

**HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KANTOR DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATUPINTU KAB. DELI SERDANG**

SKRIPSI

diajukan oleh :

FAKHRI AFFANDI LUBIS

18.860.0448



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)23/9/24

**HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KANTOR DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATUPINTU KAB. DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



diajukan oleh :

FAKHRI AFFANDI LUBIS

18.860.0448

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja
Karyawan Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Kab. Deli Serdang

Nama : Fakhri Affandi Lubis
NPM : 18.860.0448
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Ervanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog


Faadhil, S.Psi., M.Psi

Tanggal Lulus :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan,

Fakhri Affandi Lubis

188600448

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fakhri Affandi Lubis
NPM : 18.860.0448
Program Studi: Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Tugas Akhir / Skripsi

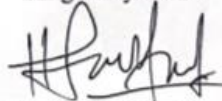
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Deli Serdang. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal :

Yang menyatakan



(Fakhri Affandi Lubis)

ABSTRAK

**HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KAB. DELI SERDANG**

**OLEH:
FAKHRI AFFANDI LUBIS
NPM: 188600448**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Deli Serdang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 karyawan yang bekerja di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Deli Serdang. Sejalan dengan pembahasan yang terdapat di landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Deli Serdang. Dengan asumsi semakin baik komunikasi organisasi karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk komunikasi organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan skala *Likert*. Dalam menguji hipotesis yang diajukan maka dilakukan dengan menggunakan teknik Analisis Korelasi *r Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi organisasi dengan kepuasan karyawan. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien hubungan antara variabel $F = 0,831$ dengan nilai p (sig) = 0,605. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan, diterima.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi; Kepuasan Kerja; Karyawan

ABSTRACT

**THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL
COMMUNICATION AND JOB SATISFACTION AMONG
EMPLOYEES AT THE OFFICE OF INVESTMENT AND ONE-STOP
INTEGRATED SERVICES, DELI SERDANG REGENCY**

BY:

FAKHRI AFFANDI

LUBIS NPM: 188600448

This research aimed to determine the correlation between organizational communication and job satisfaction among employees at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services, Deli Serdang Regency. The sample for this research consisted of 41 employees working at the Office of Investment and One- Stop Integrated Services, Deli Serdang Regency. Based on the theoretical framework, the hypothesis proposed in this research was that there is a positive correlation between organizational communication and job satisfaction among employees at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services, Deli Serdang Regency. The assumption was that the better the organizational communication, the higher the employees' job satisfaction. Conversely, the poorer the organizational communication, the lower the employees' job satisfaction. Data collection was conducted using a Likert scale. To test the hypothesis, the Product- Moment Correlation Analysis technique was used. The results of the data analysis indicated a positive correlation between organizational communication and employee job satisfaction. This was evidenced by the correlation coefficient value $F = 0.831$ with a p (sig) value of 0.605. This means that the hypothesis suggesting a correlation between organizational communication and job satisfaction among employees was accepted.

Keywords: *Organizational Communication; Job Satisfaction; Employees.*



Riwayat Hidup

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 03 Juni 1999 dari ayah yang bernama alm. Samsul Lubis dan Ibu Sakilah, S.Pd. Peneliti merupakan putra keempat dari empat bersaudara. Tahun 2017 peneliti lulus dari Sekolah Menengah Atas Negeri 11 Medan. Pada tahun 2018 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Ahamdulillah puji dan syukur kita panjatkan kepada ALLAH SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti sampai saat ini peneliti masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat diiringi salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari alam kebodohan hingga alam yang penuh dengan pengetahuan, kedamaian dan kebahagiaan.

Sejalan dengan penelitian karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area karya tulis ini berjudul “ **Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Deli Serdang**”. Selain itu semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca maupun peneliti dan dapat menambah ilmu pengetahuan.

Terimakasih kepada para dewan penguji yaitu Ibu Dr. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi Psikolog selaku ketua, kepada Ibu Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons selaku sekretaris, kepada Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku penguji I dan dosen pembimbing dan Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.si selaku penguji II.

Penulis

Fakhri Affandi Lubis
18.860.0448

DAFTAR ISI

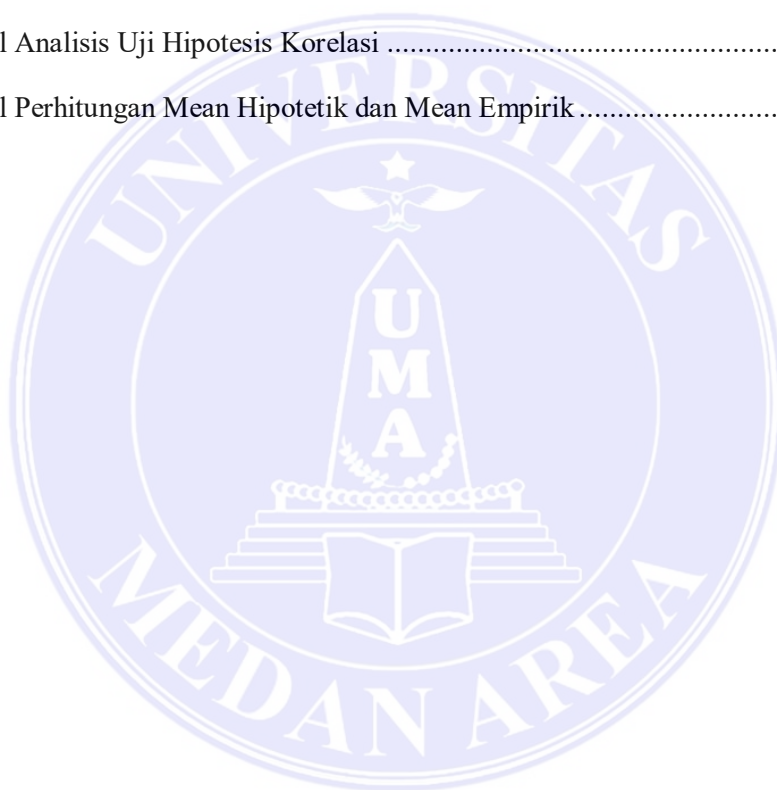
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI... not defined.	Error! Bookmark not defined.
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP.....	6
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Hipotesis Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Kepuasan Kerja.....	10
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2.3.2. Aspek - Aspek Kepuasan Kerja.....	12
2.3.3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.3.4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja.....	17

2.2.Komunikasi Organisasi	18
2.3.1. Pengertian Komunikasi	18
2.3.2. Pengertian Komunikasi Organisasi	18
2.3.3. Aspek-Aspek Komunikasi Organisasi	20
2.3.4. Indikator Komunikasi Organisasi	23
2.3.5. Ciri-Ciri Komunikasi Organisasi	24
2.3.6. Faktor-Faktor Komunikasi Organisasi	25
2.3.Karyawan	25
2.3.1. Pengertian Karyawan	25
2.3.2. Ciri-Ciri Karyawan	27
2.4.Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja	29
2.5.Kerangka Konseptual.....	31
BAB III.....	32
METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	32
3.2.Bahan dan Alat	32
3.2.1. Bahan	32
3.2.2. Alat.....	34
3.3. Metodologi Penelitian.....	34
3.4.Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	34
3.4.1. Populasi.....	34
3.4.2. Sampel.....	34
3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel	35
3.5.Prosedur Kerja.....	35
BAB IV.....	37

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1.Kancah Penelitian	37
4.2.Hasil	37
4.2.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	37
4.2.2. Analisis Data dan Hasil Penelitian	39
4.2.3. Uji Asumsi.....	39
4.2.4. Hasil Perhitungan Analisis Data.....	41
4.2.5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	42
4.3.Pembahasan.....	44
BAB V	48
SIMPULAN DAN SARAN	48
5.1.Simpulan	48
5.2.Saran	48
DAFTAR PUSTAKA.....	50

DAFTAR TABLE

Table 4.1 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	38
Table 4.2 Hasil Uji Validitas Aitem Skala Kepuasan Kerja	38
Table 4.3 Tabel Distribusi Aitem Skala Komunikasi Organisasi Sebelum Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	39
Table 4.4 Hasil Uji Validitas Aitem Skala Komunikasi Organisasi.....	39
Table 4.5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	40
Table 4.6 Hasil Perhitungan Uji Linieritas	41
Table 4.7 Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	42
Table 4.8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	43



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Skala Komunikasi Organisasi	55
LAMPIRAN 2 Skala Kepuasan Kerja.....	58
LAMPIRAN 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	61
LAMPIRAN 4 Uji Normalitas	68
LAMPIRAN 5 Uji Linieritas.....	71
LAMPIRAN 6 Uji Korelasi.....	75
LAMPIRAN 7 Surat Pengantar Penelitian dan Surat Selesai Penelian	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang menunjang terwujudnya tujuan dari organisasi. Setiap organisasi memiliki target atau tujuan yang berbeda-beda tergantung kepada jenis dari organisasinya. Salah satu yang berperan penting dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi yaitu karyawan. Karyawan memiliki peran yang cukup besar dalam menjalankan visi dan misi perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu kepuasan kerja pada karyawan menjadi suatu hal yang penting. Untuk menggali potensi baru yang bisa dimunculkan seperti ide atau gagasan maupun mengembangkan perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja menjadi salah satu yang sangat berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan maupun akan dilakukan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang di inginkan oleh setiap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan individu tersebut, sedangkan sebaliknya individu yang memiliki tingkat kepuasan rendah cenderung memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan individu tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan

sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001).

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja mengacu sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Hubungan keniscayaan antara organisasi dan komunikasi dapat dipahami berdasarkan pandangan operasional maupun konseptual.

Pandangan operasional terkait dengan prinsip-prinsip kerja organisasi, termasuk kerja organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi, kewenangan manajemen dalam mempengaruhi perilaku karyawan melalui koordinasi untuk pengintegrasian dan pengarahan kegiatan-kegiatan eksternal agar efektif dengan lingkungan demi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor

kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat.

Adapun kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.

Menurut Jawell dan Siegall (dalam Zuraida, 2020) aspek-aspek kepuasan kerja yaitu aspek psikologi, fisik, sosial dan finansial. Ketiga aspek ini merupakan salah satu yang dapat menilai kepuasan kerja pada karyawan disebuah perusahaan. Melalui aspek-aspek ini perusahaan ataupun pimpinan dapat memiliki gambaran atas apa yang dapat membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerja.

Salah satu faktor dari kepuasan kerja yaitu komunikasi, dengan adanya komunikasi yang baik antar karyawan maka mendapatkan kepuasan bagi karyawan untuk mencapai tujuan dengan mudah, sesuai dengan pendapat Gilmer dalam (As'ad, 2004) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah Komunikasi, komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

Komunikasi organisasi itu sendiri menurut Romli (2014) mengemukakan bahwa: “komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi”. Komunikasi organisasi merupakan bagian yang sangat penting dalam penyampaian komunikasi dari seorang pimpinan kepada karyawannya, yaitu meliputi sumber informasi, sebagai pusat ingatan bagi organisasi dan penciptaan gagasan atau ide-ide agar mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan atau instansi.

Komunikasi dalam artian pertukaran informasi dan penyampaian makna adalah inti dari sebuah sistem sosial atau organisasi. Sebagai proses sosial komunikasi membuat berfungsinya setiap kelompok, organisasi, atau masyarakat. Termasuk di dalamnya adalah bentuk- bentuk interaksi sosial yang menularkan pengaruh, kerja sama, peniruan sosial, dan kepemimpinan.

Komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Selain komunikasi, kesediaan beberapa teknik komunikasi tertentu secara garis besar menentukan bagaimana fungsi-fungsi pembuatan keputusan dapat berlangsung dan disebarkan ke seluruh organisasi. Kemungkinan karyawan anggota organisasi membuat keputusan tertentu sering tergantung pada apakah informasi yang memungkinkan dibuat dapat disampaikan kepada anggota-anggota organisasi yang perilakunya memang harus ia pengaruhi.

Melalui komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, begitu pula sebaliknya. Kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat mengakibatkan macet dan berantakannya suatu instansi ataupun

perusahaan. Komunikasi menjadi sangat penting dalam kehidupan manusia. Bukan saja komunikasi dijadikan sebagai alat penyalur pesan, ide, gagasan atau buah pikiranya saja, tetapi komunikasi digunakan sebagai alat untuk memengaruhi orang lain atau sebagai alat interaksi menyamakan persepsi dan untuk mencapai berbagai tujuan individu, kelompok perusahaan maupun masyarakat.

Aspek komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2002), yaitu peristiwa komunikasi, iklim komunikasi dan kepuasan komunikasi. Secara garis besar organisasi dibagi menjadi dua macam yaitu organisasi publik dan organisasi bisnis. Kepuasan komunikasi organisasi adalah reaksi afektif individu atas hasil-hasil yang diinginkan yang berasal dari komunikasi yang terjadi dalam organisasi menurut (Pace & Faules, 2006). Sedangkan menurut Kusdi (2009) organisasi dalam konteks bisnis adalah sebaliknya, yaitu “terpisah” dari masyarakat secara umum. Perbedaan serta klasifikasi tersebut karena lingkungan dan juga landasan teori yang berbeda (Kusdi, 2009).

Komunikasi organisasi membantu kita untuk 1) menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan peran dan tanggung jawab khusus penjualan, pelayanan, dan produksi; 2) menyesuaikan diri dengan perubahan melalui kreativitas dan adaptasi individu dengan organisasi; 3) menyelesaikan tugas melalui pemeliharaan kebijakan, prosedur, atau peraturan yang mendukung operasi harian dan berkelanjutan; 4) mengembangkan hubungan dimana “pesan manusia diarahkan pada orang-orang di dalam organisasi-sikap, moral, kepuasan, dan pemenuhan mereka”; 5) Wayne Pace dan Don F Faules, menurut mereka Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai petunjuk dan penafsiran.

Pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (Wayne, Pace dan Faules Don F, 2022). “ komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan organisasi dalam informasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi dari bawahan ke atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama tingkatnya, mendengarkan, menulis, dan komunikasi evaluasi, program” (Masmuh,2018) mengoordinasikan, merencanakan, dan mengendalikan operasi organisasi manajemen (Katz & Kahn; Redding; Thayer).

Hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan kepada Karyawan Di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Deli Serdang, dan peneliti melihat langsung adanya proses komunikasi organisasi pada karyawan yaitu, suasana kerja karyawan yang kurang kondusif. Namun tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan belum terjalin dengan baik dan berdampak kesalahpahaman dalam pekerjaan, masih kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, pimpinan kadang-kadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahannya, dan bawahan kadang-kadang takut memberikan saran/pendapat kepada pimpinan.

Ditinjau dari salah satu ciri-ciri kepuasan kerja yaitu jati diri tugas dimana dibeberapa waktu pemimpin memberikan tugas yang kurang jelas dan sulit dipahami karena ketika memberikan tugas tanpa menjelaskan secara keseluruhan. Karyawan juga kurang memiliki keberanian buat mempertanyakan

maksud dan tujuan dari tugas yang diberikan.

Sedangkan masalah yang ada di kantor tersebut terlihat masih rendahnya kepuasan kerja karyawan, berikut salah satu kutipan wawancara dari subjek tersebut:

“terkadang saya merasa ada beberapa tugas yang diberikan kurang bisa dipahami, pimpinan juga tidak terlalu banyak menjelaskan tugas yang diberikan, sehingga kadang saya bingung sendiri. Sesekali saya nanya jugasih kalau ada yang kurang paham, tapi kadang kalau pimpinan lagi sibuk ya saya tidak mendapatkan penjelasan apapun. Kadang terasa juga kerjaan ini kayak rutinitas yang sangat membosankan sehingga pekerjaan atau tugas yang di berikan malah terabaikan. kami juga sering menyampaikan keluhan terkait hal itu kepada atasan kami, tetapi jarang untuk di dengar. Ada kalanya ngerasa kurang puas sama hasil kerja, tapi ya ga bisa berbuat banyak. Ditambah lagi rekan kerjanya gak semua bisa kerja sama, kadang ada juga salah paham kecil-kecil. Jadi ya harus tetap dijalani.” (20 Desember 2022)

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan mengalami kurang puas atas kerja yang dilakukan hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi dengan atasan yang menimbulkan seringnya terjadi salah paham dan lingkungan yang kurang mendukung. Sehingga karyawan merasa bosan dan berkerja kurang maksimal.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas

hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan.

Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan salah satu organisasi yang memiliki berbagai macam sumber daya. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang penanaman modal serta penyelenggaraan pelayanan administrasi penanaman modal, perizinan dan non perizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, keamanan, kepastian dan transparansi.

1.2 Perumusan Masalah

Dari permasalahan diatas, maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Deli Serdang”.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Deli Serdang.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah: Terdapat hubungan positif komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di kantor dinas penanaman modal dan pelayan terpadu satu pintu kabupaten deli serdang. Dengan asumsi Semakin baik komunikasi organisasi karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk komunikasi organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk mengembangkan Ilmu Psikologi Industri yang berkaitan dengan hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, saran dan masukan kepada Pimpinan yang berkaitan dengan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memberikan yang terbaik dan menciptakan semangat untuk meningkatkan kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Usman (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Selanjutnya Handoko (2011) mengartikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sikap individu bisa menyangkut puas dan tidak puas pada seluruh dimensi dari pekerjaannya.

Pekerjaannya. Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja mengacu sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Menurut Hasibuan (2014) mengemukakan, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.”. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan karyawan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003).

Menurut Robbins dan Judge (2010) kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan karyawan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Siagian

(2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional untuk berprestasi.

Menurut Dost (2012) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja melibatkan aspek upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan antara karyawan dengan karyawan lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi menjadi landasan pencapaian kinerja perguruan tinggi. Sementara itu, Sutisno (2009) menjelaskan bahwa perasaan yang berhubungan dengan diri seorang guru antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya.

Menurut Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan karyawan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Menurut Locke dalam (Kaswan 2012) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan., Greenberg (dalam Indrasari, 2017) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Sutrisno (2017) mendefinisikan bahwa : “Kepuasan kerja adalah suatu sikap penerimaan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan

situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja dan lain-lain hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Sementara itu, Vecchio (dalam Indrasari, 2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan karyawan, yang merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan. Wexley dan Yukl (dalam Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

Sejalan dengan hal di atas, Robbins (2006) memberikan pengertian, “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum karyawan individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap tersebut”.

2.3.2. Aspek - Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Jawell dan Siegall (dalam Zuraida, 2020) aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari:

a. Aspek Psikologis

Hal ini menyangkut kejiwaan karyawan yang terjadi dari sikap kerja, minat, bakat dan keterampilan karyawan.

b. Aspek Fisik

Hal ini berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja seperti keadaanruangan, suhu udara, penerangan dan pertukaran udara. Selain itu kondisi fisik karyawan yang terdiri dari pengaturan waktu kerja,

pengaturan waktu istirahat dan kondisi kesehatan karyawan dan umur.

c. Aspek Sosial

Hal ini berhubungan dengan interaksi antara sesama karyawan, atasan maupun hubungan dengan anggota keluarga.

d. Aspek Finansial

Hal ini berhubungan dengan kesejahteraan karyawan seperti gaji, jaminansosial, promosi, jaminan sosial maupun fasilitas yang didapatkan.

Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018) mengemukakan beberapa aspek kepuasan kerja antara lain:

a. Prestasi kerja

Keberhasilan karyawan menyelesaikan tugas serta mencapai prestasi yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan karyawan dalam menghasilkan output yang lebih baik bagi perusahaan, berkualitas, dan tepat waktu.

b. Pengakuan

Besar kecilnya penghormatan atau pengakuan dari atasan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya. Hal ini berkaitan dengan ada atau tidaknya kemampuan atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atashasil pekerjaan karyawan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan, minat terhadap pekerjaan, perhatian terhadap keselamatan kerja, variasi di dalam pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

d. Tanggung jawab

Besar kecilnya beban dan tanggung jawab yang diemban atau

dimiliki karyawan terhadap tugasnya. Karyawan yang diberikan tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuannya membuat karyawan merasa dipercaya.

e. Promosi

Kesempatan untuk maju atau memperoleh peningkatan jabatan dalam karir selama bekerja. Adanya kesempatan yang sama yang dimiliki oleh seluruh karyawan untuk dapat memperoleh peningkatan jabatan.

f. Pengembangan potensi individu

Ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengembangan diri atau peningkatan kemampuan karyawan selama bekerja. Berkaitan dengan ada atau tidaknya pelatihan maupun kegiatan yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan maupun pengalaman karyawan.

2.3.3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Herzberg (Priansa, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Pengakuan Penghargaan, pengakuan merupakan perangsang yang kuat yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.
- b. Tanggung Jawab Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab.
- c. Prestasi Karyawan yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorong mencapai sasaran.
- d. Minat terhadap pekerjaan Pekerjaan yang diminati akan

menjadi motivasi untuk dilaksanakannya dengan baik.

- e. Kemungkinan untuk berkembang Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu karyawan untuk meraih kesuksesan.

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan menurut Robbins dan Judge (2018) ada empat faktor:

- a. Rekan kerja yang mendukung

Individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekadar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian karyawan, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja. Memiliki rekan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Lingkungan yang nyaman tersebut membuat karyawan tidak mudah stress dan tertekan sehingga mudah memperoleh kepuasan dalam bekerja.

- b. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil dan sesuai dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan. Karyawan yang merasakan bahwa bayaran yang diterimanya sesuai dengan apa yang diharapkan dan dikerjakan maka akan menciptakan kepuasan dalam bekerja.

- c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Hal ini bisa berupa komunikasi antar karyawan maupun kepada atasan. Kemudahan dalam berkomunikasi dapat memunculkan kenyamanan pada karyawan. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, mudah dijangkau dengan kendaraan dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai. Fasilitas yang memadai tersebut akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah sehingga akan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

d. Pekerjaan yang menantang

Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental dan membuatnya tertarik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan tertarik dengan pekerjaannya maka akan menjadi motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Hasil pekerjaan yang berkualitas akan membuat dirinya bangga dan puas dengan pekerjaannya.

Menurut salah satu ahli Gilmer dalam Sutrisno (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan,

faktor instrinsik teman bekerja, kebijaksanaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan dan organisasi dalam tempat kerja.

2.3.4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Berdasarkan *survey diagnose* pekerjaan diperbolehkan hasil tentang lima ciri yang memperhatikan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan (Munandar, 2008) ciri-ciri tersebut ialah :

a. Keragaman keterampilan (Skill Variety)

Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam kerampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

b. Jati diri tugas (task identity)

Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan suatu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.

c. Tugas yang penting (task significance)

Rasa pentingnya tugas bagi karyawan. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka iya cenderung mempunyai kepuasan kerja.

d. Otonomi

Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidak gantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

f. Umpan Balik

Pemberian balikan pada kepuasan kerja memberikan balikan padapekerjaan mambentuk meningkatkan kepuasan kerja.

2.2. Komunikasi Organisasi

2.3.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi menurut beberapa ahli diantaranya adalah menurut Everett Rogers (1998) Komunikasi didefinisikan sebagai “Proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk merubah tingkah laku mereka”. Sedangkan komunikasi organisasi itu sendiri menurut Romli (2014) mengemukakan bahwa: “komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi”.

Menurut Panuju (2001), komunikasi ialah sistem aliran yang menghubungkan dan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan suatu sinergi. Menurut Louis Forsdale dalam Muhammad (2017), komunikasi ialah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah.

2.3.2. Pengertian Komunikasi Organisasi

Menurut Redding dan Sanborn dalam Rohim (2009) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Selanjutnya menurut Katz dan Kahn dalam Muhammad (2005) komunikasi organisasi adalah arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti didalam suatu organisasi. Menurut Pace dan Faules dalam Rohim (2009) komunikasi dalam perspektif subjektif adalah proses penciptan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi.

Selanjutnya menurut Wiryanto dan Rohim (2009) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi, dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

Menurut (Schein dalam Muhammad, 2017), organisasi ialah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Selanjutnya menurut Kochler, organisasi ialah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu (Muhammad, 2017).

Menurut Wiryanto (2005), komunikasi organisasi ialah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Pace dan Faules dalam (Mulyana, 2001) mengemukakan definisi fungsional komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi dari suatu organisasi tertentu. Redding dan Sanborn dalam (Muhammad, 2017) mengatakan bahwa komunikasi organisasi ialah pengiriman dan penerimaan pesan informasi dalam organisasi yang kompleks. Menurut Pace dan Faules (2001), komunikasi organisasi merupakan perilaku keorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi.

Dari penjelasan di atas dapat dibuat kesimpulan bahwa komunikasi ialah suatu sistem aliran maupun proses memberikan signal kepada karyawan sehingga suatu saat sistem kapan saja bisa berubah. Selain itu dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan dalam satu jaringan sehingga 11 adanya hubungan yang berkaitan dengan satu

sama lain yang bekerja secara bersama-sama untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan organisasi merupakan suatu sistem individu yang stabil yang saling bekerja secara 10 bersama-sama untuk mencaapai tujuan bersama lewat suatu struktur hierarki dan pembagian kerja.

2.3.3. Aspek-Aspek Komunikasi Organisasi

Aspek komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (dalam Ernika 2016), yaitu :

a. Aspek peristiwa komunikasi

Terkait dengan seberapa jauh informasi diciptakan, ditampilkan, dan disebarkan ke seluruh bagian organisasi.

b. Aspek iklim komunikasi

Organisasi kondusif yang terdiri dari berbagai persepsi, merupakan unsur komunikasi yang saling berinteraksi antara pimpinan organisasi dengan komunikator dengan metode dan teknik komunikasi yang tepat sesuai situasi dan waktu komunikasi,

c. Aspek kepuasan komunikasi

Organisasi yang menjelaskan tingkat kepuasan komunikasi yang dirasakan oleh seluruh individu dalam organisasi secara keseluruhan dalam berkomunikasi.

Aspek komunikasi organisasi dari Muhammad (2009) yaitu :

1) Proses

Suatu organisasi adalah suatu sistem terbuka yang dinamis,

menciptakan dan saling menukar pesan di antara anggotanya, karena gejala menciptakan dan menukar informasi yang berjalan terus menerus dan tidak ada henti-hentinya maka dikatakan sebagai suatu proses.

2) Pesan

Pesan adalah susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, kejadian yang di hasilkan oleh interaksi dengan orang. Untuk berkomunikasi karyawan harus sanggup menyusun suatu gambaran mental, memberi gambaran itu dan mengembangkan suatu perasaan terhadapnya. Komunikasi tersebut efektif kalau pesan yang dikirim atau diartikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh si pengirim. Simbol-simbol yang digunakan dalam pesan dapat berupa verbal dan nonverbal.

a) Jaringan

Organisasi terdiri dari beberapa orang yang tiap-tiapnya menduduki posisi atau peranan tertentu dalam organisasi. Ciptaan dan pertukaran pesan dari orang-orang ini sesamanya terjadi melalui suatu set jalan kecil yang dinamakan jaringan komunikasi.

b) Keadaan Saling Tergantung

Konsep kunci dari komunikasi organisasi yang ke empat adalah keadaan yang saling tergantung antara satu bagian dengan bagian lainnya. Hal ini telah menjadi sifat dari suatu organisasi yang merupakan suatu sistem terbuka.

c) Hubungan

Hubungan manusia dalam organisasi berkisar mulai dari yang sederhana yaitu hubungan di antara dua orang atau diadik sampai kepada

hubungan yang kompleks, yaitu hubungan dalam kelompok kecil maupun besar dalam organisasi.

d) Lingkungan

Yang dimaksud dengan lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem. Lingkungan ini dapat dibedakan atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal.

e) Ketidakpastian

Ketidakpastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Untuk mengurangi faktor ketidakpastian ini organisasi menciptakan dan menukar pesan di antara anggota, melakukan suatu penelitian, pengembangan organisasi, dan menghadapi tugas-tugas yang kompleks dengan integrasi yang tinggi.

Sedangkan menurut M.T. Myers dan G.E Myers (Ruslan, 2007), fungsi komunikasi dalam suatu organisasi dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu:

a. Produksi dan pengaturan

- Menentukan rencana, sasaran, dan tujuan
- Merumuskan bidang-bidang masalah
- Mengkoordinasi tugas secara fungsional
- Memberikan instruksi, petunjuk, dan perintah untuk melaksanakan fungsi serta tugas yang harus dilaksanakan oleh bawahan
- Memimpin dan mempengaruhi bawahan

b. Sosialisasi dan pemeliharaan

- Berkaitan dengan mempengaruhi harga diri, kebanggaan, rasa memiliki, dan tanggungjawab anggota
- Human relations antarpribadi dan manajemen organisasi
- Memotivasi untuk menyatukan keinginan dan tujuan antara individu dengan sasaran dan tujuan pokok perusahaan.

2.3.4. Indikator Komunikasi Organisasi

(Pace & Faules, 2001 dalam Danang Sunyoto 2011:73)

menyebutkan Indikator Komunikasi antara lain :

1. Komunikasi ke bawah Adalah komunikasi yang mengalir dari level yang lebih tinggi ke level yang lebih rendah. Komunikasi ini digunakan oleh manajer atau atasan kepada bawahannya ketika menyampaikan instruksi, menginformasikan kebijakan dan prosedur, menunjukan masalah-masalah yang membutuhkan perhatian dan umpan balik mengenai kinerja.
2. Komunikasi ke atas Adalah komunikasi yang mengalir dari individu yang berada pada level yang lebih rendah (bawahan) ke level yang tinggi (atasan). Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada pemegang kekuasaan, menyampaikan informasi mengenai proses pencapaian tujuan dan menyampaikan berbagai permasalahan.
3. Komunikasi Horizontal Adalah komunikasi yang terjadi antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang saja.

4. Komunikasi lintas saluran Adalah komunikasi yang terjadi melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan atau bawahan mereka. Menurut Gie (dalam tambunan 2018), agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain cahaya, warna, udara dan suara.

2.3.5. Ciri-Ciri Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi memiliki lima ciri-ciri pokok yaitu:

- a. Komunikasi organisasi sebagai proses

Komunikasi organisasi sebagai proses berarti proses komunikasi dalam organisasi selalu terjadi, bersifat dinamis, berlangsung terus menerus, berubah-ubah, serta berkesinambungan.

- b. Terstruktur

Bentuk komunikasi organisasi yang sering terjadi ialah komunikasi antara atasan dengan bawahan, yang terjadi secara langsung

- c. Tujuan yang jelas

Ada banyak tujuan dalam sebuah organisasi, misalnya tujuan keseluruhan organisasi, tujuan divisi organisasi, tujuan karyawan, dan tujuan individu.

- d. Multijenjang

Menurut Lee Thayer, komunikasi organisasi dapat

berlangsung pada lima jenjang, yakni interpersonal, kelompok, organisasi. Serta teknologi, komunikasi organisasi bisa terjadi hanya pada satu jenjang atau kelima jenjang sekaligus.

e. Dapat diramalkan

Komunikasi bisa diramalkan, sehingga tidak menimbulkan kejutan, baik dari media, prose, situasi maupun pesan.

2.3.6. Faktor-Faktor Komunikasi Organisasi

Ada beberapa faktor pendukung dan factor hambatan dalam komunikasi organisasi. Pace, R. Wayne & Faules 2006 dalam (Mulyana, 2001) menjabarkan berikut adalah beberapa faktor pendukung strategi komunikasi yang perlu diketahui: Mengenali sasaran komunikasi, Penyusunan pesan, Metode yang digunakan, Media komunikasi, Situasi dan kondisi, Komunikator, Daya tarik sumber, Kredibilitas sumber, Waktu, Fasilitas, dan Tampilan Strategi.

Adapun hambatan-hambatan dalam komunikasi organisasi (Arni, Muhammad, 2014) yaitu Hambatan dari Proses Komunikasi, Hambatan Fisik, Hambatan Semantik dan Hambatan Psikologis.

2.3. Karyawan

2.3.1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga

kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Dari defenisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melukan pekerjaan diluar hubungan kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2003), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri (2003), mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti dalam Marpaung, 2020). Menurut Subri (2012), Karyawan adalaah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang

dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Menurut Abadi dan Latifah (2016) Karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat. Produktivitas yang tinggi pada karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan tersebut

Berdasarkan uraian diatas, karyawan merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa karyawan merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil atau tidak organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada karyawan yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Karyawan yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

2.3.2. Ciri-Ciri Karyawan

Adapun ciri-ciri karyawan menurut Suharno (2008) ciri-ciri karyawan adalah :

- a. Berkata jujur Dalam melakukan apapun, lakukan segalanya diatas label kejujuran. Jika anda membuat kesalahan, jangan ragu untuk mengakui kemudian memperbaikinya.

Membiasakan bersikap jujur adalah salah satu nikmat terbesar yang dapat anda lakukan baik untuk diri sendiri maupun kebelangungan karir anda.

- b. Tepat waktu Menghargai pekerjaan juga atasan anda dapat dilakukan dengan hadir tepat waktu. Ketepatan waktu menjadi bentuk konsentrasi kepada atasan bahwa anda bersungguh-sungguh menjalani pekerjaannya tersebut.
- c. Menjaga kerapian ruang kerja Jangan biarkan meja kerja berantakan ketika anda meninggalkannya. Sebaliknya, dengan menjaga kerapian meja kerja, anda membuktikan diri seorang pekerja yang patut diperhitungkan.
- d. Mengikuti kebijakan kantor Jika anda berfikir bahwa ada aturan yang tidak adil terhadap anda, maka gunakan saluran yang tepat untuk mengubahnya. Sementara itu, ikutilah semua aturan yang diberlakukan di tempat kerja anda.
- e. Bekerja keras Hal ini mungkin terdengar klise. Namun dengan bekerja tekun dan giat, tempat kerja akan menghargai jerih payah anda.
- f. Bersikap sopan Ingatlah apa yang diajarkan orang tua terhadap anda untuk selalu bersikap sopan dan ramah. Karenanya, jalankan sikap tersebut ketika anda berada ditempat kerja. Hal tersebut merupakan keunggulan dari kriteria karyawan yang baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang

baik memiliki ciri-ciri, berkata jujur, tepat waktu dalam pekerjaan, menjaga kerapian ruang kerja, mengikuti kebijakan kantor, bekerja keras, dan selalu bersikap sopan.

2.4. Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja

Karyawan dalam melakukan suatu perbuatan atau pekerjaan berasal dari adanya interaksi antara motif dengan faktor-faktor situasi lingkungan tersebut yang dihadapi dan dapat ditingkatkan melalui sebuah hubungan komunikasi organisasi yang baik. Adanya hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja yaitu semakin besar terjalin komunikasi yang baik, maka semakin besar pula terciptanya iklim positif dalam satu lingkup organisasi. Jika sebuah organisasi sudah mempunyai iklim yang positif maka, hal tersebut dapat dijadikan modal awal terbentuknya proses kesuksesan hasil kepuasan kerja serta target yang terpenuhi dari setiap anggota organisasi. Sehingga hal tersebut dapat memberikan kesuksesan pada organisasi tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Gilmer dalam Sutrisno (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik teman bekerja, kebijaksanaan, kondisi kerja, fasilitas, komunikasi aspek sosial dalam pekerjaan dan organisasi dalam tempat kerja.

Menurut Schuler dan Blank (dalam Nursaidr, 2014) mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara ketepatan komunikasi yang berkenaan dengan tugas, komunikasi kemanusiaan, dan komunikasi pembaruan dengan kepuasan kerja dan hasil yang dicapai oleh pekerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama proses penelitian adapun dampak kepuasan kerja karyawan yang muncul dari berjalannya suatu komunikasi organisasi di dalam PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare yaitu pimpinan sudah menjalin hubungan komunikasi yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan lebih mudah memahami apa yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa harus menunda nunda pekerjaan. Dan karyawan telah melaksanakan tugas tugasnya sesuai dengan tupoksi yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Selain itu dapat dilihat juga bahwa karyawan senantiasa selalu menjaga komunikasi di antara sesama karyawan serta mendukung suasana dan lingkungan kerja yang nyaman. Dari penjelasan di atas maka dapat dilihat kepuasan kerja karyawan di PT Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-pare sudah tercapai dengan baik.

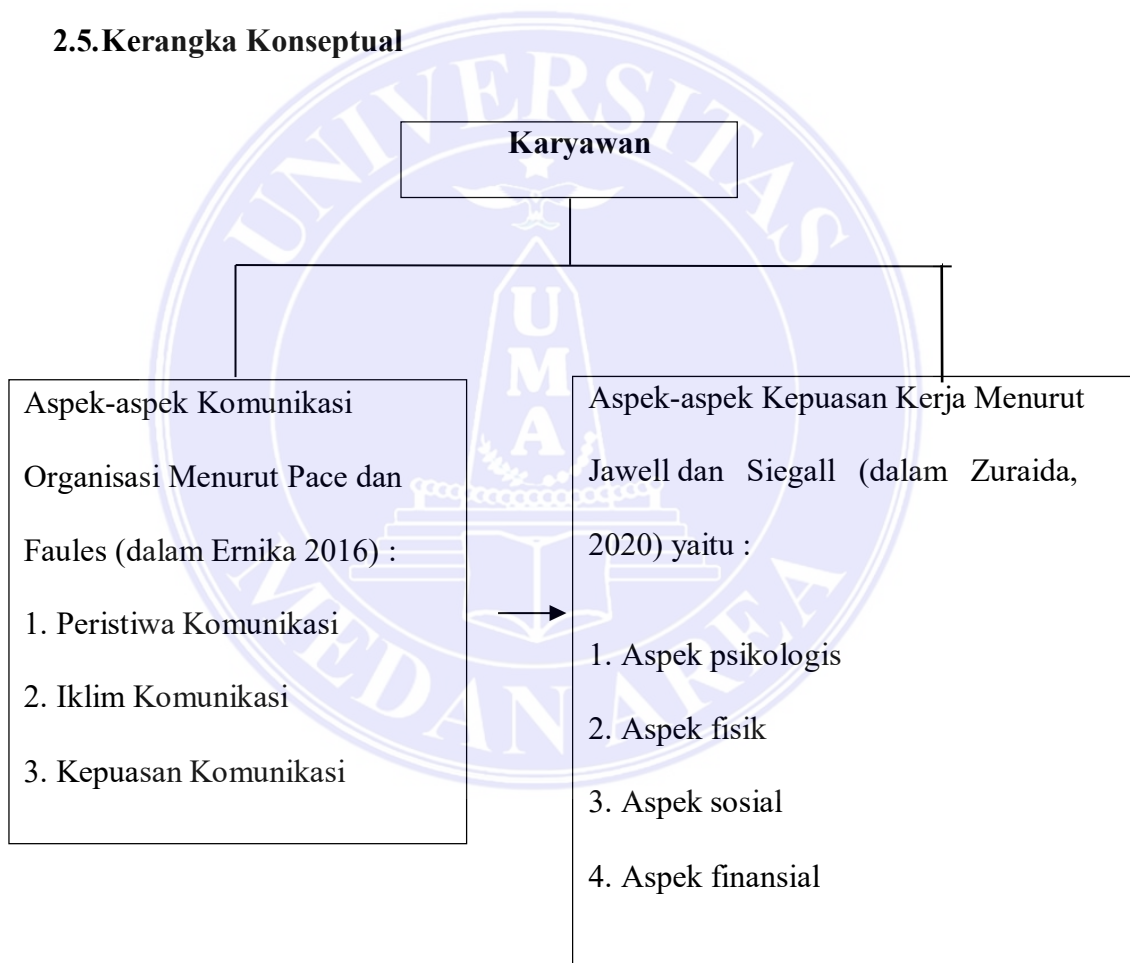
Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan Pada Tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank SULSELBAR” model pengembangan teori yang tercermin pada judul penelitian ini dapat menjadi jawaban terhadap rumusan masalah. Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia relevan dengan permasalahan untuk meningkatkan kepuasan kerja , motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan antar variabel penelitian merupakan model penyederhanaan atas kompleksitas fenomena masalah kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, sehingga model penelitian ini adalah model problem solving yang baik.

Menurut Nord dalam Arni (2017), mengemukakan bahwa penguatan yang positif lebih memungkinkan mempengaruhi hubungan yang bersifat organisasi yang lebih menyenangkan daripada tidak menyenangkan. Komunikasi organisasi

mempunyai hubungan dengan tingkat kepuasan kerja.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Odger (2006) mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di perusahaan.

2.5. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Deli Serdang yang beralamat di Jalan Mawar No. 05 Lubuk Pakam pada tanggal 2 - 13 Oktober 2023.

Visi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu tersebut yaitu prima dalam pelayanan perizinan dan investasi serta mendorong kualitas perekonomian daerah yang berdaya saing. Sedangkan misinya yaitu menciptakan pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal yang berkualitas dan mengupayakan optimalisasi profesionalisme sumber daya aparatur (SDA).

3.2. Bahan dan Alat

3.2.1. Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* untuk pengambilan data. Ada dua jenis skala yang digunakan yaitu skala kepuasan kerja dan komunikasi organisasi. Berikut ini penjelasan mengenai skala yang digunakan :

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja didepan umum dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Jawell dan Siegall (dalam Zuraida, 2020) yang meliputi : Aspek psikologis, fisik, social, dan finansial. Skala kepuasan kerja terdiri dari 25 butir, 15 butir pertanyaan *favourable* dan 10 butir pernyataan *unfavourable* menggunakan skala *likert* dengan empat alternatif jawaban yaitu:

“SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang unfavorable (tidak mendukung), maka penilaian yang diberikan untuk jawaban yang terdiri dari 4 jawaban yaitu: “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

2. Skala Komunikasi Organisasi

Skala komunikasi organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek- aspek menurut Pace dan Faules (2002) yang meliputi : aspek peristiwa komunikasi, aspek iklim komunikasi, dan aspek kepuasan organisasi. skala komunikasi organisasi terdiri dari 20 butir, 11 butir pernyataan *favourable* dan 9 butir pernyataan *unfavourable* menggunakan skala *likert* dengan empat alternatif jawaban yaitu: “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang unfavorable (tidak mendukung), maka penilaian yang diberikan untuk jawaban yang terdiri dari 4 jawaban yaitu: “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

3.2.2. Alat

Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa lembar kertas kuesioner dan pulpen.

3.3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yaitu memusatkan perhatian pada pengumpulan data dalam kondisi dan waktu tertentu dari kedua variabel yang diteliti kemudian dikorelasikan guna menjawab masalah yang telah dirumuskan sesuai hipotesis penelitian. Wellen & Frankel (2008) mengatakan bahwa penelitian korelasional merupakan penelitian yang ditunjukkan untuk melihat adanya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah totalitas dari setiap elemen diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sangadji dan Sopiha, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bidang Sekretariat yang berjumlah 41 karyawan di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Deli Serdang.

3.4.2. Sampel

Banyaknya sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil

dengan menggunakan Teknik pengambilan sampling (Husain & Purnomo, 2001). Sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Hasil dari penelitian sampel dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Selanjutnya syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel harus menggambarkan populasinya (Sugiono, 2012). Pada penelitian ini peneliti menggunakan keseluruhan total sampling yang berarti 41 karyawan menjadi sampel.

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiono (2014) Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan adalah *total sampling*. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2011) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Maka semua anggota populasi pada penelitian ini diperlukan yang berjumlah 41 karyawan.

3.5. Prosedur Kerja

Salah satu syarat yang wajib dilakukan agar dapat melaksanakan penelitian yaitu persiapan administrasi yang berupa mendapat izin dari pihak terkait. Sebelum penelitian dilaksanakan maka harus menyiapkan administrasi penelitian yaitu perizinan dengan pihak Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Langkah yang dilakukan dalam mempersiapkan admistrasi ini dimulai dari menghubungi secara informal pihak terkait untuk meminta perizinan melakukan penelitian. Setelah ada persetujuan pihak terkait, lalu peneliti mengurus surat pengantar penelitian

dari program studi Psikologi UMA Medan.

Kemudian peneliti mengajukan permohonan kepada pihak terkait untuk melakukan penelitian di tempat tersebut dengan surat pengantar penelitian yang dikeluarkan oleh ketua program studi Psikologi UMA dengan Nomor 2177/FPSI/01.10/VIII/2023 pada tanggal 22 Agustus 2023. Setelah itu, peneliti melakukan penelitian. Setelah selesai penelitian pihak Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mengeluarkan surat keterangan telah selesai penelitian dengan Nomor 0009/1254/DPMPTSP.DS/2023 pada tanggal 7 November 2023.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

1. Hipotesis yang diajukan dapat dinyatakan diterima. Dengan Dimana $r_{xy} = 0,573$ dengan $p \text{ (sig)} = 0,651 > 0,05$.
2. Komunikasi organisasi memiliki nilai koefisien korelasi dengan kepuasan kerja sebesar 32,9%. Maka dapat dikatakan ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (hipotetik dan empirik), maka dinyatakan bahwa komunikasi organisasi tergolong sedang cenderung rendah dengan nilai hipotetik sebesar 45 dan empirik 38,68 dan kepuasan kerja tergolong sedang cenderung rendah dengan nilai hipotetik 55 dan empirik sebesar 49,12.
4. Perbedaan hasil penelitian dan fenomena dilapangan dikarenakan adanya *faking good* pada subjek. Selain itu tidak semua karyawan mengalami hal-hal yang dialami oleh subjek penelitian. Serta memungkinkan adanya jawaban yang dibuat untuk menjaga nama baik instansi atau perusahaan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Kepada Karyawan

Disarankan kepada karyawan dalam subjek penelitian ini untuk tetap berusaha saling berkomunikasi antar karyawan ataupun karyawan dengan pimpinan. Saling bekerja sama untuk menciptakan lingkungan dan mencapai keberhasilan yang diinginkan bersama.

2. Kepada Pimpinan

Diharapkan dapat memberikan dukungan kepada karyawan untuk memaksimalkan pekerjaannya sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja. Memberikan lingkungan yang nyaman dan mengapresiasi hasil kerja karyawan. Berkomunikasi dengan baik dan memberikan tugas secara jelas sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman dengan karyawan.

3. Kepada Penelitian Berikutnya

Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan, oleh karena itu disarankan kepada peneliti berikutnya untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain dari ahli lain seperti faktor yang mempengaruhi yaitu pengakuan penghargaan, tanggung jawab, prestasi karyawan, minat dan kemungkinan. Atau menggunakan metode penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Allen, NJ., Meyer PJ. And Smith CA. 1993. “*Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4
- Arni, Muhammad. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- As’ad. 2002, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Penerbit: Gramedia, Jakarta.
- A.W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kekaryawanan*, Jakarta, Rajawali.
- Dahliawati. (2015). Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. Vol. 3 No. 2
- Erkina, D. (2016) Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda. *Ejournal Ilmu Komunikasi Universitas Mulawarman*, 4(2), 87-101.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. (2017). “*Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*”.Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Indrasari. (2017) . “*Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan*”. Indo Media Pustaka : Sidoarjo.

- Judge. (2010). *Perilaku Organisaai, Edisi kesepuluh (alih baasa Angelica)*. PTIndex Kompleks Gramedia. Jakarta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan BersaingOrganisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kusdi. (2009). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Penerbit SalembaHumanika.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Muhammad, Arni. 2017. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Musanef, 1984, *Manajemen Kekaryawanan di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta. Odger. (2006). "Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja". Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pace, R. Wayne and Faules, Don F. 2001. *Komunikasi Organisasi : StrategiMeningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Panuju, Redi. 2001. *Komunikasi Organisasi : Dari Konseptual Teoritis KeEmpirik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Priansa, D. J., (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta,
- Robbins, & Robbins, & Judge. (2010). *Perilaku Organisaai, Edisi kesepuluh (alih baasa Angelica)*. PT Index Kompleks Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- R. Wayne Pace Don F.Faules. 2018. *Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. (Masmuh, 2018)
- Ruslan Rosady. *Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi*, Jakarta:PT Raja Grafindo, 2008.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.

Siagian, P. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. In FE UI.

Suharno. 2008. *Prinsip-prinsip Dasar Kebijakan Publik*. Yogyakarta : UNY

Press.Aksara. Suharno. (2008). *Prinsip – Prinsip Dasar Kebijakan Publik*. UNY Press.Yogyakarta.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*.

Jakarta:Kencana Prenada Media Group

Usman, Husain. 2011. *Manajemen teori praktek dan riset pendidikan*.

Edisiketiga, Jakarta : Erlangga.

Wiryanto. 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT. Grasindo.

Zuardi (2020). “*Kepuasan Kerja ditinjau dari Beban Kerja Karyawan yang berlatar belakang pendidikan tidak sesuai dengan Pekerjaan*”. Vol14, No2 : Hal 71-82.





LAMPIRAN 1
SKALA KOMUNIKASI ORGANISASI

No.	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1.	Pimpinan mampu memberikan intruksi menyangkut kewajiban pegawai kepada bawahannya				
2.	Atasan memberikan kebijakan, peraturan dan tujuan organisasi secara jelas kepada bawahannya				
3.	Atasan memberikan teguran atas kelelaian/kesalahan yang dilakukan pegawainya				
4.	Saya merasa ada komunikasi yang terbatas antara bawahan dan atasan				
5.	Menurut saya banyak pegawai yang tidak bisa menyampaikan usulam, harapan, dan aspirasi kepada pimpinannya				
6.	Pimpinan jarang memberikan penjelasan tugas kantor diluar jam kerja				
7.	Pimpinan memberikan arahan kepada pegawainya untuk bekerja lebih giat				
8.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk bertanya mengenai pekerjaan diluar jam kerja				
9.	Pimpinan dapat ditemui diluar jam kerja				
10.	Saya jarang berdiskusi dengan rekan kerja lain untuk memecahkan suatu masalah				
11.	Saya memberikan dukungan verbal kepada rekan kerja yang lain				
12.	Saya dapat menengahi perbedaan pendapat dan persepsi dengan sesama				
13.	Saya mampu menyampaikan usulan, harapan dan aspirasi kepada atasan				

14.	Saya jarang bertukar pendapat tentang tugas dan pekerjaan dengan rekan kerja				
15.	Saya biasanya bercerita kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan				
16.	Saya terbuka dalam hal menyampaikan pendapat				
17.	Saya tidak bisa menyampaikan aspirasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan/tugas				
18.	Saya tidak melapor setelah melihat adanya rekan kerja yang melanggar peraturan kepada atasan				
19.	Saya sadar dan melaporkan kesalahan sendiri kepada atasan yang membuat kerugian				
20.	Saya peduli dan cenderung membantu sesama dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan				



LAMPIRAN 2
SKALA KEPUASAN KERJA

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Hasil kerja saya tidak dihargai sehingga saya tidak akan dipromosikan				
2.	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima				
3.	Banyaknya aturan membuat tugas yang mudah menjadi sulit				
4.	Saya senang dengan rekan-rekan kerja saya				
5.	Saya merasa pekerjaan saya sia-sia				
6.	Komunikasi di dalam puskesmas ini sangat baik				
7.	Kenaikan gaji sangat jarang				
8.	Atasan saya tidak adil kepada saya				
9.	Saya merasa pekerjaan saya tidak di hargai				
10.	Saya harus bekerja lebih keras karena rekan kerja saya kurang kompeten				
11.	Saya senang melakukan pekerjaan saya.				
12.	Saya senang dengan atasan saya.				
13.	Saya nyaman dengan rekan-rekan saya.				
14.	Saya kesulitan saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.				
15.	Pekerjaan saya tidak menyenangkan				

16.	Atasan saya tidak memperhatikan bawahannya				
17.	Saya dihargai dengan cara yang seharusnya.				
18.	Saya memiliki tugas yang sesuai dengan saya.				
19.	Saya bangga dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan.				
20.	Tugas-tugas pekerjaan saya sepenuhnya dijelaskan oleh puskesmas.				
21.	Kecepatan proses promosi di puskesmas ini sama dengan instansi lain				
22.	Tunjangan yang kami dapat adil				
23.	Tugas tugas pekerjaan saya sepenuhnya di jelaskan oleh puskesmas				
24.	Saya tidak mengetahui apa yang terjadi dengan puskesmas ini				
25.	Saya bangga melakukan tugas saya				



LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

DATASET ACTIVATE DataSet0.

RELIABILITY

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20

/SCALE('Komunikasi Organisasi') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes		24-JAN-2024 20:47:22
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 41
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 /SCALE('Komunikasi Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.03

[DataSet0]

Scale: Komunikasi Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2.83	.543	41
aitem_2	1.88	.812	41
aitem_3	1.95	.669	41
aitem_4	1.95	.669	41
aitem_5	2.61	.771	41
aitem_6	2.83	.863	41
aitem_7	2.20	.782	41
aitem_8	1.88	.812	41
aitem_9	2.46	.869	41
aitem_10	2.02	.961	41
aitem_11	1.98	.961	41
aitem_12	1.71	.814	41
aitem_13	2.32	.722	41
aitem_14	1.68	.756	41
aitem_15	1.88	.781	41
aitem_16	1.85	.792	41
aitem_17	1.95	.669	41
aitem_18	1.95	.669	41
aitem_19	2.63	.767	41
aitem_20	1.90	.800	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	39.63	73.738	.399	.885
aitem_2	40.59	68.549	.635	.878
aitem_3	40.51	70.606	.596	.880
aitem_4	40.51	70.606	.596	.880
aitem_5	39.85	72.078	.388	.886
aitem_6	39.63	73.988	.203	.892
aitem_7	40.27	70.551	.502	.882
aitem_8	40.59	68.549	.635	.878
aitem_9	40.00	71.650	.364	.887
aitem_10	40.44	68.652	.513	.882
aitem_11	40.49	68.206	.543	.881

aitem_12	40.76	73.089	.288	.889
aitem_13	40.15	70.278	.574	.880
aitem_14	40.78	70.676	.512	.882
aitem_15	40.59	69.249	.608	.879
aitem_16	40.61	69.044	.614	.879
aitem_17	40.51	70.606	.596	.880
aitem_18	40.51	70.606	.596	.880
aitem_19	39.83	71.545	.433	.885
aitem_20	40.56	69.502	.571	.880

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.46	77.755	8.818	20



DATASET ACTIVATE DataSet1.

RELIABILITY

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25

/SCALE('Kepuasan Kerja') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes		24-JAN-2024 20:47:37
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	41 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 /SCALE('Kepuasan Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.03 00:00:00.02

[DataSet1]

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1.71	.782	41
aitem_2	2.15	.654	41
aitem_3	2.05	.590	41
aitem_4	2.12	.842	41
aitem_5	2.15	.654	41
aitem_6	2.12	.678	41
aitem_7	1.71	.782	41
aitem_8	1.71	.782	41
aitem_9	2.05	.590	41
aitem_10	2.12	.842	41
aitem_11	2.15	.654	41
aitem_12	1.71	.782	41
aitem_13	1.98	.821	41
aitem_14	1.93	.787	41
aitem_15	1.83	.629	41
aitem_16	2.29	.844	41
aitem_17	2.29	.844	41
aitem_18	2.63	.767	41
aitem_19	2.05	.590	41
aitem_20	2.10	.664	41
aitem_21	1.68	.756	41
aitem_22	2.12	.812	41
aitem_23	1.90	.800	41
aitem_24	1.98	.821	41
aitem_25	2.29	.844	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	49.10	101.940	.526	.906
aitem_2	48.66	105.380	.376	.909
aitem_3	48.76	104.239	.521	.906
aitem_4	48.68	102.322	.459	.907
aitem_5	48.66	105.430	.372	.909
aitem_6	48.68	106.422	.284	.910
aitem_7	49.10	101.340	.566	.905
aitem_8	49.10	101.940	.526	.906
aitem_9	48.76	104.239	.521	.906
aitem_10	48.68	102.322	.459	.907
aitem_11	48.66	105.430	.372	.909
aitem_12	49.10	101.940	.526	.906
aitem_13	48.83	98.995	.685	.902
aitem_14	48.88	100.660	.607	.904
aitem_15	48.98	105.574	.379	.908
aitem_16	48.51	96.556	.820	.899
aitem_17	48.51	96.556	.820	.899
aitem_18	48.17	103.095	.461	.907
aitem_19	48.76	104.239	.521	.906
aitem_20	48.71	106.812	.263	.910
aitem_21	49.12	109.760	.033	.915
aitem_22	48.68	101.622	.524	.906
aitem_23	48.90	101.490	.542	.906
aitem_24	48.83	98.995	.685	.902
aitem_25	48.51	96.556	.820	.899

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
50.80	110.861	10.529	25



LAMPIRAN 4
UJI NORMALITAS

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=X Y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		24-JAN-2024 21:01:22
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komunikasi Organisasi	41	38.68	8.045	27	62
Kepuasan Kerja	41	49.12	9.357	32	71

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komunikasi Organisasi	Kepuasan Kerja
N		41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.68	49.12
	Std. Deviation	8.045	9.357
	Absolute	.145	.115
Most Extreme Differences	Positive	.145	.115
	Negative	-.073	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.928	.736
Asymp. Sig. (2-tailed)		.355	.651

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN 5
UJI LINIERITAS

MEANS TABLES=Y BY X
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes	
Output Created	24-JAN-2024 21:01:41
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data 41
File	
Missing Value Handling	Definition of Missing For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00.00
	Elapsed Time 00:00:00.00

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Komunikasi Organisasi	41	100.0%	0	0.0%	41	100.0%

Report

Kepuasan Kerja

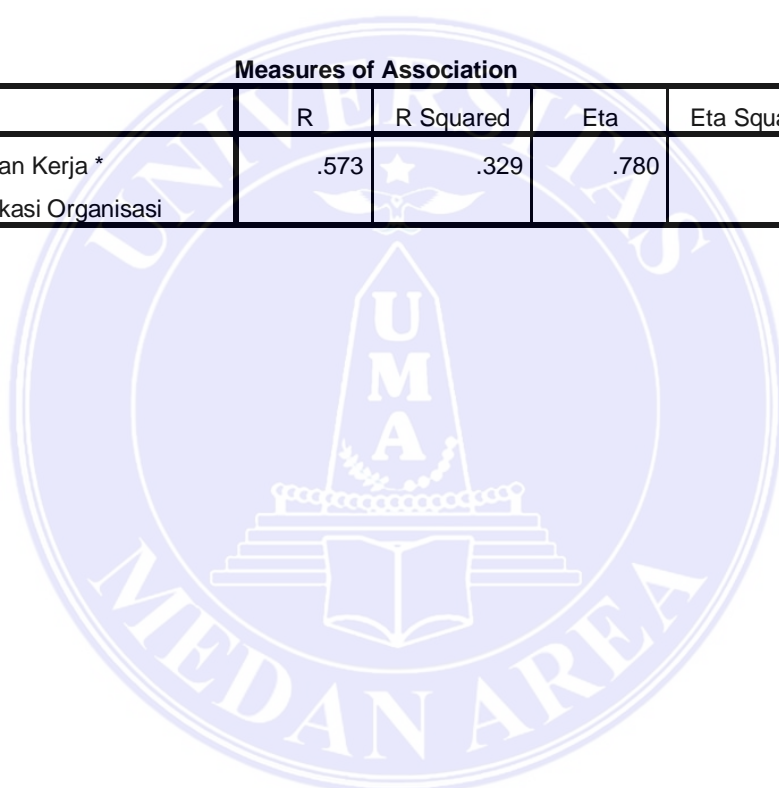
Komunikasi Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
27	37.00	1	.
28	46.50	2	2.121
30	40.50	4	7.000
31	60.00	1	.
32	52.00	1	.
33	44.67	3	6.351
34	39.00	1	.
36	47.75	4	13.598
37	46.25	4	2.062
38	44.50	4	4.655
39	43.50	2	4.950
41	56.50	4	11.091
42	47.00	2	1.414
47	55.00	1	.
48	67.00	1	.
49	61.00	1	.
51	56.50	2	10.607
53	62.00	1	.
56	58.00	1	.
62	60.00	1	.
Total	49.12	41	9.357

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	2129.724	19	112.091	1.715	.116
Kepuasan Kerja *	Between Groups	Linearity	1151.502	1	1151.502	17.616	.000
Komunikasi Organisasi		Deviation from Linearity	978.222	18	54.346	.831	.651
	Within Groups		1372.667	21	65.365		
	Total		3502.390	40			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Komunikasi Organisasi	.573	.329	.780	.608





LAMPIRAN 6
UJI HIPOTESIS KORELASI

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes	
Output Created	24-JAN-2024 21:02:43
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 41 File Definition of Missing Missing Value Handling User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.02

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komunikasi Organisasi	38.68	8.045	41
Kepuasan Kerja	49.12	9.357	41

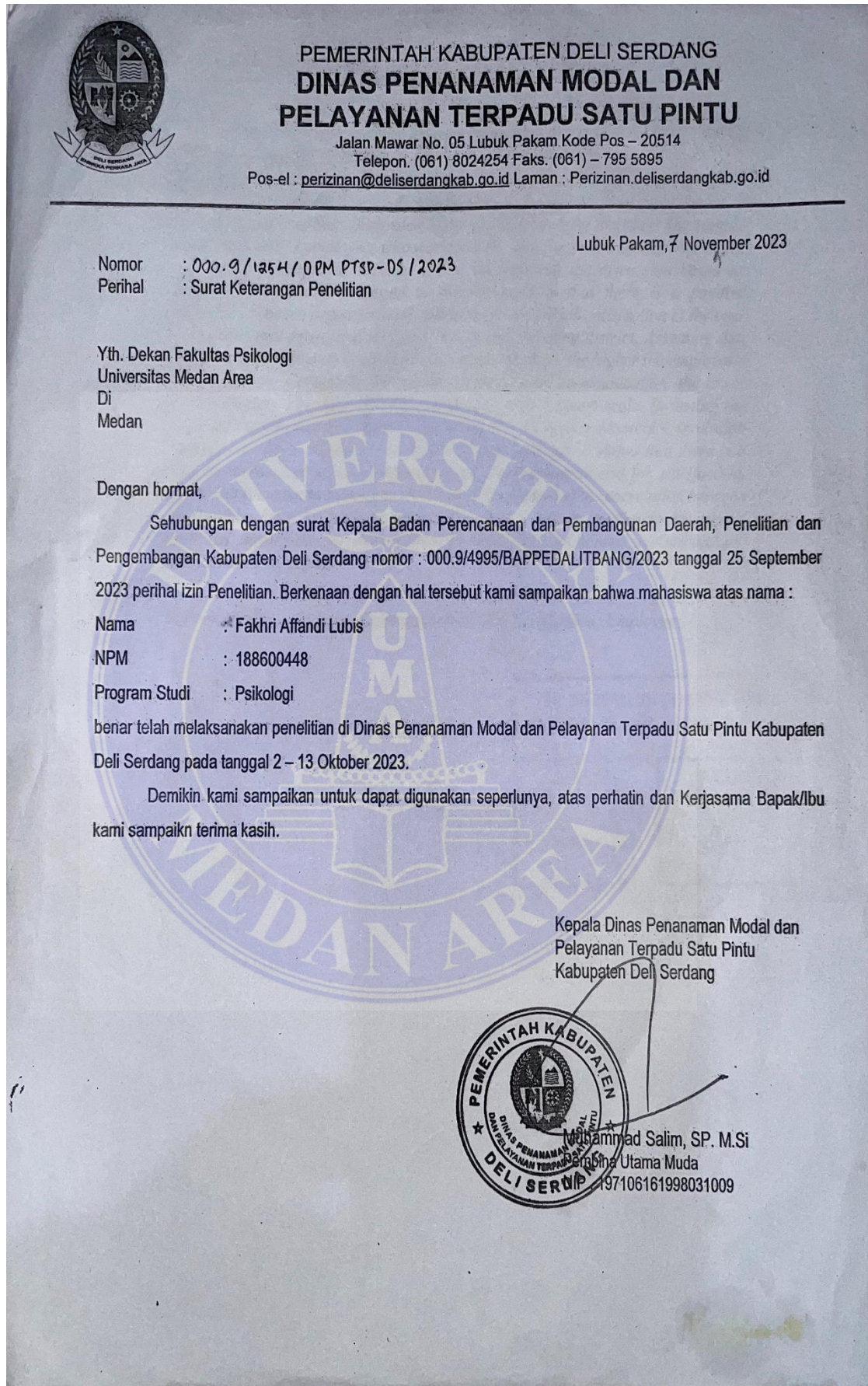
Correlations

		Komunikasi Organisasi	Kepuasan Kerja
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	.573**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	41	41
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN 7
SURAT PENGANTARAN PENELITIAN DAN
SURAT SELESAI PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2345/FPSI/01.10/VIII/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

31 Agustus 2023

Yth. Bapak **Bupati**
Deli Serdang
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Fakhri Affandi Lubis**
NPM : **188600448**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

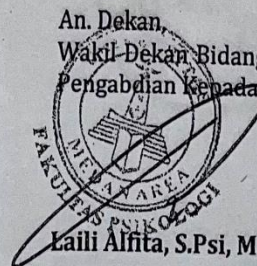
untuk melaksanakan pengambilan data di **Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Deli Serdang, Jl. Mawar No. 5 Tj. Garbus Satu, Kec. Lubuk Pakam, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Deli Serdang"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Eaili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/9/24