalam kategori ini mampu mengatakan apa

yang ada dalam pikiran mereka tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, dan atasan.

. Terdapat 4 responden yang memberikan jawaban dalam tingkat kategori rendah dengan tingkat prosentase sebanyak 8 persen. Mereka (responden) yang berada dalam kategori rendah merasa bahwa iklim komunikasi yang terjadi didalam lingkungan mereka bekerja kurang begitu baik, atau kurang adanya keterbukaan dan arus informasi yang baik. Tidak adanya keberanian untuk mengungkapkan apa yang mereka rasakan.

Responden lain, sisanya berada didalam kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 12 orang 24 persen. Kategori sedang disini yang dimaksudkan adalah mereka para karyawan yang berada dalam kategori ini, merasakan adanya keterbukaan dan arus informasi yang baik namun terkadang merasakan kurangnya kejujuran atau terkadang kurangnya sikap saling mendengarkan baik komunikasi kebawah maupun keatas, kurangnya kesempatan yang diberikan untuk memberikan pendapat atau kurangnya kemudahan yang didapat untuk memperoleh informasi guna menunjang pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya.

Diatas adalah penyajian berdasarkan keseluruhan karyawan, tetapi apabila di jabarkan berdasarkan pembagian demografis berdasarkan jenis kelamin, akan terlihat seperti dibawah ini:

c. Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi Karyawan Laki-Laki dan Perempuan

Penyajian data nilai variabel iklim komunikasi organisasi karyawan apabila disajikan berdasarkan pembagian demografis jenis kelamin, akan terlihat seperti dibawah ini :

Tabel 29
Total Nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)
berdasarkan demografis jenis kelamin.

No	Kategori	Total Nilai	Laki-Laki		Perempuan		Jumlah	
			F	%	F	%	F	%
1	Rendah	37 – 44,66	0	0	4	8%	4	8%
2	Sedang	44,67 – 52,33	5	10%	7	14%	12	24%
3	Tinggi	52,34 - 60	20	40%	14	28%	34	68%
Jumlah Total							50	100%

(Sumber: *Data Primer*)

Dari penyajian tabel nilai variabel iklim komunikasi organisasi berdasarkan perbedaan demografis jenis kelamin diatas, terlihat jelas bahwa pada karyawan laki-laki tidak terdapat satu karyawan pun yang berada didalam kategori rendah, karyawan laki-laki mendominasi hasil penilaian didalam kategori tinggi dengan perolehan jumlah 20 responden dengan total prosentase sebesar 40 persen. 20 responden laki-laki berada dalam kategori tinggi yang artinya bagi mereka, iklim komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja mereka sangatlah bagus, baik dari segi keterbukaan, kejujuran, mudahnya mendapatkan informasi yang

dibutuhkan dan adanya sikap mendengarkan antar karyawan maupun antar karyawan dengan atasan.

Karyawan laki-laki lainnya berada dalam kategori sedang dengan perolehan nilai 10 responden atau 20 persen Mereka yang berada di kategori sedang maksudnya adalah mereka yang menganggap bahwa iklim komunikasi yang terjadi di lingkungan kantor sudah baik cuman terkadang salah satu indikator dari iklim komunikasi organisasi kurang dipenuhi, misal kurangnya sikap saling mendengarkan satu sama lain, kurangnya sikap kejujuran dan keterbukaan, bahkan kurangnya informasi yang mereka butuhkan untuk membantu terselesaikannya pekerjaan mereka.

Berbeda dengan karyawan laki-laki, pada tabel diatas terlihat bahwa pada karyawan perempuan terdapat 4 responden dengan perolehan 8 persen berada pada kategori rendah.yang berarti bagi mereka iklim komunikasi organisasi pada lembaga ini kurang begitu baik, mereka yang berada dalam kategori ini merasakan kurangnya keterbukaan,kejujuran dan sikap saling mendengarkan yang mereka dapatkans selama mereka bekerja di tempat mereka bekerja saat ini.

Perolehan karyawan perempuan lainnya berada di posisi sedang dengan nilai 7 responden 14 persen, dimana karyawan yang berada dalam kategori sedang maksudnya adalah mereka yang menganggap bahwa iklim komunikasi yang terjadi di lingkungan kantor sudah baik cuman terkadang salah satu indikator dari iklim komunikasi organisasi kurang

dipenuhi, misal kurangnya sikap saling mendengarkan satu sama lain, kurangnya sikap kejujuran dan keterbukaan, bahkan kurangnya informasi yang mereka butuhkan untuk membantu terselesaikannya pekerjaan mereka, dan hasil penilaian pada karyawan perempuan didominasi pada kategori tinggi dengan nilai 14 responden atau 28 persen, artinya adalah bagi mereka, iklim komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja mereka sangatlah bagus, baik dari segi keterbukaan, kejujuran, mudahnya mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan adanya sikap mendengarkan antar karyawan maupun antar karyawan dengan atasan

2. Variabel dependen tingkat kepuasan kerja karyawan (Y)

Tingkat kepuasan kerja karyawan diukur melalui beberapa indikator, indikator tersebut adalah :

- a. Kesesuaian dan kenyamanan
- b. Rasa Adil
- c. Hilangnya Perasaan Tidak Puas
- d. *Satisfier*

Berdasarkan setiap indikator diatas, peneliti menjabarkannya menjadi pertanyaan-pertanyaan yang mewakili indikator tersebut diatas, dan berikut penyajiannya :

a. Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Item Pertanyaan Dari Setiap Indikator Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

1) Kesesuaian dan kenyamanan

Adalah berisi pertanyaan yang memiliki tujuan untuk mengukur apakah karyawan mendapatkan apa yang diinginkan, pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup..

Terdapat dua pertanyaan yang mewakili indikator diatas, dengan bobot di setiap pilihan jawaban adalah :

1. Responden menjawab A (sangat jarang) memperoleh nilai 1
2. Responden menjawab B (jarang) memperoleh nilai 2.
3. Responden menjawab C (sangat sering) memperoleh nilai 3.

Sajian data dua buah pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut :

Pertanyaan 1 :

1. Apakah anda puas dengan gaji yang sudah anda terima dari perusahaan tempat anda bekerja saat ini?

Tabel 30
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kesesuaian dan kenyamanan berkaitan dengan gaji

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak Puas	12	24%
2	Kurang Puas	18	36%
3	Puas	20	40%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber: kuesioner no 31)

commit to user

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator kesesuaian dan kenyamanan berkaitan dengan gaji terlihat bahwa karyawan termasuk berada dalam kategori puas dengan perolehan 20 orang atau 40 persen, 18 orang berada dalam kategori kurang dan sisanya dalam kategori tidak puas yaitu 12 orang dengan 24 persen

Karyawan berada dalam kategori puas dikarenakan bahwa mereka merasa apa yang mereka terima telah sesuai dengan apa yang mereka berikan dan lakukan untuk perusahaan tempat mereka bekerja sekarang.

Pertanyaan 2 :

1. Menurut Anda, apakah sudah sesuai antara gaji yang anda terima dengan besarnya tanggung jawab dari pekerjaan anda?

Tabel 31

Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kesesuaian dan kenyamanan berkaitan dengan gaji

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak Puas	6	12%
2	Kurang Puas	25	50%
3	Puas	19	38%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber: kuesioner no 32)

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator kesesuaian dan kenyamanan berkaitan dengan gaji terlihat bahwa karyawan termasuk berada dalam kategori kurang puas dengan perolehan 25 orang atau 50 persen, 19 orang

dengan 38 persen berada dalam kategori puas dan sisanya dalam kategori tidak puas yaitu 6 orang dengan 12 persen

Karyawan berada dalam kategori puas dikarenakan bahwa mereka merasa apa yang mereka terima kurang sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab mereka dalam bekerja .

a. Hasil Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan indikator kesesuaian dan kenyamanan

Dari dua buah pertanyaan yang mewakili indikator kesesuaian dan kenyamanan, sajian data di klasifikasikan berdasarkan indikator kesesuaian dan kenyamanan adalah sebagai berikut :

Nilai tertinggi yang dicapai oleh responden sebesar 6, sedangkan nilai terendah yang dicapai responden sebesar 2. Dari data tersebut dapat digunakan untuk mengklasifikasikan data. Langkah pertama untuk mengklasifikasikan data adalah dengan mencari besarnya range (jarak pengukuran), dengan menggunakan rumus :

$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$$R = 6 - 2$$

$$R = 4$$

Langkah kedua kemudian mencari I (lebar interval), menggunakan rumus:

$$I = \text{Range} / \text{kelas}$$

Jumlah kelas yang dikehendaki ada 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah sehingga dapat diketahui hasilnya I yaitu :

commit to user

$$I = 4:3$$

$$I = 1,33$$

Dengan menggunakan kategori yang telah ditentukan di atas maka setelah melalui perhitungan dari semua jawaban yang masuk sebanyak 50 responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 32
Total Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
berdasarkan Kesesuaian dan kenyamanan

No	Kategori	Total Nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	2,00 – 3,33	11	22%
2	Sedang	3,34 – 4,67	17	34%
3	Tinggi	4,68 – 6,00	22	44%
Jumlah			50 orang	100%

(Sumber : *Data Primer*)

Dari penyajian tabel nilai variabel kepuasan kerja berdasarkan indikator kesesuaian dan kenyamanan, didominasi pada kategori tinggi dengan perolehan 22 responden atau 44 persen dimana mereka karyawan mendapatkan apa yang diinginkan, pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup, gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, dan tingkat pendidikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Pada Kategori sedang terdapat 17 responden atau 34 persen karyawan yang menganggap bahwa apa yang mereka peroleh kurang sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.

Sisanya 11 orang atau 22 persen berada dalam kategori rendah, dimana mereka menganggap apa yang mereka peroleh tidak sesuai dengan keahlian yang mereka miliki dan kerjakan.

2) Rasa Adil

Adalah berisi pertanyaan yang memiliki tujuan untuk mengukur karyawan yang memiliki prestasi kerja mendapatkan penghargaan dan gaji ditetapkan berdasarkan peraturan yang jelas, pelayanan terhadap keluhan karyawan.

Terdapat empat pertanyaan yang mewakili indikator diatas, dengan bobot di setiap pilihan jawaban adalah :

1. Responden menjawab A (sangat jarang) memperoleh nilai 1
2. Responden menjawab B (jarang) memperoleh nilai 2.
3. Responden menjawab C (sangat sering) memperoleh nilai 3.

Sajian data dua buah pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut :

Pertanyaan 1 :

1. Apakah Anda merasa puas dengan tanggapan pimpinan terhadap keluhan-keluhan anda selama Anda bekerja?

Tabel 33
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Rasa Adil Berkaitan dengan Tanggapan Pimpinan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak Puas	1	2%
2	Kurang Puas	20	40%
3	Puas	29	58%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 21)

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator rasa adil berkaitan dengan tanggapan berkaitan dengan gaji terlihat bahwa karyawan termasuk berada dalam kategori puas dengan perolehan 29 orang atau 58 persen, 20 orang dengan 40 persen berada dalam kategori kurang puas dan sisanya dalam kategori tidak yaitu 29 orang dengan 58 persen

Karyawan berada dalam kategori puas dikarenakan bahwa mereka merasa tanggapan yang diberikan oleh pimpinan telah adil dan berjalan dengan baik

Pertanyaan 2 :

1. Apakah Anda merasa senang apabila pengawasan dilakukan langsung oleh pimpinan

Tabel 34
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Rasa Adil Berkaitan dengan Pengawasan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak Senang	5	10%
2	Kurang Senang	11	22%
3	Senang	34	68%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 24)

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator rasa adil berkaitan dengan pengawasan terlihat bahwa karyawan termasuk berada dalam kategori tinggi dengan perolehan 34 orang atau 68 persen, 11 orang dengan 22

persen berada dalam kategori sedang dan sisanya dalam kategori rendah yaitu 5 orang dengan 10 persen

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan bahwa mereka merasa pengawasan yang diberikan oleh pimpinan telah adil dan berjalan dengan baik

Pertanyaan 3 :

1. Apakah Anda merasa senang apabila pimpinan selalu melakukan teguran langsung kepada karyawan yang melakukan kesalahan

Tabel 35
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Rasa Adil Berkaitan dengan Teguran Pimpinan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak Senang	1	2%
2	Kurang Senang	17	34%
3	Senang	32	64%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 25)

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator rasa adil berkaitan dengan teguran bahwa karyawan termasuk berada dalam kategori tinggi dengan perolehan 32 orang atau 64 persen, 17 orang dengan 34 persen berada dalam kategori sedang dan sisanya dalam kategori rendah yaitu 1 orang dengan 2 persen

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan bahwa mereka merasa setiap teguran yang diberikan oleh pimpinan telah adil dan berjalan dengan baik

Pertanyaan 4 :

1. Apakah Anda puas dengan kebiasaan pimpinan yang memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

Tabel 36
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Rasa Adil Berkaitan dengan Penghargaan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak Puas	0	0%
2	Kurang Puas	1	2%
3	Puas	49	98%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 27)

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator rasa adil berkaitan dengan penghargaan terlihat bahwa karyawan termasuk berada dalam kategori puas dengan perolehan 49 orang atau 98 persen, 1 orang dengan 2 persen berada dalam kategori kurang puas

Karyawan berada dalam kategori puas dikarenakan bahwa mereka merasa penghargaan yang selama ini telah diberikan oleh pimpinan sudah adil dan berjalan dengan baik

a. Hasil Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan indikator Rasa Adil

Dari empat buah pertanyaan yang mewakili indikator rasa adil, sajian data di klasifikasikan berdasarkan indikator rasa adil adalah sebagai berikut :

commit to user

Nilai tertinggi yang dicapai oleh responden sebesar 12, sedangkan nilai terendah yang dicapai responden sebesar 7. Dari data tersebut dapat digunakan untuk mengklasifikasikan data. Langkah pertama untuk mengklasifikasikan data adalah dengan mencari besarnya range (jarak pengukuran), dengan menggunakan rumus :

$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$$R = 12 - 7$$

$$R = 5$$

Langkah kedua kemudian mencari I (lebar interval), menggunakan rumus:

$$I = \text{Range} / \text{kelas}$$

Jumlah kelas yang dikehendaki ada 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah sehingga dapat diketahui hasilnya I yaitu :

$$I = 5 : 3$$

$$I = 1,66$$

Dengan menggunakan kategori yang telah ditentukan di atas maka setelah melalui perhitungan dari semua jawaban yang masuk sebanyak 50 responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 37
Total Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
berdasarkan indikator Rasa Adil

No	Kategori	Total Nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	7,00 – 8,66	5	10%
2	Sedang	8,67 – 10,33	11	22%
3	Tinggi	10,34 – 12,00	34	68%
Jumlah			50 orang	100%

(Sumber : *Data Primer*)

Dari penyajian tabel nilai variabel kepuasan kerja berdasarkan indikator rasa adil, didominasi pada kategori tinggi dengan perolehan 34 responden atau 68 persen dimana artinya mereka merasa perusahaan memberikan kesempatan yang sama pada karyawan untuk mengembangkan karier, kenaikan jabatan didasarkan pada prestasi kerja karyawan, proses rekrutment sudah melalui prosedur yang jelas, karyawan yang memiliki prestasi kerja mendapatkan penghargaan dan gaji ditetapkan berdasarkan peraturan yang jelas.

Pada Kategori sedang terdapat 11 responden atau 22 persen karyawan yang menganggap bahwa apa yang mereka peroleh kurang sesuai dengan yang telah mereka kerjakan dan berikan.

Sisanya 5 orang atau 10 persen berada dalam kategori rendah, dimana mereka menganggap keadilan dalam lingkungan kerja mereka belum begitu terwujud.

3) Hilangnya Perasaan Tidak Puas

Adalah berisi pertanyaan yang memiliki tujuan untuk mengukur apakah perusahaan memberikan keamanan pada karyawan saat

bekerja, antara karyawan dan atasan terjalin komunikasi yang baik, perusahaan sangat memperhatikan keselamatan karyawan dalam bekerja, Tata ruang di tempat kerja membuat karyawan betah, lingkungan kerja membuat semangat dalam menyelesaikan pekerjaan

Terdapat empat pertanyaan yang mewakili indikator diatas, dengan bobot di setiap pilihan jawaban adalah :

- 1.Responden menjawab A (sangat jarang) memperoleh nilai 1
2. Responden menjawab B (jarang) memperoleh nilai 2.
- 3.Responden menjawab C (sangat sering) memperoleh nilai 3.

Sajian data empat buah pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut :

Pertanyaan 1 :

1. Apakah Anda merasa puas dengan pekerjaan yang Anda lakukan di perusahaan tempat anda bekerja saat ini?

Tabel 38
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Hilangnya Perasaan Tidak Puas Berkaitan dengan Pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak Puas	2	4%
2	Kurang Puas	18	36%
3	Puas	30	80%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 30)

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator hilangnya perasaan tidak puas berkaitan dengan pekerjaan termasuk berada dalam kategori puas dengan

perolehan 30 orang atau 80 persen, 18 orang dengan 36 persen berada dalam kategori kurang dan sisanya dalam kategori tidak puas yaitu 2 orang dengan 4 persen

Karyawan berada dalam kategori puas dikarenakan bahwa sebagian besar dari mereka merasa hilangnya perasaan tidak puas berkaitan dengan pekerjaan tidaklah ada, semua terpenuhi dan tercukupi.

Pertanyaan 2 :

1. Apakah Anda merasa puas dengan tanggapan yang diberikan oleh perusahaan berkaitan dengan kesehatan karyawan di tempat Anda bekerja saat ini

Tabel 39
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Hilangnya Perasaan Tidak Puas Berkaitan dengan Tanggapan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak Puas	3	6%
2	Kurang Puas	12	24%
3	Puas	34	68%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 33)

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator hilangnya perasaan tidak puas berkaitan dengan tanggapan termasuk berada dalam kategori puas dengan perolehan 34 orang atau 68 persen, 12 orang dengan 24 persen berada dalam kategori kurang puas dan sisanya dalam kategori tidak puas yaitu 3 orang dengan 6 persen

Karyawan berada dalam kategori puas dikarenakan bahwa mereka merasa tanggapan yang diberikan oleh pimpinan telah berjalan dengan baik

Pertanyaan 3 :

1. Apakah anda merasa puas dengan keadaan fisik ruangan tempat anda bekerja, dikaitkan dengan hasil pekerjaan anda saat ini

Tabel 40
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Hilangnya Perasaan Tidak Puas Berkaitan dengan hasil pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak Puas	7	14%
2	Kurang Puas	25	50%
3	Puas	18	36%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 34)

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator hilangnya perasaan tidak puas berkaitan dengan hasil pekerjaan berada dalam kategori kurang puas dengan perolehan 25 orang atau 50 persen, 18 orang dengan 36 persen berada dalam kategori puas dan sisanya dalam kategori tidak puas yaitu 7 orang dengan 14 persen

Karyawan berada dalam kategori sedang dikarenakan bahwa hasil pekerjaan mereka kurang mendapat tanggapan oleh pimpinan.

Pertanyaan 4 :

1. Apakah Anda merasa puas dengan jaminan keamanan sebagai karyawan yang diberikan oleh perusahaan tempat Anda bekerja saat ini

Tabel 41
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Hilangnya Perasaan Tidak Puas Berkaitan dengan Keamanan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Jarang	8	16%
2	Kadang –kadang	18	36%
3	Sangat Sering	24	48%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 35)

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator hilangnya perasaan tidak puas berkaitan dengan keamanan termasuk berada dalam kategori puas dengan perolehan 24 orang atau 48 persen, 18 orang dengan 36 persen berada dalam kategori kurang dan sisanya dalam kategori tidak puas yaitu 8orang dengan 16 persen

Karyawan berada dalam kategori puas dikarenakan bahwa mereka merasa dengan apa yang telah perusahaan berikan kepada karyawan.

a. Hasil Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan indikator Hilangnya Rasa Tidak Puas

Dari empat buah pertanyaan yang mewakili indikator hilangnya rasa tidak puas, sajian data di klasifikasikan berdasarkan indikator hilangnya rasa tidak puas adalah sebagai berikut :

Nilai tertinggi yang dicapai oleh responden sebesar 12, sedangkan nilai terendah yang dicapai responden sebesar 5. Dari data tersebut dapat digunakan untuk mengklasifikasikan data. Langkah pertama untuk mengklasifikasikan data adalah dengan mencari besarnya range (jarak pengukuran), dengan menggunakan rumus :

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 12 - 5$$

$$R = 7$$

Langkah kedua kemudian mencari I (lebar interval), menggunakan rumus:

$$I = \text{Range} / \text{kelas}$$

Jumlah kelas yang dikehendaki ada 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah sehingga dapat diketahui hasilnya I yaitu :

$$I = 7:3$$

$$I = 2,33$$

Dengan menggunakan kategori yang telah ditentukan di atas maka setelah melalui perhitungan dari semua jawaban yang masuk sebanyak 50 responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 42

Total Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berdasarkan indikator Perasaan Tidak Puas

No	Kategori	Total Nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	5,00 – 7,33	7	14%
2	Sedang	7,34 – 9,67	12	24%
3	Tinggi	9,68 – 12,00	31	62%
Jumlah			50 orang	100%

(Sumber : *Data Primer*)

Dari penyajian tabel nilai variabel kepuasan kerja berdasarkan indikator perasaan tidak puas, didominasi pada kategori tinggi dengan perolehan 31 responden atau 62 persen dimana artinya mereka merasa Perusahaan memberikan keamanan pada karyawan saat bekerja, antara karyawan dan atasan terjalin komunikasi yang baik, perusahaan sangat memperhatikan keselamatan karyawan dalam bekerja, Tata ruang di tempat kerja membuat karyawan betah, lingkungan kerja membuat semangat dalam menyelesaikan pekerjaan

Pada Kategori sedang terdapat 12 responden atau 24 persen karyawan yang menganggap bahwa apa yang mereka peroleh kurang sesuai dengan yang telah mereka kerjakan dan berikan.

Sisanya 7 orang atau 14 persen berada dalam kategori rendah, dimana mereka menganggap apa yang diberikan perusahaan belum dapat membuat mereka semangat untuk menyelesaikan pekerjaan

4) *Satisfier*

Adalah berisi pertanyaan yang memiliki tujuan untuk mengukur apakah pekerjaan karyawan dihargai atasan, berinteraksi dengan teman-teman membuat senang dalam bekerja

Terdapat lima pertanyaan yang mewakili indikator diatas, dengan bobot di setiap pilihan jawaban adalah :

1. Responden menjawab A (sangat jarang) memperoleh nilai 1
2. Responden menjawab B (jarang) memperoleh nilai 2.
3. Responden menjawab C (sangat sering) memperoleh nilai 3.

Sajian data lima buah pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut :

Pertanyaan 1 :

1. Apakah Anda merasa puas dengan koordinasi yang selama ini terjalin di antara sesama karyawan di tempat Anda bekerja sekarang?

Tabel 43
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator
***Satisfier* Berkaitan dengan Koordinasi**

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak Puas	4	8%
2	Kurang Puas	19	38%
3	Puas	27	54%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 22)

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator *satisfier* berkaitan dengan koordinasi termasuk berada dalam kategori puas dengan perolehan 27 orang atau 54 persen, 19 orang dengan 38 persen berada dalam kategori kurang puas dan sisanya dalam kategori tidak puas yaitu 4 orang dengan 8 persen

Karyawan berada dalam kategori puas dikarenakan bahwa mereka merasa koordinasi yang terjadi ditempat mereka bekerja telah berjalan dengan baik

Pertanyaan 2 :

1. Apakah Anda merasa puas dengan koordinasi yang selama ini terjalin antar karyawan dengan atasan di tempat Anda bekerja sekarang

Tabel 43

Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator *Satisfier* Berkaitan dengan Koordinasi

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak Puas	2	4%
2	Kurang Puas	12	24%
3	Puas	36	72%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 23)

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator *satisfier* berkaitan dengan koordinasi termasuk berada dalam kategori puas dengan perolehan 36 orang atau 72 persen, 12 orang dengan 24 persen berada dalam kategori

commit to user

kurang puas dan sisanya dalam kategori tidak puas yaitu 2orang dengan 4persen

Karyawan berada dalam kategori puas dikarenakan bahwa mereka merasa koordinasi yang terjadi ditempat mereka bekerja telah berjalan dengan baik

Pertanyaan 3 :

1. Apakah Anda puas dengan atasan yang selalu memberikan motivasi secara langsung kepada karyawan demi mencapai tujuan bersama?

Tabel 44
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator
***Satisfier* Berkaitan dengan Motivasi**

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Kurang Puas	0	0%
2	Puas	2	4%
3	Sangat Puas	48	96%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 26)

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator *satisfier* berkaitan dengan motivasi termasuk berada dalam kategori tinggi dengan perolehan 48 orang atau 96persen, 2 orang dengan 4 persen berada dalam kategori sedang .

Karyawan berada dalam kategori tinggi dikarenakan bahwa mereka merasa motivasi yang diberikan oleh pimpinan selama mereka bekerja sangat bagus dan membantu semangat mereka dalam bekerja .
commit to user

Pertanyaan 4:

1. Apakah anda merasa komunikasi yang terjalin antara Anda dengan rekan sesama kerja di perusahaan anda bekerja selama ini sudah cukup baik?

Tabel 45
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator
Satisfier Berkaitan dengan Komunikasi

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak Puas	0	0%
2	Kurang Puas	10	20%
3	Puas	40	80%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 28)

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator satisfier berkaitan dengan komunikasi termasuk berada dalam kategori puas dengan perolehan 40 orang atau 80 persen, 10 orang dengan 20 persen berada dalam kategori kurang puas

Karyawan berada dalam kategori puas dikarenakan bahwa selama ini komunikasi yang telah terjalin antar sesama karyawan maupun sesama karyawan dengan atasan sudah berjalan dengan cukup baik.

Pertanyaan 5:

1. Apakah Anda merasa komunikasi yang terjalin antara karyawan dengan atasan di perusahaan anda bekerja selama ini sudah cukup baik? *commit to user*

Tabel 46
Hasil Nilai Jawaban Responden Berdasarkan Indikator
***Satisfier* Berkaitan dengan Komunikasi**

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak Baik	0	0%
2	Kurang Baik	2	4%
3	Baik	48	96%
Jumlah		50 Orang	100%

(sumber : kuesioner no 29)

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator *satisfier* berkaitan dengan koordinasi termasuk berada dalam kategori baik dengan perolehan 48 orang atau 96 persen, 2 orang dengan 4 persen berada dalam kategori kurang baik.

Karyawan berada dalam kategori baik dikarenakan bahwa mereka merasa koordinasi yang terjadi ditempat mereka bekerja telah berjalan dengan baik

a. Hasil Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan indikator *Satisfier*

Dari empat buah pertanyaan yang mewakili indikator *satisfier*, sajian data di klasifikasikan berdasarkan indikator *satisfier* adalah sebagai berikut :

Nilai tertinggi yang dicapai oleh responden sebesar 15, sedangkan nilai terendah yang dicapai responden sebesar 10. Dari data tersebut dapat digunakan untuk mengklasifikasikan data. Langkah pertama

untuk mengklasifikan data adalah dengan mencari besarnya range (jarak pengukuran), dengan menggunakan rumus :

$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$R = 15 - 10$

$R = 5$

Langkah kedua kemudian mencari I (lebar interval), menggunakan rumus:

$I = \text{Range} / \text{kelas}$

Jumlah kelas yang dikehendaki ada 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah sehingga dapat diketahui hasilnya I yaitu :

$I = 5 : 3$

$I = 1,66$

Dengan menggunakan kategori yang telah ditentukan di atas maka setelah melalui perhitungan dari semua jawaban yang masuk sebanyak 50 responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 47

Total Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berdasarkan indikator *Satisfier*

No	Kategori	Total Nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	10,00 – 11,66	4	8%
2	Sedang	11,67 – 13,33	13	26%
3	Tinggi	13,34 – 15,00	33	66%

Jumlah	50 orang	100%
---------------	-----------------	-------------

(Sumber : *Data Primer*)

Dari penyajian tabel nilai variabel kepuasan kerja berdasarkan indikator *satisfier*, didominasi pada kategori tinggi dengan perolehan 33 responden atau 66 persen dimana artinya mereka merasa pekerjaan mereka dihargai atasan, berinteraksi dengan teman-teman membuat senang dalam bekerja, karyawan saling menghormati, pimpinan memiliki sikap yang baik pada karyawan dan karyawan mendapat prestasi kerja.

Pada Kategori sedang terdapat 13 responden atau 26 persen karyawan yang menganggap bahwa apa yang mereka peroleh kurang dihargai oleh atasan, sehingga membuat kurang senang dalam bekerja

Sisanya 4 orang atau 8 persen berada dalam kategori rendah, dimana mereka menganggap apa yang telah mereka lakukan tidak dihargai oleh atasan tempat mereka bekerja sekarang ini.

b. Nilai Total Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Dari lima belas buah pertanyaan yang mewakili indikator iklim komunikasi organisasi, sajian datanya adalah sebagai berikut :

Nilai tertinggi yang dicapai oleh responden dalam variabel dependen ini sebesar 45, sedangkan nilai terendah yang dicapai responden sebesar 27. Dari data tersebut dapat digunakan untuk mengklasifikasikan data. Langkah pertama untuk mengklasifikasikan data adalah dengan mencari besarnya range (jarak pengukuran), dengan menggunakan rumus :

$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$$R = 45 - 27$$

$$R = 18$$

Langkah kedua kemudian mencari I (lebar interval), menggunakan rumus:

$$I = \text{Range} / \text{kelas}$$

Jumlah kelas yang dikehendaki ada 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah sehingga dapat diketahui hasilnya I yaitu :

$$I = 18 : 3$$

$$I = 6$$

Dengan menggunakan kategori yang telah ditentukan di atas maka setelah melalui perhitungan dari semua jawaban yang masuk sebanyak 50 responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10
Total Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Kategori	Total Nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	27 - 33	8	16%
2	Sedang	33,01 – 39,01	17	34%
3	Tinggi	39,02 - 45	25	50%
Jumlah			50 orang	100%

(Sumber : *Data Primer*)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA termasuk dalam kategori tinggi, karena terdapat 25 responden dari 50 responden memiliki nilai prosentase total 50 persen

yang berada dalam kategori tinggi, kategori tinggi yang dimaksud adalah mereka yang merasa puas dengan apa yang telah mereka terima selama bekerja di tempat kerja sekarang ini, merasa puas dengan gaji yang mereka terima, lingkungan kerja yang mendukung dan adanya sikap saling membantu antar sesama karyawan, adanya sikap merasa aman selama bekerja dan adanya perhatian atasan terhadap karyawan selama mereka bekerja.

Tujuh belas responden dengan nilai prosentase 34 persen berada dalam kategori sedang. Kategori sedang disini maksudnya adalah mereka yang merasakan adanya perasaan kurang setimpal dari apa yang mereka berikan dengan apa yang mereka dapatkan, seperti misalnya gaji yang mereka peroleh tidaklah sesuai dengan kerjaan dan tanggung jawab yang mereka harus laksanakan, kurangnya perhatian yang mereka rasakan dari atasan, kurangnya perasaan aman selama bekerja dan kurangnya rasa saling membantu selama bekerja.

Lainnya adalah 8 orang responden yang berada pada kategori rendah dengan prosentase 16persen. Kategori rendah disini maksudnya adalah mereka yang merasa bahwa apa yang mereka terima selama bekerja tidaklah setimpal dengan apa yang mereka berikan terhadap lembaga tempat mereka bekerja saat ini, tidak adanya perhatian dari atasan terhadap kesehatan bawahan, tidak sepadannya antara gaji yang mereka terima dengan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka serta adanya perasaan tidak adanya kenyamanan selama mereka bekerja di tempat mereka sekarang ini.

Ini adalah penyajian berdasarkan keseluruhan karyawan, tetapi apabila di jabarkan berdasarkan pembagian demografis berdasarkan jenis kelamin, akan terlihat seperti dibawah ini.

a. Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Karyawan Laki-Laki dan Perempuan

Penyajian data nilai variabel tingkat kepuasan karyawan apabila disajikan berdasarkan pembagian demografis jenis kelamin, akan terlihat seperti dibawah ini :

Tabel 11
Total Nilai Variabel Tingkat Kepuasan Karyawan (X)
berdasarkan demografis jenis kelamin.

No	Kategori	Total Nilai	Laki-Laki		Perempuan		Jumlah	
			F	%	F	%	F	%
1	Rendah	27 - 33	2	4%	6	12%	8	16%
2	Sedang	33,01 – 39,01	10	20%	7	14%	17	34%
3	Tinggi	39,02 - 45	13	26%	12	24%	25	50%
Jumlah Total							50	100%

(Sumber : *Data Primer*)

Dari penyajian tabel nilai variabel tingkat kepuasan kerja berdasarkan perbedaan demografis jenis kelamin diatas, terlihat jelas bahwa dalam kategori rendah didominasi oleh karyawan perempuan dengan perolehan 6 responden 12 persen dan karyawan laki-laki 2 responden 4 persen, dari total 50 responden. Kategori rendah disini maksudnya adalah mereka yang merasa bahwa apa yang mereka terima selama bekerja tidaklah setimpal

commit to user

dengan apa yang mereka berikan terhadap lembaga tempat mereka bekerja saat ini, tidak adanya perhatian dari atasan terhadap kesehatan bawahan, tidak sepadannya antara gaji yang mereka terima dengan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka serta adanya perasaan tidak adanya kenyamanan selama mereka bekerja di tempat mereka sekarang ini.

Kategori sedang dalam tabel diatas karyawan laki-laki terlihat lebih mendominasi dengan perolehan 10 orang responden 20 persen dan perempuan 7 responden atau 14 persen. adalah mereka yang merasakan adanya perasaan kurang setimpal dari apa yang mereka berikan dengan apa yang mereka dapatkan, seperti misalnya gaji yang mereka peroleh tidaklah sesuai dengan kerjaan dan tanggung jawab yang mereka harus laksanakan, kurangnya perhatian yang mereka rasakan dari atasan, kurangnya perasaan aman selama bekerja dan kurangnya rasa saling membantu selama bekerja.

Sedangkan didalam kategori tinggi, didominasi oleh karyawan laki-laki dengan 13 orang responden 26 persen dan sisanya 12 orang atau 24 persen, kategori tinggi yang dimaksud adalah mereka yang merasa puas dengan apa yang telah mereka terima selama bekerja di tempat kerja sekarang ini, merasa puas dengan gaji yang mereka terima, lingkungan kerja yang mendukung dan adanya sikap saling membantu antar sesama karyawan, adanya sikap merasa aman selama bekerja dan adanya perhatian atasan terhadap karyawan selama mereka bekerja.

BAB IV

ANALISIS DATA

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dipahami. Sebagaimana telah dijabarkan dalam pendahuluan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja Karyawan Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun 2011, untuk membuktikan hipotesis dan mencapai tujuan dari penelitian di dalam bab ini akan dijabarkan tentang analisis dari hasil data yang didapat dilapangan selama penelitian berlangsung. Untuk menganalisa data yang telah diperoleh dalam penelitian ini akan digunakan analisis data statistik atau kuantitatif. Penelitian ini akan dibuktikan ada tidaknya hubungan variabel independen yakni iklim komunikasi organisasi (X) dengan variabel dependen yaitu tingkat kepuasan kerja (Y). Berdasarkan analisis ini nantinya akan diketahui apakah hipotesis yang dikemukakan diterima atau ditolak.

Berdasarkan data yang diperoleh dan telah diolah pada bab sebelumnya, terlihat bahwa iklim komunikasi organisasi yang terjalin di Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun 2011 tergolong dalam kategori tinggi dan tingkat kepuasan kerja juga berada dalam kategori tinggi.

Pada bab ini akan dilakukan perhitungan dari data dalam bab 3, untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel yang dianalisa (X dan Y). Hubungan antar variabel tersebut akan dianalisis dan hasilnya akan ditetapkan dalam tingkat dan jenis korelasinya dengan koefisien tata jenjang *spearman* (r_s). Korelasi ini dimaksudkan untuk mengukur hubungan diantara variabel-variabel yang masing-masing dinyatakan dalam skala ordinal, kemudian diuji dengan menggunakan rumus *Korelasi Tata Jenjang Spearman*, yaitu :

$$r_s = \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma di^2}{2\sqrt{[\Sigma x^2] \cdot [\Sigma y^2]}}$$

Keterangan :

r_s = koefisien korelasi *Rank Spearman*

Σdi^2 : Jumlah kuadrat seluruh antar jenjang

Σx^2 : Jumlah jenjang kembar terhadap variabel X

Σy^2 : Jumlah jenjang kembar terhadap variabel Y

Proses analisis data yang harus dilakukan adalah dengan langkah perhitungan pertama yaitu memberi ranking terhadap nilai-nilai dari setiap skor variabel yang diukur. Data diurutkan dari yang paling tinggi kemudian diberikan ranking 1,2,3 dan seterusnya, namun karena terdapat lebih dari 2 skor data yang mempunyai nilai dan ranking yang sama maka digunakan rumus R_s untuk memberikan penyesuaian ranking terhadap nilai yang kembar.

Rumus yang dimaksud adalah :

$$R_s = \frac{\sum R_g}{N_g}$$

Keterangan :

R_s = Ranking yang disesuaikan

R_g = Ranking dari nilai kembar

N_g = Banyaknya nilai yang kembar

Berikut adalah data hasil pengamatan dan ranking yang telah disesuaikan variabel iklim komunikasi organisasi (X), variabel kepuasan kerja (Y):

Tabel 16
Hasil pengamatan dan ranking yang telah disesuaikan variabel iklim komunikasi organisasi (X), variabel kepuasan kerja (Y):
 (N = 50)

No	Nilai		Ranking disesuaikan		d_i	d_i^2
	X	Y	X'	Y'	(X' - Y')	(X' - Y') ²
1	51	38	37	32,5	4,5	20,25
2	48	35	44	41	3	9
3	56	43	16	11	5	25
4	56	44	16	5,5	10,5	110,25
5	58	37	13	35,5	-22,5	506,25
6	60	45	2,5	2	0,5	0,25
7	60	44	2,5	5,5	-3	9
8	54	39	27,5	28	-0,5	0,25
9	54	41	27,5	19	8,5	72,25
10	59	44	8	5,5	2,5	6,25
11	55	40	20,5	22,5	-2	4
12	60	45	2,5	2	0,5	0,25
13	55	38	20,5	32,5	-12	144
14	54	37	27,5	35,5	-8	64

15	58	31	13	46	-33	1089
16	60	36	2,5	38,5	-36	1296
17	45	37	46	35,5	10,5	110,25
18	41	32	48	45	3	9
19	55	37	20,5	35,5	-15	225
20	53	39	33	28	5	25
21	59	41	8	19	-11	121
22	58	42	13	16	-3	9
23	52	40	35	22,5	12,5	156,25
24	54	39	27,5	28	-0,5	0,25
25	50	35	39,5	41	-1,5	2,25
26	53	39	33	28	5	25
27	49	42	41,5	16	25,5	650,25
28	56	40	16	22,5	-6,5	42,25
29	37	27	49,5	50	-0,5	0,25
30	48	36	44	38,5	5,5	30,25
31	43	28	47	48	-1	1
32	48	28	44	48	-4	16
33	54	33	27,5	43,5	-16	256
34	37	28	49,5	48	1,5	2,25
35	53	41	33	19	14	196
36	55	43	20,5	11	9,5	90,25
37	54	33	27,5	43,5	-16	256
38	54	39	27,5	28	-0,5	0,25
39	50	42	39,5	16	23,5	552,25
40	59	43	8	11	-3	9
41	55	45	20,5	2	18,5	342,25
42	54	44	27,5	5,5	22	484
43	49	39	41,5	28	13,5	182,25
44	59	43	8	11	-3	9
45	51	39	37	28	9	81
46	59	43	8	11	-3	9
47	59	43	8	11	-3	9
48	51	35	37	41	-4	16
49	55	40	20,5	22,5	-2	4
50	59	43	8	11	-3	9
Jumlah ($\sum d_i^2$)						7286,5

(Sumber : Data Primer)

commit to user

A. Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Pembuktian yang dilakukan yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen (X) : Iklim Komunikasi Organisasi dengan variabel dependen (Y) : Kepuasan Kerja Karyawan. Perhitungan dari ranking yang disesuaikan pada tabel sebelumnya terlihat bahwa data nilai yang diperoleh dari responden, terdapat subyek yang memiliki nilai kembar T_x dan T_y yang cukup banyak, sehingga perlu dilakukan perhitungan faktor koreksi (T) untuk setiap variabel dengan rumus :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

T : Jenjang kembar terhadap variabel X atau Y

t : Jumlah ranking kembar

12 : Bilangan Konstan

Untuk mengetahui jumlah ranking yang sama pada variabel X dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 17
Jumlah ranking yang sama dalam Variabel Independen (X) : Iklim Komunikasi Organisasi.
(n=50)

Ranking Yang Sama	Jumlah Rangking Yang Sama	$T_x = \frac{t^3 - t}{12}$	Hasil
60	4	$(4^3 - 4) : 12$	5
59	7	$(7^3 - 7) : 12$	28

58	3	$(3^3 - 3) : 12$	2
56	3	$(3^3 - 3) : 12$	2
55	6	$(6^3 - 6) : 12$	17,5
54	8	$(8^3 - 8) : 12$	42
53	3	$(3^3 - 3) : 12$	2
51	3	$(3^3 - 3) : 12$	2
50	2	$(2^3 - 2) : 12$	0,5
49	2	$(2^3 - 2) : 12$	0,5
48	3	$(3^3 - 3) : 12$	2
37	2	$(2^3 - 2) : 12$	0,5
ΣT_x			104

(Sumber : *Data Primer*)

Setelah diketahui nilai ΣT_x (ranking kembar untuk variabel X) yaitu 104 dan $n = 50$, maka selanjutnya akan dicari nilai Σx^2 dengan menggunakan rumus perhitungan :

$$\begin{aligned}
 \Sigma x^2 &= \frac{n^3 - n}{12} - \Sigma T_x \\
 &= \frac{50^3 - 50}{12} - 104 \\
 &= \frac{125000 - 50}{12} - 104 \\
 &= \frac{124950}{12} - 104 \\
 &= 10412,5 - 104 \\
 &= \mathbf{10308,5}
 \end{aligned}$$

Dengan demikian hasil nilai Σx^2 adalah **10308,5**. Selanjutnya mencari nilai Σy^2 dengan menghitung besar nilai subyek yang mempunyai nilai sama

(kembar) T_y . Untuk mengetahui jumlah ranking yang sama pada variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 18
Jumlah ranking yang sama dalam Variabel Dependen (Y) : Kepuasan Kerja Karyawan (n=50)

Ranking Yang Sama	Jumlah Rangka Yang Sama	$T_y = \frac{t^3 - t}{12}$	Hasil
45	3	$(3^3 - 3) : 12$	2
44	4	$(4^3 - 4) : 12$	5
43	7	$(7^3 - 7) : 12$	28
42	3	$(3^3 - 3) : 12$	2
41	3	$(3^3 - 3) : 12$	2
40	4	$(4^3 - 4) : 12$	5
39	7	$(7^3 - 7) : 12$	28
38	2	$(2^3 - 2) : 12$	0,5
37	4	$(4^3 - 4) : 12$	5
36	2	$(2^3 - 2) : 12$	0,5
35	3	$(3^3 - 3) : 12$	2
33	2	$(2^3 - 2) : 12$	0,5
28	3	$(3^3 - 3) : 12$	2
ΣT_y			82,5

(Sumber : *Data Primer*)

Setelah diketahui nilai T_y ranking kembar untuk variabel Y adalah 82,5 dan $n = 50$, maka selanjutnya akan dicari nilai Σy^2 dengan menggunakan rumus perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \Sigma y^2 &= \frac{n^3 - n}{12} - \Sigma T_y \\ &= 50^3 - 50 - 82,5 \end{aligned}$$

commit to user

$$\begin{aligned}
 & \frac{\quad}{12} \\
 & = \frac{125000 - 50}{12} - 82,5 \\
 & = \frac{124950}{12} - 82,5 \\
 & = 10412,5 - 82,5 \\
 & = \mathbf{10330}
 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai Σx^2 adalah 10308,5 dan nilai Σy^2 **10330**, maka dapat dilakukan penghitungan dengan menggunakan rumus r_s untuk melihat hubungan antara variabel X dan Y. Rumus perhitungan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma d_i^2}{2\sqrt{[\Sigma x^2] \cdot [\Sigma y^2]}}$$

Keterangan :

r_s : Koefisien variabel XY

Σd_i^2 : Jumlah kuadrat seluruh antar jenjang

Σx^2 : Jumlah jenjang kembar terhadap variabel X

Σy^2 : Jumlah jenjang kembar terhadap variabel Y

Sehingga perhitungannya sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma d_i^2}{2\sqrt{[\Sigma x^2] \cdot [\Sigma y^2]}}$$

commit to user

$$r_s = \frac{10308,5 + 10330 - 7286,5}{2\sqrt{[10308,5] \cdot [10330]}}$$

$$r_s = \frac{10308,5 + 10330 - 7286,5}{2\sqrt{[10308,5] \cdot [10330]}}$$

$$r_s = \frac{20638,5 - 7286,5}{2\sqrt{[10308,5] \cdot [10330]}}$$

$$r_s = \frac{13352}{2\sqrt{[10308,5] \cdot [10330]}}$$

$$r_s = \frac{13352}{2\sqrt{106486805}}$$

$$r_s = \frac{13352}{2 \cdot 10319,2444}$$

$$r_s = \frac{13352}{20638,4888}$$

$$r_s = \mathbf{0,6469}$$

Dari variabel X dan Y diperoleh nilai R_s yaitu **0,6469**, yang apabila di konsultasikan pada tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dibawah ini :

Tabel 19

**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
KOEFSIEN KORELASI**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

(Sumber : Sugiyono, 2009: 184)

Terlihat bahwa berdasarkan tabel diatas, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar **0,6469** termasuk pada kategori kuat. Artinya adalah terdapat hubungan yang kuat dan positif antara iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sehingga dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa “Terdapat atau ada hubungan yang kuat dan positif antara iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun 2011 ini”. dengan demikian hipotesa dalam penelitian ini dapat **diterima** dan **terbukti**.

Artinya adalah bahwa semakin tinggi penilaian karyawan terhadap iklim komunikasi organisasi yang terjadi didalam lingkungan kerja mereka sekarang, maka akan semakin tinggi pula penilaian mereka terhadap tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Korelasi yang terjadi adalah positif, maksudnya adalah dalam hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja ini menunjukkan adanya perubahan pada salah satu variabel yang secara kuat akan diikuti juga perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama. Artinya kenaikan variabel independen (X) dalam hal ini iklim komunikasi organisasi akan selalu diikuti oleh kenaikan variabel dependen (Y) dalam hal ini tingkat kepuasan kerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel independen (X) akan selalu diikuti oleh penurunan pada variabel dependen (Y).

BAB V

PENUTUP

I. KESIMPULAN

Bertolak dari rumusan masalah tentang bagaimana hubungan iklim komunikasi organisasi dan tingkat kepuasan kerja pada karyawan LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun 2011, berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan menggunakan teknik korelasi tata jengjang spearman diperoleh nilai r_s sebesar **0,6469** yang apabila di konsultasikan pada tabel pedoman untuk memberikan iterpretasi koefisien korelasi termasuk berada didalam kategori kuat dan positif, artinya adalah terdapat hubungan yang kuat dan positif antara iklim komunikasi organisasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sehingga dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa “Terdapat atau ada hubungan yang kuat dan positif antara iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun 2011 dengan demikian hipotesa dalam penelitian ini (Ada hubungan positif antara tingkat kepuasan atas iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja pada karyawan LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA Tahun 2011) dapat **diterima** dan **terbukti**.

Iklim komunikasi organisasi yang terbentuk di kalangan karyawan Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL
commit to user

PRAWIRA SURAKARTA tahun 2011 ini termasuk ke dalam kategori **tinggi**. Rata-rata tanggapan para karyawan mengenai lingkungan internal lembaga kursus dan pelatihan berada dalam keadaan yang cenderung ke arah positif. Hal ini terlihat dari hasil distribusi frekuensi pada variabel iklim komunikasi organisasi yaitu sebesar 68 % pada kategori tinggi, 24 % pada kategori sedang dan 8 % pada kategori rendah.

Tingkat kepuasan kerja pada karyawan Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA juga tergolong dalam kategori **tinggi** karena terlihat nilai prosentase total 50% .

J. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan, penulis akan menyampaikan saran kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu LKP SBRI AMAL PRAWIRA SURAKARTA

Kepada Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA untuk dapat secara umum mempertahankan hal-hal yang menyangkut jalannya iklim komunikasi organisasi yang dianggap telah berjalan baik selama ini, dan secara khusus meningkat hal-hal tersebut menjadi lebih baik lagi kedepannya. Berdasarkan penelitian diperoleh data sebesar 68% dari seluruh responden menyatakan bahwa informasi yang diberikan perusahaan kepada mereka sudah berjalan cukup baik.

Selain hal tersebut di atas, diharapkan semoga Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA
commit to user

dapat lebih memperhatikan kesejahteraan pada karyawannya, karena tidak terlepas dari Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA yang berdiri berdasarkan pada kebersamaan dan kekeluargaan, maka iklim komunikasi organisasi yang menggambarkan suasana kekeluargaan harus selalu dijaga dan ditingkatkan lagi di lingkungan kerja Lembaga Kursus dan Pelatihan Sekolah Bisnis Ritel Indonesia AMAL PRAWIRA SURAKARTA dan mengingat dari hasil penelitian sebanyak 16% mengaku kurang puas dengan apa yang mereka dapatkan dari tempat mereka bekerja sekarang, mereka yang merasa bahwa apa yang mereka terima selama bekerja tidaklah setimpal dengan apa yang mereka berikan terhadap lembaga tempat mereka bekerja saat ini, tidak adanya perhatian dari atasan terhadap kesehatan bawahan, tidak sepadannya antara gaji yang mereka terima dengan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka serta adanya perasaan tidak adanya kenyamanan selama mereka bekerja di tempat mereka sekarang ini. Agar semua karyawan di lembaga ini memiliki dan saling merasakan kesejahteraan yang sama dan merata.