

**ANALISIS KOMUNIKASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANAMAN MODAL
DAN PROMOSI SUMATERA UTARA**

***THE ANALYSIS OF COMMUNICATION AND THE INFLUENCE TO JOB
SATISFACTION OF EMPLOYEE IN INVESTMENT AND
PROMOTION AGENCY OF NORTH SUMATERA***

Fauzia Agustini dan Soviani Yosephine Harefa
Universitas Negeri Medan
Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan
fauziaagustini24@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to know communication, job satisfaction of employee and to know whether there is communication influence toward job satisfaction in Investment and Promotion Agency of North Sumatera. The population of this research were 60 respondents. Sampling technique use total sampling means total population of sample. Data collection technique use questionnaire that was distributed to 60 respondents. Data analysis technique is descriptive and t test and processed with SPSS 22.00. The results of this study shows communication in investment and promotion agency of North Sumatera have done well and job satisfaction of employee in that institution shows maximum satisfaction. Furthermore communication influences positively and significant towards job satisfaction of employee in Investment and Promotion Agency of North Sumatera.

Keywords: Communication, Job Satisfaction of Employee

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi, kepuasan kerja pegawai, dan mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara. Adapun populasi pada penelitian ini berjumlah 60 orang. Teknik sampel menggunakan total sampling yang artinya jumlah populasi sama menjadi jumlah sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket yang disebarakan kepada 60 responden dan mengumpulkannya kembali. Teknik analisa data yang digunakan adalah deskriptip dan uji t dan diolah dengan program SPSS 22.00. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi yang terjadi di Badan Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara sudah terlaksana dengan baik. Adapun kepuasan kerja pegawai pada perusahaan tersebut sudah menunjukkan hasil yang maksimal. Selanjutnya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : Komunikasi, Kepuasan Kerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Menurut Swastha 2010, Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia. Sintauli (2011:1) menyatakan sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pemerintahan, perusahaan, ataupun usaha-usaha sosial dimana ia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan sekitarnya. Individu dengan kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Luthans (2006) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

penghasilan, rekan kerja, kesempatan berkembang, pekerjaan itu sendiri serta supervisi. Selain itu untuk mewujudkan kepuasan kerja yang baik tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor lainnya diantaranya: lingkungan kerja, suasana kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi baik intern maupun ekstern dan lain sebagainya.

Didalam pemerintahan perlu adanya hubungan komunikasi antara pemimpin dan juga pegawainya. Seorang pemimpin yang baik, cerdas, trampil, disiplin dan tekun tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya dan hasil kerja dapat tercapai dengan maksimal. Endang (2010) menyatakan komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik. Menurut Gorda (2004:193) berbagai keputusan dan kebijaksanaan bisnis yang diputuskan, berbagai rencana dan program kerja yang akan diimplementasikan keseluruhannya memerlukan komunikasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan demi tercapainya tujuan perusahaan. Siswandi (2010:3), menyatakan komunikasi dalam sebuah organisasi perusahaan khususnya dan umumnya organisasi-organisasi lain, biasanya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi diluar perusahaan (*external communication*).

Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu

dinas pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kegiatan daerah yang bersifat spesifik dibidang administrasi umum, pengembangan investasi, pengawasan, pengendalian dan tugas pembantuan, investasi, promosi, pelayanan. Menurut Siagian (dalam Siswandi 2010) menyatakan didalam komunikasi internal, baik secara vertical, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidak lancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi kesalah pahaman dalam berkomunikasi. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalah pahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai. Kepuasan kerja pegawai yang menurun dapat menyebabkan kinerja yang semakin memburuk dan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan dari hasil uraian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang komunikasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara. Adapun permasalahan pada penelitian ini adalah bagaimanakah komunikasi yang terjadi dilingkungan Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara?, bagaimanakah kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara? Dan apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan penanaman modal dan promosi provinsi Sumatera Utara.

Untuk mengetahui komunikasi yang terjadi di lingkungan Badan Penanaman Modal

dan Promosi Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara dan mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan penanaman modal dan promosi provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bermanfaat bagi pihak manajemen perusahaan. Setelah mengetahui komunikasi dan kepuasan kerja pegawai di lingkungan perusahaan maka diharapkan pihak manajemen perusahaan dapat memperbaiki sistem komunikasi diperusahaan apabila ditemukan hasil penelitian menunjukkan komunikasi di lingkungan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Demikian pula pihak manajemen harus dapat menganalisis kepuasan kerja apabila ditemukan kepuasan kerja pegawai tersebut tidak maksimal.

Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat pada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam organisasi. Menurut Wiryanto (dalam Putri, 2012:15) tentang komunikasi menyatakan bahwa: "Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atas informasi dari satu orang ke orang lain". Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang dipergunakan dalam percakapan, ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya. Menurut Sopiah (2008:141) Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran

informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis, maupun menggunakan alat komunikasi. Menurut Himstreet dan Baty (dalam Purwanto, 2006:3), Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Berdasarkan penjelasan-penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian suatu informasi dari seseorang kepada orang lain dan terjadinya proses interaksi diantara sejumlah orang yang bermaksud memberikan pengertian tentang informasi yang akan disampaikan baik secara lisan ataupun tulisan. Robbins (2006:392) menyatakan komunikasi menjalankan empat fungsi utama dalam kelompok atau organisasi yaitu pengendalian komunikasi berfungsi mengendalikan perilaku anggota dengan beberapa cara. Setiap organisasi mempunyai hirarki wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan. Bila karyawan misalnya diminta untuk terlebih dahulu mengkomunikasikan setiap keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan keatasannya langsungnya, sesuai dengan uraian tugasnya, atau sesuai dengan kebijakan perusahaan komunikasi itu menjalankan fungsi pengendalian, motivasi komunikasi memperkuat motivasi dengan menjelaskan ke para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja dibawah standar, pengungkapan Emosi bagi banyak karyawan, kelompok kerja mereka merupakan sumber pertama untuk interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi didalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dimana para anggota menunjukkan kekecewaan dan kepuasan. Oleh

karena itu, komunikasi memfasilitasi pelepasan ungkapan emosi perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial dan informasi komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan melalui penyampaian data guna mengenali dan mengevaluasi pilihan-pilihan alternatif.

Tidak satupun dari keempat fungsi ini yang harus dipandang sebagai hal yang lebih penting daripada yang lain. Agar berkinerja secara efektif, kelompok perlu mempertahankan beberapa macam pengendalian terhadap anggotanya, merangsang para anggota untuk berkinerja, menyediakan sarana untuk pengungkapan emosi, dan membuat pilihan-pilihan keputusan.

Komunikasi yang berjalan lancar dan efektif dapat dilihat dari efek yang ditimbulkan setelah melakukan komunikasi. Jika pesan atau informasi yang diterima mendapatkan respon yang tepat oleh komunikan, artinya informasi tersebut dapat diterima dengan sangat baik.

Menurut Suranto (dalam Putri, 2012:21-22), ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator

Kesenangan apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang

menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik, pengaruh pada sikap, tujuan berkomunikasi adalah untuk memengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif. Hubungan yang baik bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik. Tindakan Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terhadap adanya sebuah tindakan.

Menurut Sinulingga 2012 terdapat beberapa indikator yang paling penting dalam komunikasi. Indikator tersebut adalah komunikator/pengirim, saluran, pesan/symbol dan komunikan/penerima.

Sebelum masuk kedalam bahasan kepuasan kerja maka terlebih dahulu akan melihat pengertian mengenai kerja, menurut Hasibuan (2006:41) Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan. Adapun pengertian kepuasan kerja menurut

para ahli, menurut Martoyo Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional dimana terjadi ataupun tidak terjadi antara nilai balas jasa karyawan dalam perusahaan, menurut pendapat Robbins istilah Kepuasan Kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya, Hasibuan (2006:202) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antarakeduanya. dan Rivai (2005:475) Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yaitu faktor intrinsik yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut, dan yang kedua adalah faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya. Secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, perilaku, harapan penggajian, dan efektivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan

beberapa aspek, yaitu Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adi, pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan, rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja, promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang terdiri dari lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis, Menurut Hasibuan (2005:203) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor balas jasa yang layak dan adil, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Robbins (2006:108) ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu pekerjaan yang secara mental menantang. Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan

mereka dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental, imbalan yang wajar. Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan, kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Selain itu kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan perlengkapan yang memadai dan rekan kerja yang suportif. Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud, bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi social. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Penelitian dari Spector (dalam Yuwono, 2005:69) mendefinisikan kepuasan sebagai cluster perasaan evaluatif tentang pekerjaan dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu:

1. Upah : jumlah dan rasa keadilannya.
2. Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.

3. Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan menajerial oleh penyelia.
4. *Benefit*: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain.
5. *Contingent rewards* : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.
6. *Operating procedures* : kebijakan, prosedur dan aturan.
7. *Coworkers* : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
8. *Nature of work* : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak.
9. *Communication* : berbagai informasi didalam organisasi (vebal maupun nonverbal).

Menurut Luthans 2006 indikator kepuasan kerja merupakan imbalan jasa yang diterima oleh karyawan sesuai dengan jenis, dan beban pekerjaan yang dilaksanakan, menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau justru membosankan, kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan, komponen yang mengatur tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam tugas dan jabatan dan komponen yang mengukur apakah rekan-rekan kerja dapat diajak bekerja sama, apakah mereka memiliki kompetensi yang saling mendukung, persahabatan, serta perilaku tolong-menolong antar rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Badan Penanaman Modan dan Promosi Provinsi Sumatera Utara di JL. Imam Bonjol No 11, Medan. Telp. (061) 4564447, Fax. (061) 4564447.Survei ke perusahaan yaitu Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. Adapun sifat penelitian in

bersifat kuantitatif yang kemudian disimpulkan secara kualitatif.

Penelitian ini pula mendeskripsikan komunikasi yang terjadi dilingkungan Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara serta mendeskripsikan tingkat kepuasan pegawai di perusahaan tersebut. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Badan Penanaman Modan dan Promosi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 60 orang pegawai. Menurut Arikunto (2010) mengenai sampel penelitian “ Apabila subjek dibawah 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling artinya seluruh populasi akan menjadi objek sampel penelitian yaitu 60 orang pegawai. Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan data primer yaitu dengan cara menyebarkan angket kepada para responden. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Deskriptip dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang diberikan penulis kepada 60 orang pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara yaitu:

Deskripsi hasil penelitian distribusi frekuensi jawaban angket untuk variabel komunikasi (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Jawaban Angket

No	Item	Frekuensi Jawaban				
		SS	S	RR	TS	ST
.	Pernyataan					S

		%	%	%	%	%	
1	Informasi yang disampaikan oleh pemimpin dapat saya pahami	20,0	75,0	3,3	1,7	0	memberitahu kan informasi dengan cepat
2	Informasi yang disampaikan oleh sesama rekan kerja dapat saya pahami	11,7	70,0	18,3	0	0	6 Penjelasan yang diberikan oleh atasan dapat saya pahami dengan baik
3	Papan pengumuman yang ada di perusahaan dapat mempermudah untuk mengetahui informasi terbaru	15,0	48,3	28,3	8,3	0	7 Saya dapat memahami inti dari pesan yang disampaikan atasan saya
4	Jaringan internet (email) sangat membantu dalam penyampaian informasi kegiatan perusahaan	10,0	43,3	33,3	11,7	1,7	8 Rekan kerja saya dapat menanggapi informasi yang saya berikan
5	Handphone merupakan media yang digunakan dalam	10,0	43,3	33,3	13,3	0	9 Saya dapat menanggapi informasi yang diberikan teman sekerja saya
							10 Rekan kerja saya tidak kesulitan menerima informasi yang saya berikan

Dari tabel 1 distribusi frekuensi jawaban angket untuk pernyataan nomor 7 yaitu “Saya dapat memahami inti dari pesan yang disampaikan atasan saya”, dapat dilihat

bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang pegawai atau 3,3%, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 40,0%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 25 orang atau 41,7%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 pegawai atau 25,0% sedangkan tidak ada seorang pegawai yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat tidak setuju.

Deskripsi hasil penelitian distribusi frekuensi jawaban angket untuk variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jawaban Angket

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban				
		S	S	RR	T	ST
		S	S	RR	T	ST
		%	%	%	%	%
1	Saya puas dengan gaji yang saya terima	13	75,0	6,7	0	0
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya	17	71,7	8,3	3	0
3	Pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan dengan saya	27	61,7	11,7	5	0
4	Saya puas dengan hasil pekerjaan saya	27	58,3	15,0	3	1,7

5	Saya puas dengan pengawasaan yang diberikan atasan saya	10	70,0	15,0	5	0
6	Saya puas dengan pengarahan atasan terhadap tugas-tugas yang dilakukan para pegawai	17	65,0	16,7	5	1,7
7	Saya memiliki peluang untuk meningkatkan karir saya dalam perusahaan ini	33	46,7	18,3	1	0
8	Saya puas dengan program sistem karir pada perusahaan	33	53,3	16,7	6	0
9	Rekan kerja saya memberikan	37	60,0	10,0	3	0

	dukungan yang baik kepada saya					
10	Saya puas dengan kerja sama yang terjalin diantara sesama pegawai	2	58,13	13,1	0	
		6,3	3	3	7	
		7				

Dari tabel 2 distribusi frekuensi jawaban angket untuk pernyataan nomor 6 yaitu “Saya puas dengan pengarahan atasan terhadap tugas-tugas yang dilakukan para pegawai”, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang pegawai atau 11,7%, yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 65,0%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 16,7%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 pegawai atau 5,0% sedangkan tidak ada seorang pegawai yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat tidak setuju.

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara yaitu :

Tabel 3. Uji tCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics
			Beta	Tolerance			
1 (Constant)	7.623	6.287			1.213	.230	

Komunikasi	.393	.177	.260	2.224	.030	.829	1.207
------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent

Variable:

kepuasankerja

Dalam penelitian ini, t_{tabel} dilihat dari tabel 3 distribusi t dengan ketentuantaraf signifikansi 95 % dan alpha 5 % serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan $n-3 = 60 - 3 = 57$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,672.

Berdasarkan tabel diperoleh hasil sebagai berikut :

Variabel komunikasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $2,224 > 1,672$ dan taraf signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hal ini menunjukkan sesuai dengan hipotesis penelitian yang telah di uraikan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam suatu perusahaan/instansi, kedudukan Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting. Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan harus mampu untuk mempengaruhi bawahannya (pegawai) semaksimal mungkin, baik dari hal berkomunikasi ataupun cara memimpinya. Untuk itulah seorang pemimpin perusahaan harus mampu memahami dan mengerti apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh pegawainya. Jika keinginan dan kebutuhan para pegawai ini sudah terpenuhi oleh pimpinan maka dengan itu para pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil deskriptip penelitian(tabel 1)menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi di Badan Penanam Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara

sudah terlaksana dengan baik. Menurut Purwanto (2006:35) hubungan yang terjalin baik antar manajer satu dengan manajer yang lain, antar manajer dan karyawan, atau antar karyawan satu dengan karyawan lain, merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian berdasarkan deskriptif kepuasan kerja (tabel 2) menunjukkan bahwa pegawai pada badan penanam modal dan promosi provinsi sumatera utara mempunyai kepuasan kerja yang sudah maksimal. hal ini sejalan dengan pendapat dari Luthans (2006) yang menyatakan bahwa untuk mewujudkan kepuasan kerja perlu adanya komunikasi yang efektif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diatmika (2010) menyatakan terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Suriwathi Beach Hotel Legian - Kuta Bali.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis deskriptif untuk variabel komunikasi menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi di badan Penanam Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara sudah terlaksana dengan baik. Hasil analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa pegawai pada badan penanam modal dan promosi provinsi sumatera utara mempunyai kepuasan kerja yang sudah maksimal dan hasil analisis uji t menunjukkan ada pengaruh bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di

Badan Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara, dengan demikian hendaknya pihak manajemen pada perusahaan senantiasa memperhatikan hal-hal yang dapat mengakibatkan komunikasi tidak berjalan secara baik. Hal ini dikarenakan apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik dilingkungan perusahaan maka akan dapat mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai di Badan Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih terutama kepada pihak manajemen Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara yang telah bersedia membantu penulis untuk mendapatkan data penelitian. Terima kasih sebesar-besarnya kepada para responden dalam hal ini pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket sebagai alat pengumpulan data pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- _____ (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____ (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *"Prosedur Penelitian"* : Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Diatmika, I. Gede. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada*

- SuriwathiBeach Hotel Legian-Kuta Bali. Jurnal Manajemen*, Vol. 1(2).
- Endang, Dwiningsih. (2010). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 5(1), hal 20-25.
- Gorda, I. N. Gusti (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta. Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaaan Tinggi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Review Bisnis Indonesia*, Vol. 1(1).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Martoyo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Purwanto, Joko. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Putri, Anita C. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT United Tractors, Tbk Cabang Medan*. Medan.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sintauli. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Sinulingga, F. (2012). *Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT SAI Indoneia, Medan*. Medan.
- Siswandi. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pand's Collection Semarang*. Semarang.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Swastha, B. (2007). *Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedelapan. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty