

Pengaruh Komunikasi Organisasi Formal dan Komunikasi Organisasi Informal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Bagian Teknik dan Pengolahan Pada PT.Perkebunan Nusantara X (Persero) Gudang Ajong-Gayasan Jember.

Baharudin Rosyid, Sasongko, Suhartono
Jurusan Administrasi Niaga, FISIP, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: rasyidbaharudin@ymail.com

Abstract

This research was intended to determine the simultaneous effect of formal communication and informal communication in organization on job satisfaction of permanent employees of technique and processing department at PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Ajong-Gayasan Warehouse Jember. This research was quantitative. There were two research variables, that is, independent variable (organizational communication) and dependent variable (job satisfaction). Organizational communication variable consisted of several sub-variables such as formal organizational communication and informal organizational communication. The number of samples in this research was determined using the formula of Slovin and obtained samples in total of 79.29 rounded to 79 labors of the total population of 383 labors. The research results showed that the two independent variables provided a significant effect on Productivity (Y) simultaneously by 80.3% and partially by 45.09%,. Meanwhile, the effect of formal organizational communication on job satisfaction was 35.20%. It can be concluded that the material prosperity gives more dominant effect on labor productivity by 45.09 %.

Keywords : communication formal organization , informal organizational communication, job satisfaction

A. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142). Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (1996) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Menurut Loeke (dalam Sule, 2002: 211), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu maupun untuk kepentingan perusahaan. Bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk

kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan bekerja lebih baik sehingga diharapkan mampu meningkatkan prestasi dan produktivitas yang nantinya mampu mengurangi biaya produksi suatu perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara X. PT.Perkebunan Nusantara X (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengelola beberapa bidang usaha yaitu bidang agrobisnis dengan komoditas tembakau, pabrik gula, rumah sakit dan satu unit industri bobbin. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang agrobisnis terutama dalam pengolahan tembakau PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) memiliki tiga kebun induk yang meliputi satu kebun induk di Jawa Tengah yaitu PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Arum dan dua diantaranya terdapat di Kabupaten Jember yaitu PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan dan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari. Kedua

kebun yang berada di Kabupaten Jember masing-masing membawahi beberapa gudang dalam proses pengolahan daun tembakau dengan kualitas ekspor terbaik jenis Tembakau Bawah Naungan (TBN) dan Tembakau Besuki Na-Oogst (Bes NO).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi formal dan komunikasi organisasi informal secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian teknik dan pengolahan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Gudang Ajong-Gayasan Jember

Karyawan sebagai motor penggerak dituntut untuk bekerja dengan lebih lebih berprestasi dalam bekerja agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan perusahaan. Karena jumlah karyawan yang sedemikian banyaknya PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember melakukan komunikasi organisasi formal dan komunikasi organisasi informal demi tercapainya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Hubungan yang harmonis ini nantinya dapat memberikan pengertian serta pemahaman diantara karyawan sendiri dan diantara pimpinan dengan bawahan sehingga pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik sehingga karyawan akan menyukai pekerjaannya yang nantinya timbul rasa kepuasan kerja bagi karyawan. Pada penelitian ini, penulis memilih PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember sebagai tempat penelitian. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada judul penelitian, teori-teori yang mendukung mengenai komunikasi organisasi formal dan komunikasi organisasi informal serta adanya pelaksanaan komunikasi organisasi formal maupun informal yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan sehingga nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi formal secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan

tetap bagian teknik dan pengolahan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Gudang Ajong-Gayasan Jember.

- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi informal secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian teknik dan pengolahan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Gudang Ajong-Gayasan Jember.

- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi formal dan komunikasi organisasi informal secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian teknik dan pengolahan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Gudang Ajong-Gayasan Jember.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

Menurut Byars dan Rue (2005:4) manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktifitas yang di desain untuk menyediakan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia pada suatu organisasi. Menurut Bateman dan Snell (2004:300) manajemen sumber daya manusia adalah sistem manajemen formal pada manusia didalam organisasi. Menurut Scott Snell dan George Bohlander (2010:4) manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur keahlian manusia untuk mencapai tujuan organisasi

Menurut Hariandja (2007:12), manajemen sumber daya manusia yang strategis di definisikan sebagai adanya keterkaitan antara SDM dengan tujuan dan sasaran strategis untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi yang mendorong

inovasi dan fleksibilitas untuk memampukan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Mathis dan Jackson (2003:30) strategik *human resource* manajemen adalah pemanfaatan kepegawaian dari suatu organisasi untuk mendapatkan atau mempertahankan keunggulan kompetitif dari kompetitor.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya. Komunikasi dilakukan dengan menggunakan kata-kata (lisan) yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan cara bahasa nonverbal yaitu menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, dan mengangkat bahu.

Komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan dengan karyawannya. Karena itu, penting dilakukan komunikasi yang efektif agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang dilakukan baik secara langsung atau melalui media dengan tujuan menimbulkan efek tertentu. Komunikasi yang efektif penting bagi pimpinan karena dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses dimana fungsi-fungsi manajemen seperti merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pelaksanaan. Kedua, komunikasi adalah kegiatan dimana manajer mencurahkan sebagian besar dari waktunya.

Menurut Toha (2001:174) komunikasi organisasi adalah “suatu komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi tertentu, ciri dari komunikasi ini adalah berstruktur atau berhirarkhi”. Muhammad (2007:67) menyatakan, “meskipun bermacam-macam persepsi dari para ahli mengenai komunikasi organisasi, tapi dari semuanya itu ada beberapa hal yang umum yang dapat disimpulkan, yaitu:

- 1) Komunikasi organisasi yang terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal.
- 2) Komunikasi organisasi meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah dan media.
- 3) Komunikasi organisasi meliputi orang dan sikapnya, perasaannya, hubungannya dan keterampilan/skill.

Kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka” (Handoko, 1998:193). Menurut Wexley dan Yulk (dalam As’ad, 2003:104), kepuasan kerja ialah “*is the an employee feels abaout his her job*”, ini berarti kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pendapat lain yaitu dari P.Robbins (2006:25), kepuasan kerja adalah “suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.

Menurut Blum (dalam As’ad, 2003:115) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi, yaitu:

“Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja”.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini ada variabel *independent* (variabel yang mempengaruhi) dan variabel *dependent* (dipengaruhi), sehingga menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008:55), “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih,

hubungan mempunyai tiga bentuk yaitu: hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif/*resiprocal*/timbal balik

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Gudang Ajong Gayasan Jember. Alasan peneliti memilih lokasi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Gudang Ajong Gayasan Jember. Populasi penelitian ini karyawan tetap bagian teknik dan pengolahan yaitu 61 orang dan sampel pada karyawan tetap bagian teknik dan pengolahan yaitu 30 responden. Pengumpulan data diperlukan untuk memperoleh data yang akurat demi keberhasilan penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara (Sugiyono, 2008:193). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain kuesioner, studi literatur dan wawancara. Metode analisis data menggunakan beberapa metode antara lain statistik deskriptif, asumsi klasik dan regresi linear berganda.

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian, dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu:

a. Variabel Bebas (X)

Yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) X1 : Komunikasi Organisasi Formal
- 2) X2 : Komunikasi Organisasi Informal

b. Variabel Terikat (Y)

Yaitu variabel yang tergantung pada variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk memperoleh pengertian yang tepat dalam penelitian ini, maka perlu adanya definisi operasional untuk setiap variabel yang digunakan, sebagai berikut:

- a) Komunikasi Organisasi Formal (X_1) adalah mencakup susunan organisasi, pembagian departemen maupun tanggung jawab tertentu, posisi jabatan dan distribusi pekerjaan yang ditetapkan bagi anggota organisasi yang berbeda (Muhammad, 2007:107).

Dalam komunikasi organisasi formal terdapat 3 indikator yaitu;

1. Komunikasi kebawah ($X_{1,1}$) yaitu arus komunikasi vertikal yang menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan diberikan kepada bawahan. Kebanyakan komunikasi ini digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan, pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, dan pertanyaan serta kebijaksanaan umum.

Komunikasi ke bawah antara lain:

- a) komunikasi yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan
- b) kesempatan yang diberikan kepada bawahan untuk menyampaikan saran
- c) kesempatan yang diberikan kepada bawahan untuk menyampaikan pengaduan

2. Komunikasi keatas ($X_{1,2}$) yaitu arus komunikasi vertikal komunikasi yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan kesempatan yang diberikan bapak/ibu kepada bawahan untuk menyampaikan saran kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pengaduan

3. Komunikasi horizontal ($X_{1,3}$) yaitu komunikasi berupa rapat dan memo diantara orang-orang yang sama tingkat otoritasnya dalam satu divisi/bagian.

Indikator penilaian sebagai berikut.

- a) komunikasi dalam pekerjaan dengan team atau teman kerja dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas
- b) kejelasan informasi mengenai pesan dari memo yang diberikan karyawan bagian lain

4. Komunikasi diagonal ($X_{1,4}$) yaitu komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi, berupa koordinasi berkaitan dengan tugas yang dikerjakan antara bawahan dan atasan dari divisi/bagian yang berbeda. Penilaian indikator ini adalah:

- a) komunikasi yang dilakukan kepada lain divisi atau departemen
 - b) rapat kerja yang telah ditentukan sesuai jadwal
 - c) setiap tugas yang berkaitan dengan karyawan bagian lain
- b) Komunikasi Organisasi Informal (X_2) adalah komunikasi yang tidak direncanakan dan biasanya tidaklah mengikuti struktur formal organisasi, tetapi timbul dari interaksi sosial yang wajar diantara anggota organisasi (Mohammad,2007:124). Dalam komunikasi organisasi informal terdapat 3 indikator yaitu:
1. Komunikasi kebawah ($X_{2,1}$) yaitu arus komunikasi pribadi di luar instruksi formal organisasi dari atasan kepada bawahan yang berupa; kontak pribadi melalui telepon atau handphone dari pimpinan kepada bawahan, tukar menukar pikiran masalah pribadi dari pimpinan kepada bawahan, isu yang diberikan pimpinan mengenai kebijakan perusahaan yang belum terimplementasi.
 2. Komunikasi keatas ($X_{2,2}$) yaitu arus komunikasi pribadi di luar instruksi formal organisasi dari bawahan kepada atasan berupa kontak pribadi melalui telepon atau handphone dari bawahan ke atasan, tukar menukar pikiran masalah pribadi dari bawahan ke atasan, penyampaian isu kepada atasan yang berkembang dikalangan bawahan.
 3. Komunikasi horizontal ($X_{2,3}$) yaitu arus komunikasi pribadi diantara karyawan yang sama tingkat otoritasnya dalam satu divisi/bagian berupa kontak pribadi melalui telepon atau handphone dengan teman sekerja yang sama kedudukannya, tukar menukar pikiran masalah pribadi dengan teman sekerja yang sama kedudukannya, membicarakan isu yang berkembang secara umum diperusahaan dengan karyawan dalam satu bagian yang kedudukannya sama.
 4. Komunikasi diagonal ($X_{2,4}$) yaitu komunikasi pribadi secara menyilang diagonal rantai organisasi antara atasan dan bawahan dari divisi/bagian yang

berbeda berupa kontak pribadi melalui telepon atau handphone dengan karyawan divisi/bagian lain.

c) Kepuasan Kerja (Y) adalah, suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Indikator dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Gajaran yang pantas (Gaji)

Nilai rupiah yang diterima setiap bulan sebagai balas jasa yang didapat karyawan

2. Kondisi kerja yang mendukung

Kebersihan lingkungan kerja dan keamanan lingkungan kerja yang tercipta dalam perusahaan

3. Rekan kerja yang mendukung

Interaksi sosial antar karyawan serta karyawan satu dengan lainnya saling mendukung dan membantu terhadap tugas yang harus dikerjakan

D. TAHAP ANALISIS DATA

Tahap analisis data merupakan bagian sangat penting, karena dengan menganalisis data yang terkumpul menjadi bernilai dalam memecahkan masalah. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul, Sugiyono (2004:142).

Analisis Deskriptif

Digunakan untuk menganalisis data yang dilakukan dengan melukiskan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya, tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau *generalisasi*, Sugiyono (2008:206). Analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian ini adalah identitas responden dan deskripsi variabel.

Analisis Inferensial

Adalah teknik Analisis data yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, Sugiyono (2008:2007). Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier bergandayang diolah dengan bantuan sistem komputerisasi

melalui Program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 17.0. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda peneliti melakukan uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

E. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

Uji Validitas Instrumen

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2008:172) mendefinisikan valid sebagai berikut: "Valid berarti instrumen tersebut digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur." Jadi validitas diartikan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya.

Uji validitas tersebut dapat diukur dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Umar (2004:83) dengan menggunakan SPSS:

$$r = \frac{\sum XY}{\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

keterangan :

r = Korelasi *product moment*

X = Nilai variabel terikat

Y = Nilai variabel bebas

n = Jumlah Sampel

Dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- Jika r hasil positif serta r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid.
- Jika r hasil positif serta r hasil < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Jadi jika r hasil > r tabel tapi bertanda negatif maka Ho akan tetap ditolak.

Uji Reliabilitas Data

Jika alat ukur dinyatakan valid, maka berikutnya alat ukur itu diuji reliabilitasnya. Menurut Umar (2004:85) berpendapat reliabilitas adalah "Nilai yang menunjukkan

konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama." Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien *alpha* (α) dari *Cronbach* dalam Umar (2004:95) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k^2 - 1} \left(1 - \frac{\sum X_i^2}{n \sum X^2} \right)$$

Keterangan

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum X_i^2$ = Varians total

$\sum X^2$ = Jumlah varians butir

Dalam perhitungannya menggunakan SPSS 15.0 dasar pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* Yarnest (2004:68) menyatakan, suatu instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar < 0,06. Pernyataan Yarnest tersebut diperkuat oleh pernyataan Arikunto (dalam Yarnest, 2004:68) yang menyatakan untuk menentukan kriteria indeks reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria indeks reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1	< 0,200	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Yarnest (2004:68)

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel penelitian, maka data yang telah diperoleh dianalisis secara statistik menggunakan analisis regresi yang persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Dimana:

Y = Variabel kepuasan kerja

X_1 = Variabel komunikasi organisasi formal

X_2 = Variabel komunikasi organisasi informal

b_0 = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk variabel komunikasi organisasi formal

b_1 = Koefisien regresi untuk variabel komunikasi organisasi informal

e_i = Variabel pengganggu

Pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara serentak koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Menurut Gujarati (1997:120) untuk uji F digunakan rumus sebagai berikut:



Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel

n = Jumlah sampel

Pengujian dengan uji F dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel pada taraf signifikan sebesar 95%. Apabila F hitung lebih besar F tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa model analisis yang digunakan adalah sesuai dengan hipotesis, sebaliknya apabila F hitung lebih kecil dari F tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa model analisis yang digunakan adalah tidak sesuai dengan hipotesis.

1. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komponen variabel bebas (X) terhadap komponen terikat (Y) secara bersama-sama dengan rumus sebagai berikut:



Dimana:

R^2 : Koefisien determinasi

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1, X_2 : Variabel independen

Y : Variabel dependen

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

2. Uji Parsial (*t test*)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, apakah mempunyai pengaruhnya signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Menurut Gujarati (1997:74) uji t dirumuskan sebagai berikut:



Dimana :

b_i = Koefisien regresi

Se_{b_i} = Standart deviasi

Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dan t tabel. Apakah t hitung > dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Apabila t hitung < dari t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial mampu memberikan penjelasan terhadap variasi pada variabel terikatnya.

Tahap Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam kegiatan penelitian. Metode yang digunakan dalam penarikan kesimpulan ini ialah menggunakan metode deduktif, yaitu dengan cara menarik hal-hal yang bersifat umum kedalam hal-hal yang bersifat khusus. Penarikan kesimpulan yang diambil berdasarkan pada data-data yang telah dianalisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

F. HASIL PENELITIAN

1. Analisa Ekonometrik

a. Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan pertanyaan dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment (pearson correlation)*. Suatu data dikatakan valid apabila memiliki tingkat signifikansi < 0,05. Hasil uji validitas terhadap data penelitian ini disajikan berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

No.	Item Pertanyaan	Pearson Correlatio n	Signifikans i	Kesimpulan
1.	X ₁₁	0,685	0,000	Valid
2.	X ₁₂	0,543	0,002	Valid
3.	X ₁₃	0,611	0,000	Valid
4.	X ₁₄	0,676	0,000	Valid
5.	X ₁₅	0,561	0,001	Valid
6.	X ₁₆	0,608	0,000	Valid
7.	X ₁₇	0,495	0,005	Valid
8.	X ₁₈	0,588	0,001	Valid
9.	X ₁₉	0,808	0,000	Valid
10.	X ₂₁	0,674	0,000	Valid
11.	X ₂₂	0,720	0,000	Valid
12.	X ₂₃	0,593	0,001	Valid
13.	X ₂₄	0,830	0,000	Valid
14.	X ₂₅	0,476	0,008	Valid
15.	X ₂₆	0,411	0,024	Valid
16.	X ₂₇	0,519	0,003	Valid
17.	X ₂₈	0,481	0,007	Valid
18.	X ₂₉	0,517	0,003	Valid
19.	X ₂₁₀	0,635	0,000	Valid
20.	Y ₁₁	0,857	0,000	Valid

21.	Y ₁₂	0,764	0,000	Valid
22.	Y ₁₃	0,694	0,000	Valid
23.	Y ₁₄	0,480	0,007	Valid

Sumber : Data hasil penelitian diolah

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua pengujian terhadap variabel X maupun variabel Y menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila alat ukur atau instrument tersebut selalu memberikan hasil yang sama meskipun digunakan berkali-kali baik oleh peneliti yang sama maupun peneliti yang berbeda. Instrument yang reliable akan menghasilkan data yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya.

Suatu data dikatakan reliable apabila memenuhi persyaratan yang terdapat pada tabel berikut :

Tabel 3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Reliabilitas (alpha)

No.	Interval	Kriteria
1	< 0,200	sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1,00	sangat tinggi

Sumber : Yarnest (2003:9)

Hasil uji reliabilitas terhadap data penelitian disajikan sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach alpha	Kriteria
1	X ₁	0,7971	Tinggi
2	X ₂	0,7981	Tinggi

3	Y_1	0,6574	Tinggi
---	-------	--------	--------

Sumber : Data hasil penelitian diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua alat ukur yang digunakan reliabel. Hal ini dapat dilihat berdasarkan *Cronbach alpha* masing-masing variabel dengan kriteria yang sedang sampai sangat tinggi.

Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Komunikasi Organisasi Formal (X1), Komunikasi Organisasi Informal (X2), terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y). Pada penelitian ini, dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS for windows ver 12,00*.

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = -4,220 + 0,311X_1 + 0,242X_2 + e$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = -4,220. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai dari Komunikasi Organisasi Formal (X1), Komunikasi Organisasi Informal (X2) dianggap konstan, maka besarnya variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan sebesar -4,220 point.
2. Nilai koefisien $b_1 = 0,311$, berarti bahwa apabila nilai variabel Komunikasi Organisasi Formal (X1) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka Kepuasan Kerja Karyawan(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,311 point.
3. Nilai koefisien $b_2 = 0,242$, berarti bahwa apabila nilai variabel Komunikasi Organisasi Informal (X2) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka Kepuasan Kerja Karyawan(Y) mengalami peningkatan sebesar 0,242 point.

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Supranto, J. 2001:259). Semakin besar

nilai R^2 (*R square*), maka semakin kuat kemampuan model regresi yang diperoleh untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan variabel-variabel bebas, yaitu Komunikasi Organisasi Formal(X1), Komunikasi Organisasi Informal (X2), terhadap variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan(Y). Atau untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y).

Untuk melihat persentase besarnya pengaruh yang diberikan oleh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat dilakukan dengan mengalikan nilai beta dengan nilai zero order sehingga dari hasil analisa dapat diperoleh :

a. Persentase pengaruh dari X_1 terhadap Y sebesar :
 $\text{beta} \times \text{zero order} \times 100\% = -0,474 \times 0,881 \times 100\% = 41,76\%$

b. Persentase pengaruh dari X_2 terhadap Y sebesar :
 $\text{beta} \times \text{zero order} \times 100\% = -0,460 \times 0,879 \times 100\% = 40,29\%$

Total pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas yaitu sebesar : $(41,76 + 40,29)\% = 82,05\%$ sama dengan *R square* atau pengaruh secara simultan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka variabel bebas yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap Y yaitu Komunikasi Organisasi Formal (X1) sebesar 41,76 persen sedangkan pengaruh dominan berikutnya secara berurutan adalah Komunikasi Organisasi Formal (X1), Komunikasi Organisasi Informal (X2) yaitu 41,76 dan 40,29 persen.

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas Komunikasi Organisasi Formal (X1), Komunikasi Organisasi Informal (X2), secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel bebas (Y) dengan *level of significant* $\alpha = 5\%$. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi semua variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat

Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa:

1. Pada variabel Komunikasi Organisasi Formal (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,70 > 2,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah variabel Komunikasi Organisasi Formal (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. Pada variabel Komunikasi Organisasi Informal (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,63 > 2,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya adalah variabel Komunikasi Organisasi Informal (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

G. PEMBAHASAN

Berdasarkan dari uji statistik koefisien determinasi parsial dengan menggunakan SPSS for windows ver 17,00 diketahui nilai 1. Kedua variabel bebas yaitu Komunikasi Organisasi formal (X_1) dan Komunikasi Organisasi Informal (X_2) memberikan pengaruh yang besar terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu dengan pengaruh secara simultan sebesar 82,05%. Berikut besarnya pengaruh X terhadap Y :

a. Besarnya pengaruh X_1 terhadap Y sebesar 41,76%

b. Besarnya pengaruh X_2 terhadap Y sebesar 40,29%

c. Total pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas yaitu sebesar 82,05% (pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas komunikasi organisasi formal (X_1) dan komunikasi organisasi informal (X_2) memberikan pengaruh pada variabel terikat (Y) sebesar 82,05% selebihnya 17,95% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak didapatkan dalam model regresi yang ada. Adapun variabel bebas yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Y adalah

komunikasi organisasi formal (X_1) sebesar 41,76%, sedangkan pengaruh dominan berikutnya adalah komunikasi organisasi informal (X_2) yaitu sebesar 40,29%.

H. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang kami lakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

a. Kedua variabel bebas yaitu Komunikasi Organisasi formal (X_1) dan Komunikasi Organisasi Informal (X_2) memberikan pengaruh yang besar terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu dengan pengaruh secara simultan sebesar 82,05%. Adapun secara parsial dapat dijabarkan sebagai berikut :

1) Persentase pengaruh dari X_1 terhadap Y sebesar 41,76%

2) Persentase pengaruh dari X_2 terhadap Y sebesar 40,29%

b. Dari hasil uji statistik variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah X_1 yaitu Komunikasi Organisasi Formalsebesar 41,76%.

c. Dari hasil uji statistik menunjukkan komunikasi organisasi formal dan komunikasi organisasi informal yang dilakukan PT.Perkebunan Nusantara X (Persero) Gudang Ajong Gayasan Jember berjalan efektif dan efisien, hal ini dengan ditunjukkannya besaran pengaruhnya 82,05%.

Saran

Komunikasi organisasi formal dan komunikasi organisasi informal yang telah dilakukan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Gudang Ajong Gayasan seyogyanya dipertahankan dan jika memungkinkan ditingkatkan agar kepuasan kerja karyawan dapat dicapai dengan maksimal, karena bilaman kepuasan karyawan dapat dicapai dengan maksimal maka akan berdampak terhadap meningkatnya produktifitas kerja karyawan dan dapat menciptakan

loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal itu dilakukan dengan cara:

- a. Meningkatkan komunikasi yang bisa membina hubungan antar karyawan atau pimpinan dengan karyawan dengan melalui ajang komunikasi misalnya anjang sana secara periodik, *cafe morning*, arisan, work shop internal dan lain-lain.
- b. Pihak perusahaan diharapkan meningkatkan dorongan dan penghargaan bagi karyawan untuk berprestasi melalui kreasi dan inovasi-inovasi yang diciptakan oleh karyawan. Bentuk penghargaan misalkan dalam bentuk bonus atau tunjangan jabatan.
- c. Pihak perusahaan diharapkan dapat meningkatkan lagi intensitas diklat dan *workshop* untuk mendukung kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan guna untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teknis atau manajerial karyawan dalam mengelola perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dalam memajukan perusahaan tersebut diberikan *reward* baik berupa insentif maupun promosi jabatan.

I. DAFTAR PUSTAKA

- Gilbert. R. / Freeman./Stoner. 1996. "*Manajemen Jilid 2*". Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasan, Iqbal M, Ir, M.M. 2002. "*Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*". Ghalia Indonesia: Anggota IKAPI.
- Manullang. 1999. "*Manajemen Personalialia*". Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muhammad, Ami. DR. 2007. "*Komunikasi Orgnisasi*". Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbin. Stephen.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. 2008. "*Metodologi Penelitian Administrasi*". Bandung: CV. Alfabeta.

Supriyanto, J. 2009. "*Statistik Teori Dan Aplikasi*". Cetakan kelima, jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Umar, Husein. 2000. "*Riset Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Umar, Husein. 2003. "*Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Usman, Husaini dan Akbar, Setiady P. 2002. "*Metodologi Penelitian Sosial*". Jakarta: Bumi Aksara.

