BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai uraian dan analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada 17 orang. Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya di dapat dari hasil observasi dilapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang di peroleh dari hasil kuesioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang di pandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasikan, sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel X (pengaruh iklim komunikasi organisasi) dan variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Variabel tersebut di analisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis korelasi.

Data-data responden yang diperoleh melalui kuesioner di analisis secara deskriptif. Data lain yang di peroleh dari studi pustaka, akan digunakan sebagai data sekunder yang berguna untuk melengkapi dan mendukung data primer.

Agar pembahasan lebih sistematis dan terarah maka peneliti mambaginya ke dalam enam pembahasan, yaitu :

1. Analisis deskriptif karakteristik responden
2. Uji validitas dan reliabilitas

3. Analisis deskriptif hasil penelitian
4. Korelasional hubungan antara indikator dengan variabel
5. korelasional pengaruh iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja
6. Pembahasan hasil penelitian

4.1. Karakteristik Responden

Berikut ini akan digambarkan mengenai data responden yang merupakan karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Data responden tersebut dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama menjadi karyawan.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin

No	Kategori	f	%
1	Laki-laki	5	29.41
2	Perempuan	12	70.59
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan jenis kelamin responden. Dari tabel terseebut, dapat di lihat bahwa sebanyak 5 orang (29,41%) berjenis kelamin laki-laki dan 13 orang (70,59%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT.

PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten lebih membutuhkan tenaga kerja berjenis kelamin perempuan terutama dalam kinerjanya yang dibutuhkan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Tabel 4.2

Usia Responden

Usia

No	Kategori	f	%
1	<= 25 tahun	7	41.18
2	26-35 tahun	5	29.41
3	36-45 tahun	3	17.65
4	>= 46 tahun	2	11.76
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan frekuensi usia responden. Dari tabel di tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 7 orang (41,18%) berusia ≤ 25 tahun, 5 orang (29,41%) berusia antara 26-35 tahun, 3 orang (11,76%) berusia antara 36-45 tahun dan 2 orang (11,76%) berusia di atas 45 tahun.

Peneliti berasumsi bahwa usia sebagian besar responden adalah kurang dari 25 tahun, karena pada rentang usia ini karyawan menempati posisi yang produktif dalam bekerja dan kemampuan meningkat sehingga kinerja karyawan pun ikut meningkat.

Tabel 4.3

Pendidikan Responden

Pendidikan

No	Kategori	f	%
1	Lulus SMU/SMK	1	5.88
2	Lulus Diploma	1	5.88
3	S1	15	88.24
4	S2	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan frekuensi pendidikan responden. Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 1 orang (5,88%) adalah lulusan SMU/SMK, 1 orang (5,88%) adalah lulusan Diploma dan 15 orang (88,24%) lulusan S1. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan terakhir sebagian besar responden adalah S1.

Peneliti berasumsi bahwa pendidikan yang ada Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mayoritas berpendidikan S1, hal ini dikarenakan dibutuhkannya para pegawai yang memiliki kompetensi dalam bekerja, selain itu pendidikan S1 saat ini sangat dibutuhkan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten demi meningkatkan kinerja dalam berorganisasi dan meningkatkan kualitas karyawan pada perusahaan.

Tabel 4.4

Lama Menjadi Karyawan

No	Kategori	f	%
1	<= 7 tahun	9	52.94
2	8-14 tahun	1	5.88
3	15-22 tahun	2	11.76
4	23-30 tahun	5	29.41
5	>= 30 tahun	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan frekuensi lama menjadi karyawan. Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 9 orang (52,94%) adalah ≤ 7 tahun, 1 orang (5,88%) adalah antara 8 – 14 tahun, 2 orang (11,76%) adalah antara 15-22 tahun dan 5 orang (29,41%) adalah 23-30 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa lama menjadi karyawan pada bagian P3L di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adlah kurang dari 7 tahun.

Ini menunjukan bahwa karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten didominasi oleh karyawan baru dan karyawan lama yang ahli dibidangnya masing-masing. Hal ini dikarenakan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten memperhatikan kemampuan, pengalaman dan keahlian karyawannya, sehingga banyak menerima karyawan baru yang kompeten dan mempertahankan karyawan lama yang memiliki pengalaman dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja yang lebih baik.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sesuai dengan ketentuan maka sebelum angket penelitian atau kuesioner disebarkan kepada responden, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada 17 responden. Didasarkan teori suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Oleh karena itu, reliabilitas berfokus pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. (Sarwono, Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS : 2006)

4.2.1. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Misalnya skala nominal yang bersifat non-parametrik digunakan untuk mengukur variabel nominal, bukan untuk mengukur variabel interval yang bersifat para-metrik. (Sarwono, Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS : 2006)

Perhitungan validitas dan reliabilitas item-item pertanyaan dalam angket penelitian, peneliti menggunakan perhitungan program SPSS 14 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Case Processing Summary

Reliability

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	17	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

(Sumber : Hasil Output SPSS 14)

Tabel 4.6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	18

(Sumber : Hasil Output SPSS 14)

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas dan Reliability Angket

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p5	60.5294	162.265	.899	.981
p6	60.6471	162.993	.800	.982
p8	60.5882	162.632	.812	.982
p9	60.5294	166.515	.866	.981
p10	60.5294	162.265	.899	.981
p11	60.3529	163.618	.955	.980
p12	60.5294	162.265	.899	.981
p13	60.3529	163.618	.955	.980

p14	60.5882	162.632	.812	.982
p15	60.5294	166.515	.866	.981
p16	60.5294	162.265	.899	.981
p17	60.3529	163.618	.955	.980
p18	60.5882	162.632	.812	.982
p19	60.6471	162.993	.800	.982
p20	60.2941	162.971	.722	.983
p21	60.5294	166.515	.866	.981
p22	60.5294	162.265	.899	.981
p23	60.3529	163.618	.955	.980

(Sumber : Hasil Output SPSS 14)

Koefisien korelasi tiap item akan dibandingkan dengan 0,3 (df). Jika nilai korelasi suatu item atau pernyataan lebih kecil atau sama dengan 0,3, maka pernyataan tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan dari pengujian yang dilakukan. Hanya item yang memiliki nilai korelasi 0,3 di ikut sertakan dalam pengujian. (Sugiyono, 2003 : 124)

Dari hasil di atas, semua item pertanyaan yang di sebar kepada responden menunjukan valid, karena angka *Corrected Item-Total Correlation* lebih tinggi dari taraf koefisien validitas yaitu 0,3. dengan demikian semua butir pertanyaan dalam angket penelitian dapat dikatakan valid.

4.2.2. Analisis Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada

masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. (Sarwono, Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS : 2006)

Kriteria menyebutkan bahwa jika nilai korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,8 maka butir-butir sudah reliabel. Terlihat dari hasil analisis yang dilakukan pada tahap analisis validitas bahwa semua butir pertanyaan pada kolom *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,8 yaitu 0,982. Kesimpulannya, semua butir pertanyaan di atas sudah reliabel.

4.3. Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang di peroleh dari kelompok subjek yang di teliti. Untuk memudahkan penulis dalam menginterpretasikan hasil penelitian dalam tabel maka penulis mengacu penafsiran data, sebagai berikut :

0 % : Tidak seorang pun dari responden

1 – 25 % : Sangat sedikit dari responden

26 – 49 % : Sebagian kecil/hampir setengah dari responden

50 % : Setengah dari responden

51 – 76 % : Sebagian besar dari responden

77 – 99 % : Hampir seluruh dari responden

100 % : Seluruh responden

(Arikunto, 1998 : 246)

Jawaban dari responden atas sejumlah pertanyaan dan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner akan ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi

4.3.1. Data penelitian

4.3.1.1. Pengaruh iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Tabel 4.8
Perilaku karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sudah sesuai dengan peraturan perusahaan

No	Kategori	f	%
1	Sangat sesuai	3	17.65
2	Sesuai	4	23.53
3	Cukup sesuai	9	52.94
4	Tidak sesuai	1	5.88
5	Sangat tidak sesuai	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "apakah anda merasa perilaku yang anda lakukan sudah sesuai dengan peraturan?". Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 3 orang (17,65%) menyatakan sangat sesuai, 4 orang (23,53%) menyatakan

sesuai, 9 orang (52,94%) menyatakan cukup sesuai dan 1 orang (5,88%) menyatakan tidak sesuai. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perilaku karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten cukup sesuai dengan peraturan perusahaan.

Peneliti berasumsi bahwa sebagian besar perilaku karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL cukup sesuai dengan peraturan perusahaan. Karena dengan perilaku yang sesuai dengan peraturan perusahaan, dapat menjadikan perusahaan semakin berkembang dan terciptanya kedisiplinan kerja pada perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perilaku adalah tanggapan atau reaksi individu yang terwujud digerakan (sikap), tidak saja badan ataupun ucapan.

Jadi dengan perilaku yang sesuai dengan peraturan perusahaan, perusahaan mengharapkan akan pentingnya rasa memiliki *(sense of belonging)* terhadap perusahaan.

Tabel 4.9

Karyawan sudah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya

No	Kategori	f	%
1	Semua	2	11.76
2	Hampir semua	6	35.29
3	Rata-rata	6	35.29
4	Sebagian kecil	3	17.65
5	Tidak ada	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "menurut anda, apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya?". Dari tabel tersebut dapat di lihat sebanyak 2 orang (11,76%) menyatakan semua karyawan sudah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, 6 orang (35,29%) menyatakan hampir semua karyawan sudah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, 6 orang (35,29%) menyatakan rata-rata karyawan sudah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya dan 3 orang (17,65%) menyatakan sebagian kecil karyawan sudah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Hal ini mengindikasikan bahwa hampir semua karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero)

Distribusi Jawa Barat dan Banten sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan bidanngnya.

Peneliti berasumsi bahwa hampir semua karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sudah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Karena dengan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, karyawan akan merasa senang dalam bekerja dan tidak terpaksa dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.10

Masalah dengan rekan kerja mempengaruhi pekerjaan

No	Kategori	f	%
1	Sangat berpengaruh	2	11.76
2	Berpengaruh	7	41.18
3	Cukup berpengaruh	5	29.41
4	Tidak Terlalu berpengaruh	3	17.65
5	Tidak berpengaruh	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "apakah masalah dengan rekan kerja mempengaruhi pekerjaan anda?". Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 2 orang (11,76%) menyatakan masalah dengan rekan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan, 7 orang (41,18%) menyatakan masalah dengan

rekan kerja berpengaruh pada pekerjaan, 5 orang (29,41%) menyatakan masalah dengan rekan kerja cukup berpengaruh terhadap pekerjaan dan 3 orang (17,65%) menyatakan masalah dengan rekan kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa permasalahan yang terjadi antar rekan kerja Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berpengaruh terhadap pekerjaan.

Tabel 4.11

Komunikasi yang terjadi antar karyawan sudah efektif

No	Kategori	f	%
1	Sangat efektif	1	5.88
2	Efektif	8	47.06
3	Cukup efektif	7	41.18
4	Kurang efektif	1	5.88
5	Tidak efektif	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "apakah menurut anda, komunikasi yang terjadi antar karyawan sudah efektif?". Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 1 orang (5,88%) menyatakan sangat efektif, 8 orang (47,06%) menyatakan efektif, 7 orang (41,18%) menyatakan cukup efektif dan 1

orang (5,88%) menyatakan kurang efektif. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang terjadi antar karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sudah efektif.

Tabel 4.12

Berinteraksi dengan teman satu divisi saja

No	Kategori	f	%
1	Sangat setuju	3	17.65
2	Setuju	4	23.53
3	Ragu-ragu	9	52.94
4	Tidak setuju	1	5.88
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "apakah anda hanya berinteraksi dengan teman satu divisi saja?". Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 3 orang (17,65%) menyatakan sangat setuju, 4 orang (23,53%) menyatakan setuju, 9 orang (52,94%) menyatakan ragu-ragu dan 1 orang (5,88%) menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten ragu-ragu dalam berinteraksi dengan teman satu divisi saja.

Tabel 4.13

Berinteraksi dengan teman antar divisi

No	Kategori	f	%
1	Sangat setuju	2	11.76
2	Setuju	9	52.94
3	Ragu-ragu	5	29.41
4	Tidak setuju	1	5.88
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "apakah anda berinteraksi dengan teman antar divisi?". Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 2 orang (11,76%) menyatakan sangat setuju dalam berinteraksi dengan teman antar divisi, 9 orang (52,94%) menyatakan setuju dalam berinteraksi dengan teman antar divisi, 5 orang (29,41%) menyatakan ragu-ragu dalam berinteraksi dengan teman antar divisi dan 1 orang (5,88%) tidak setuju dalam berinteraksi dengan teman antar divisi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dari responden Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten setuju dalam berinteraksi dengan teman antar divisi.

Tabel 4.14

Gerakan tubuh/ isyarat yang dilakukan responden dipahami oleh rekan kerja

No	Kategori	f	%
1	Sangat setuju	3	17.65
2	Setuju	4	23.53
3	Ragu-ragu	9	52.94
4	Tidak setuju	1	5.88
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "apakah gerakan tubuh/isyarat yang dilakukan anda dipahami oleh rekan kerja anda?". Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 3 orang (17,65%) menyatakan sangat setuju, 4 orang (23,53%) menyatakan setuju, 9 orang (52,94%) menyatakan ragu-ragu dan 1 orang (5,88%) menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten ragu-ragu dalam memahami gerakan tubuh/isyarat yang dilakukan responden terhadap rekan kerjanya.

Tabel 4.15

Berkomunikasi secara tatap muka lebih mudah dimengerti oleh rekan kerja

No	Kategori	f	%
1	Sangat setuju	2	11.76
2	Setuju	9	52.94
3	Ragu-ragu	5	29.41
4	Tidak setuju	1	5.88
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pentanyaan "apakah jika anda berkomunikasi secara tatap muka (bertemu langsung) pesan yang anda sampaikan kepada rekan kerja anda lebih mudah dimengerti oleh rekan kerja anda?". Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 2 orang (11,76%) menyatakan sangat setuju dalam berkomunikasi tatap muka dengan rekan kerjanya, 9 orang (52,94%) menyatakan setuju dalam berkomunikasi secara tatap muka dengan rekan kerjanya, 5 orang (29,41%) menyatakan ragu-ragu dalam berkomunikasi secara tatap muka dengan rekan kerjanya dan 1 orang (5,88%) tidak setuju dalam berinteraksi secara tatap muka dengan rekan kerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero)

Distribusi jawa Barat dan Banten setuju dalam berkomunikasi secara tatap muka dengan rekan kerjanya.

4.3.1.2. Kepuasan kerja karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Tabel 4.16

Merasa puas setelah menyelesaikan tugas atau aktifitas

No	Kategori	f	%
1	Sangat puas	2	11.76
2	Puas	7	41.18
3	Cukup puas	5	29.41
4	Tidak puas	3	17.65
5	Sangat tidak puas	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "apakah anda merasa puas setelah anda menyelesaikan tugas atau aktifitas?". Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 2 orang (11,76%) menyatakan sangat puas setelah menyelesaikan tugas atau aktifitas, 7 orang (41,18%) menyatakan puas setelah menyelesaikan tugas atau aktifitas, 5 orang (29,41%) menyatakan cukup puas setelah menyelesaikan tugas atau aktifitas dan 3 orang (17,65%) menytakan tidak puas

setelah menyelesaikan tugas atau aktifitas. Hal ini mengindikasi kan bahwa sebagian besar karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi jawa Barat dan Banten merasa puas setelah menyelesaikan tugas atau aktifitas.

Peneliti berasumsi bahwa karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merasa puas setelah menyelesaikan tugas atau aktifitas yang dilakukannya.

Menurut teori Hezberg, *two factos theory* atau teori dua faktor, faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dimana salah satu faktor intrinsiknya adalah pencapaian prestasi. Dimana karyawan merasakan suatu kepuasan dalam menyelesaikan tugas atau aktifitas dan karyawan dapat meningkatkan rasa pencapaian prestasinya itu atas pelaksanaan pekerjaan dengan :

1. Mendorong karyawan menetapkan tujuan-tujuan secara profesional
2. Menetapkan tujuan-tujuan secara individual dengan mempertimbangkan kegiatan karyawan secara spesifik

3. Memantapkan tujuan-tujuan unit kerja
4. Meningkatkan kompleksitas tugas, sehingga karyawa ndi tantang dan berusaha mencapai keberhasilan di dalam situasi yang lebih sulit.

Tabel 4.17

Pujian ataupun penghargaan mempengaruhi prestasi kerja

No	Kategori	f	%
1	Sangat berpengaruh	1	5.88
2	Berpengaruh	8	47.06
3	Cukup berpengaruh	7	41.18
4	Tidak berpengaruh	1	5.88
5	Sangat tidak berpengaruh	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "apakah pujian ataupun penghargaan mempengaruhi prestasi kerja?". Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 1 orang (5,88%) menyatakan pujian ataupun penghargaan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja, 8 orang (47,06%) menyatakan pujian ataupun penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja, 7 orang (41,18%) menyatakan pujian atupun penghargaan cukup berpengaruh terhadap prestasi kerja dan 1 orang (5,88%) menyatakan pujian atupun penghargaan tidak berpengaruh

terhadap prestasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pujian ataupun penghargaan berpengaruh dalam prestasi kerja.

Peneliti berasumsi bahwa pujian ataupun penghargaan kepada karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berpengaruh pada prestasi kerja. Karyawan bisa lebih termotivasi untuk bekerja setelah menerima pujian ataupun penghargaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut teori Hezberg, *two factos theory* atau teori dua faktor, faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dimana salah satu faktor intrinsiknya adalah pengakuan prestasi. Dimana pengakuan pada usaha, prestasi dan kontribusi dari individu atau kelompok dapat dikenali oleh pimpinan, seperti halnya :

1. Mengemukakan usaha dan kontribusi karyawan di dalam pertemuan-pertemuan unit kerja
2. Merayakan keberhasilan karyawan dalam kesuksesan program kerjanya
3. Membiarkan karyawan mengetahui secara verbal atau tertulis bahwa pekerjaannya dihargai

4. Memberikan penghargaan, sertifikat atau rekomendasi lainnya untuk keberhasilan dan kontribusi tertentu.

Tabel 4.18

Tanggung jawab adalah hal penting dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Kategori	f	%
1	Sangat setuju	3	17.65
2	Setuju	4	23.53
3	Ragu-ragu	9	52.94
4	Tidak setuju	1	5.88
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "apakah menurut anda tanggung jawab adalah hal penting dalam menyelesaikan pekerjaan?". Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 3 orang (17,65%) menyatakan sangat setuju bahwa tanggung jawab adalah hal penting dalam menyelesaikan pekerjaan, 4 orang (23,53%) menyatakan setuju bahwa tanggung jawab adalah hal penting dalam menyelesaikan pekerjaan, 9 orang (52,94%) menyatakan ragu-ragu bahwa tanggung jawab adalah hal penting dalam menyelesaikan pekerjaan dan 1 orang (5,88%) tidak setuju bahwa tanggung jawab adalah hal penting dalam

menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merasa ragu-ragu mengenai tanggung jawab adalah hal penting dalam menyelesaikan pekerjaan.

Peneliti berasumsi bahwa karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merasa ragu-ragu mengenai tanggung jawab adalah hal penting dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut teori Hezberg, *two factos theory* atau teori dua faktor, faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dimana salah satu faktor intrinsiknya adalah tanggung jawab. Dimana tanggung jawab adalah sesuatu yang harus dilakukan agar dapat menerima sesuatu yang dinamakan hak. Seorang karyawan dapat mempertanggungjawabkan apa yang dikerjakan sebelum karyawan itu dapat menerima haknya.

Tabel 4.19

Memahami pekerjaan yang diberikan

No	Kategori	f	%
1	Sangat paham	2	11.76
2	Paham	9	52.94
3	Cukup paham	5	29.41

4	Tidak paham	1	5.88
5	Sangat tidak paham	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "apakah anda memahami pekerjaan yang diberikan?". Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 2 orang (11,76%) menyatakan sangat paham mengenai pekerjaan yang diberikan, 9 orang (52,94%) menyatakan paham mengenai pekerjaan yang diberikan, 5 orang (29,41%) menyatakan paham mengenai pekerjaan yang diberikan dan 1 orang (5,88%) menyatakan tidak paham mengenai pekerjaan yang diberikan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten paham mengenai pekerjaan yang diberikan.

Peneliti berasumsi bahwa karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten paham mengenai pekerjaan yang diberikan.

Menurut teori Hezberg, *two factos theory* atau teori dua faktor, faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dimana salah satu faktor

intrinsiknya adalah pekerjaan itu sendiri. Dimana dimaksudkan karyawan mengerti mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Apa yang dikerjakannya dan bagaimana mengerjakannya serta untuk apa mengerjakannya bagi diri sendiri dan perusahaan.

Tabel 4.20

Pengalaman semakin bertambah seiring dengan pekerjaan yang dilakukan

No	Kategori	f	%
1	Sangat bertambah	2	11.76
2	Bertambah	7	41.18
3	Cukup bertambah	5	29.41
4	Sedikit bertambah	3	17.65
5	Tidak bertambah	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai mengenai pertanyaan "apakah anda merasa pengalaman anda senantiasa bertambah seiring dengan pekerjaan yang anda lakukan?". Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 2 orang (11,76%) menyatakan pengalaman sangat bertambah seiring dengan pekerjaan yang dilakukan, 7 orang (41,18%) menyatakan pengalaman bertambah seiring dengan pekerjaan yang dilakukan, 5 orang (29,41%) menyatakan pengalaman cukup bertambah

seiring dengan pekerjaan yang dilakukan dan 3 orang (17,65%) menyatakan pengalaman sedikit bertambah seiring dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, pengalamannya bertambah seiring dengan pekerjaan yang dilakukan.

Peneliti berasumsi bahwa karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, pengalamannya bertambah seiring dengan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut teori Hezberg, *two factos theory* atau teori dua faktor, faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dimana salah satu faktor intrinsiknya adalah kemungkinan berkembang. Dimana kemungkinan karyawan dapat berkembang di perusahaan, baik dari ilmu yang di dapat dan cara karyawan tersebut bekerja.

Tabel 4.21
Penghasilan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

No	Kategori	f	%
1	Sangat sesuai	2	11.76
2	Sesuai	6	35.29

3	Cukup sesuai	6	35.29
4	Sedikit sesuai	3	17.65
5	Tidak sesuai	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "apakah anda merasa penghasilan anda sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan?". Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 2 orang (11,76%) menyatakan penghasilannya sangat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, 6 orang (35,29%) menyatakan penghasilannya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, 6 orang (35,29%) menyatakan penghasilannya cukup sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, 3 orang (17,65%) menyatakan penghasilannya sedikit sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar penghasilan karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Peneliti berasumsi bahwa penghasilan yang di dapat oleh karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut teori Hezberg, *two factos theory* atau teori dua faktor, faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar atau lingkungan yang dimana salah satu faktor ekstrinsiknya adalah Upah, Gaji atau penghasilan. Dimana karyawan berharap apa yang dikerjakannya sebanding dengan apa yang karyawan terima dari perusahaan.

Tabel 4.22

Keamanan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja

No	Kategori	f	%
1	Sangat berpengaruh	6	35.29
2	Berpengaruh	2	11.76
3	Cukup berpengaruh	8	47.06
4	Tidak Berpengaruh	1	5.88
5	Sangat tidak berpengaruh	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "apakah keamanan mempengaruhi kenyamana anda dalam bekerja?". Dari tabel tersebut dapta di lihat bahwa sebanyak 6 orang (35,29%) menyatakan sangat berpengaruh, 2 orang (11,76%) menyatakan berpengaruh, 8 orang (47,06%) menyatakan cukup berpengaruh, 1 orang (5,88%) menyatakan tidak berpengaruh. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar keamanan kerja karyawan Pada Bagian Komunikasi

dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten cukup mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Peneliti berasumsi bahwa keamanan kerja yang dirasakan karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten cukup mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Menurut teori Hezberg, *two factos theory* atau teori dua faktor, faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar atau lingkungan yang dimana salah satu faktor ekstrinsiknya adalah keamanan kerja. Dimana karyawan mendapatkan kenyamanan dengan rasa amannya dalam bekerja.

Tabel 4.23

Sarana dan Prasarana merupakan bagian penting dalam melakukan pekerjaan

No	Kategori	f	%
1	Sangat penting	1	5.88
2	Penting	8	47.06
3	Cukup penting	7	41.18
4	Tidak penting	1	5.88
5	Sangat tidak penting	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "apakah saran dan prasarana merupakan bagian penting dalam melakukan pekerjaan?".

Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 1 orang (5,88%) menyatakan sarana dan prasana merupakan bagian yang sangat penting dalam melakukan pekerjaan, 8 orang (47,06%) menyatakan sarana dan prasarana merupakan bagian yang penting dalam melakukan pekerjaan, 7 orang (41,18%) menyatakan sarana dan prasarana merupakan bagian yang cukup penting dalam melakukan pekerjaan dan 1 orang (5,88%) menyatakan sarana dan prasarana merupakan bagian yang tidak penting dalam melakukan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar sarana dan prasarana kerja bagi karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merupakan hal yang penting dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.24

Peraturan perusahaan menghambat anda dalam melakukan pekerjaan

No	Kategori	f	%
1	Sangat Menghambat	3	17.65
2	Menghambat	4	23.53
3	Cukup menghambat	9	52.94
4	Tidak menghambat	1	5.88
5	Sangat tidak menghambat	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "apakah aturan perusahaan menghambat anda dalam melakukan pekerjaan?". Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 3 orang (17,65%) menyatakan sangat menghambat, 4 orang (23,53%) menyatakan menghambat, 9 orang (52,94%) menyatakan cukup menghambat dan 1 orang (5,88%) menyatakan tidak menghambat. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merasa cukup terhambat dengan aturan perusahaan dalam melakukan pekerjaan.

Peneliti berasumsi bahwa sebagian besar karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merasa cukup terhambat dengan aturan perusahaan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut teori Hezberg, *two factos theory* atau teori dua faktor, faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar atau lingkungan yang dimana salah satu faktor ekstrinsiknya adalah prosedur perusahaan. Dimana prosedur perusahaan yang di maksud adalah ketentuan atau aturan-aturan perusahaan yang sesuai dengan karyawan,

yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dengan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan perusahaan.

Tabel 4.25

Keakraban dengan rekan kerja mempengaruhi kenyaman dalam bekerja

No	Kategori	f	%
1	Sangat berpengaruh	2	11.76
2	Berpengaruh	9	52.94
3	Cukup berpengaruh	5	29.41
4	Tidak berpengaruh	1	5.88
5	Sangat tidak berpengaruh	-	-
Total		**17**	**100.00**

(Sumber : Penelitian Lapangan (Angket), 2011)

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan "apakah keakraban dengan karyawan mempengaruhi kenyamanan kerja anda?". Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa sebanyak 2 orang (11,76%) menyatakan keakraban dengan rekan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, 9 orang (52,94%) menyatakan keakraban dengan rekan kerja mempengaruhi kenyaman dalam bekerja, 5 orang (29,41%) menyatakan keakraban dengan rekan kerja cukup mempengaruhi kenyaman dalam bekerja dan 1 orang (5,88%) menyatakan keakraban dengan rekan kerja tidak mempengaruhi kenyaman dalam bekerja. Hal ini

mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merasa keakraban dengan rekan kerja mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Peneliti berasumsi bahwa sebagian besar karyawan Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merasa keakraban dengan rekan kerja mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Menurut teori Hezberg, *two factos theory* atau teori dua faktor, faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar atau lingkungan yang dimana salah satu faktor ekstrinsiknya adalah mutu hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja, atasan ataupun bawahan. Dimana kualitas hubungan yang terjalin antara karyawan dengan semua karyawan yang berada di perusahaan.

4.4. Analisis Korelasi Antara Indikator X Dengan Variabel Y

4.4.1. Pengaruh Perilaku Pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawannya (Y)

Tabel 4.26
Korelasi Antara Perilaku Pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan Kepuasan Kerja Karyawannya

Correlations

			VARY
Spearman's rho	varx1	Correlation Coefficient	.892
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	17

Sumber : Hasil Output Statistical Program For Social Science (SPSS Version 14.0)

Jika di analisis dari tabel di atas, angka korelasi tersebut sebesar 0,892. Untuk menginterpretasikan angka korelasi tersebut, peneliti menggunakan Kriteria Guilford (metode penelitian komunikasi, 2000 : 29)) dengan angka-angka di bawah ini :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000 - 0.199	Rendah sekali
0.200 - 0.399	Rendah tapi pasti
0.400 - 0.699	Cukup berarti
0.700 - 0.899	Kuat
0.900 - 1.00	Sangat tinggi, Kuat sekali

Berdasarakan angka korelasi di atas, maka korelasi antara perilaku pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan kepuasan kerja

karyawan memiliki pengaruh yang kuat. Perhitungan korelasi tersebut menghasilkan angka positif (+) yang artinya memiliki hubungan yang searah. Hal ini maksudnya yaitu semakin tinggi perilaku pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya. Pengaruh antara iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dennga kepuasan kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini diketahui dari angka tingkat signifikan (sig) sebesar 0,000 yang berada di bawah α=0,05.

Menentukan Uji hipotesis, dengan langkah-langkah :

1. **Tentukan Hipotesis**

$H_1 : \rho \neq 0$ Ada Pengaruh ***Perilaku Pegawai*** Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap Kepuasan Kerja.

$H_0 : \rho = 0$ Tidak ada Pengaruh ***Perilaku Pegawai*** Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap Kepuasan Kerja.

2. **Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut**

- Jika $|t_{hitung}| > t_{(\alpha/2;n-2)}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima

- Jika $|t_{hitung}| < t_{(\alpha/2;n-2)}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji Hipotesis (menggunakan uji t)

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

Dimana:

rs = besarnya korelasi

n = jumlah sampel

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

$$t = \frac{0{,}892\sqrt{17-2}}{\sqrt{1-0{,}892^2}}$$

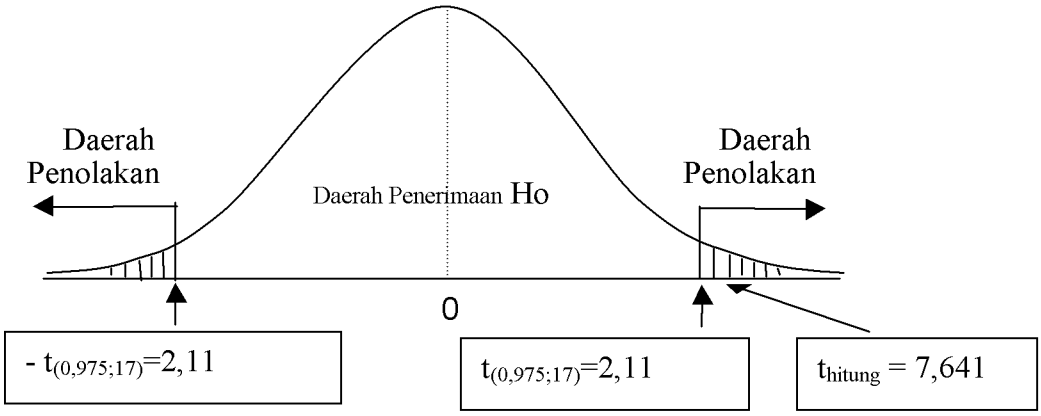
$$t = \frac{0{,}892 \,.\, 3{,}872}{0{,}452}$$

$$t = 7{,}641$$

Dengan menggunakan statistik uji $t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$ maka di dapat harga t hitung = 7,641. Dengan menggunakan tingkat signifikansi α=0,05 ; n=17; df=15, maka dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh nilai $t_{(0{,}975;17)}$=2,11.

Gambar 4.1

Kurva Uji t



Berdasarkan hasil perhitungan di atas, di dapat $t_{hitung} = 7,641 > t_{(0,975;17)}=2,11$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Kriteria pengujian juga dapat menggunakan nilai Sig. Pada output SPSS, dimana kriteria pengujiannya adalah Tolak H_0 bila nilai Sig. < 0,05. Dari output SPSS, terlihat bahwa Sig. = 0,000 jauh di bawah 0,05, sehingga H_0 di tolak.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat di ambil dari keseluruhan adalah pengaruh antara perilaku pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat, signifikan dan searah. Sedangkan untuk melihat seberapa besar peranan dari perilaku pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap kepuasan kerja karyawan di hitung menggunakan rumus koefisien determinasi. Rumusnya sebagai berikut :

KD = r^2 x 100%

= $0{,}892^2$ x 100%

= 79,566 %

Artinya kontribusi atau peranan yang diberikan oleh perilaku pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 79,566%, sedangkan sisanya 20,434% merupakan kontribusi faktor-faktor lain.

4.4.2. Pengaruh Konflik antar pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawannya (Y)

Tabel 4.27

Korelasi Antara Konflik Antar Pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan Kepuasan Kerja Karyawannya

Correlations

			VARY
Spearman's rho	varx2	Correlation Coefficient	.864
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	17

Sumber : Hasil Output Statistical Program For Social Science (SPSS Version 14.0)

Jika di analisis dari tabel di atas, angka korelasi tersebut sebesar 0,864. Untuk menginterpretasikan angka korelasi tersebut peneliti menggunakan Kriteria Guilford (metode penelitian komunikasi, 2000 : 29)) dengan anka-angka di bawah ini :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000 - 0.199	Rendah sekali
0.200 - 0.399	Rendah tapi pasti
0.400 - 0.699	Cukup berarti
0.700 - 0.899	Kuat
0.900 - 1.00	Sangat tinggi, Kuat sekali

Berdasarkan pada kriteria di atas, maka korelasi antara konflik antar pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Perhitungan korelasi tersebut menghasilkan angka positif (+) yang artinya memiliki hubungan yang searah. Hal ini maksudnya yaitu semakin tinggi konflik antar pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya. Hubungan antara konflik antar pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan kepuasan kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini diketahui dari tingkat signifikan (sig) sebesar 0,0000 yang berada di bawah $\alpha = 0,05$.

Menentukan Uji hipotesis, dengan langkah-langkah :

1. **Tentukan Hipotesis**

$H_1 : \rho \neq 0$ Ada Pengaruh ***Konflik antar pegawai*** Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap Kepuasan Kerja.

$H_0 : \rho = 0$ Tidak ada Pengaruh ***Konflik antar pegawai*** Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap Kepuasan Kerja.

2. **Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut**

- Jika $|t_{hitung}| > t_{(\alpha/2;n-2)}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $|t_{hitung}| < t_{(\alpha/2;n-2)}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji Hipotesis (menggunakan uji t)

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

Dimana:

rs = besarnya korelasi

n = jumlah sampel

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

$$t = \frac{0{,}864\sqrt{17-2}}{\sqrt{1-0{,}864^2}}$$

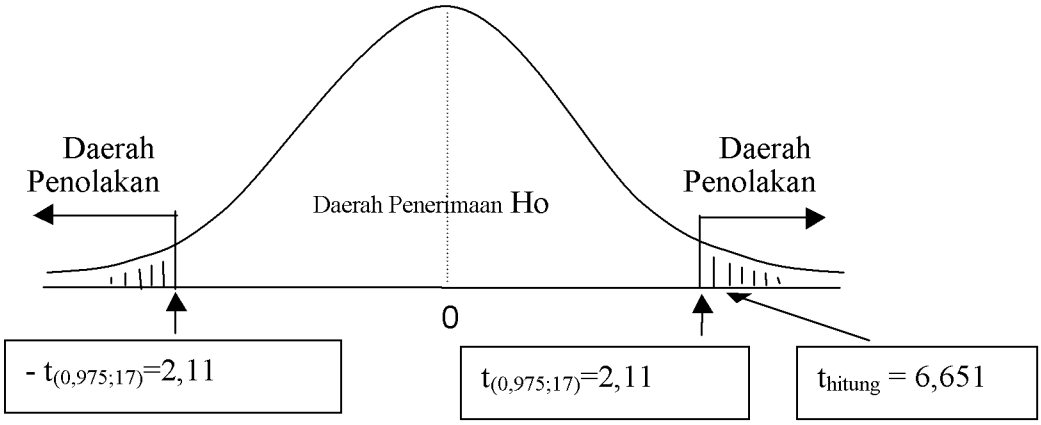
$$t = \frac{0{,}864 \,.\, 3{,}872}{0{,}503}$$

$$t = 6{,}651$$

Dengan menggunakan statistik uji $t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$ maka di dapat harga t hitung = 6,651. Dengan menggunakan tingkat signifikansi α=0,05 ; n=17; df=15, maka dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh nilai $t_{(0,975;17)}$=2,11.

Gambar 4.2

Kurva Uji t



Berdasarkan hasil perhitungan di atas di dapat t_{hitung} = 6,651 > $t_{(0,975;17)}$=2,11. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak. Kriteria pengujian juga dapat menggunakan nila Sig. pada output SPSS, dimana kriteria pengujiannya adalah Tolak H_0 bila nilai Sig.

< 0,05. Dari output SPSS terlihat bahwa Sig. = 0,000 jauh di bawah 0,05 sehingga H_0 di tolak.

Dengan demikian kesimpulan yang dapat di ambil dari keseluruhan adalah pengaruh antara konflik antar pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat, signifikan dan searah. Sedangkan untuk melihat seberapa besar peranan konflik antar pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap kepuasan kerja karyawan di hitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Rumusnya sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= 0{,}864^2 \times 100\%$$

$$= 74{,}649\%$$

Artinya kontribusi atau peranan yang diberikan oleh konflik antar pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 74,649%, sedangkan sisanya 25,352% merupakan kontribusi faktor lain.

4.4.3. Pengaruh Interaksi Pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawannya (Y)

Tabel 4.28
Korelasi Antara Interaksi Pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan Kepuasan Kerja Karyawannya

Correlations

			VARY
Spearman's rho	varx3	Correlation Coefficient	.951
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	17

Sumber : Hasil Output Statistical Program For Social Science (SPSS Version 14.0)

Jika di analisis dari tabel di atas, angka korelasi tersebut sebesar 0,951. Untuk menginterpretasikan angka korelasi tersebut peneliti menggunakan Kriteria Guilford (metode penelitian komunikasi, 2000 : 29) dengan angka-angka di bawah ini :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000 - 0.199	Rendah sekali
0.200 - 0.399	Rendah tapi pasti
0.400 - 0.699	Cukup berarti
0.700 - 0.899	Kuat
0.900 - 1.00	Sangat tinggi, Kuat sekali

Berdasarkan kriteria di atas, maka korelasi antara interaksi pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat tinggi. Perhitungan korelasi tersebut

menghasilkan angka positif (+) yang artinya memiliki hubungan yang searah. Hal ini maksudnya yaitu semakin tinggi interaksi pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya. Hubungan antara interaksi pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan kepuasan kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini diketahui dari angka tingkat signifikan (sig) sebesar 0,000 yang berada di bawah $\alpha = 0,05$.

Menentukan Uji hipotesis, dengan langkah-langkah :

1. **Tentukan Hipotesis**

   $H_1 : \rho \neq 0$ Ada Pengaruh ***Interaksi Pegawai*** Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap Kepuasan Kerja.

   $H_0 : \rho = 0$ Tidak ada Pengaruh ***Interaksi Pegawai*** Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap Kepuasan Kerja.

2. **Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut**

- Jika $|t_{hitung}| > t_{(\alpha/2;n-2)}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima

- Jika $|t_{hitung}| < t_{(\alpha/2;n-2)}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji Hipotesis (menggunakan uji t)

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

Dimana:

rs = besarnya korelasi

n = jumlah sampel

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

$$t = \frac{0{,}951\sqrt{17-2}}{\sqrt{1-0{,}951^2}}$$

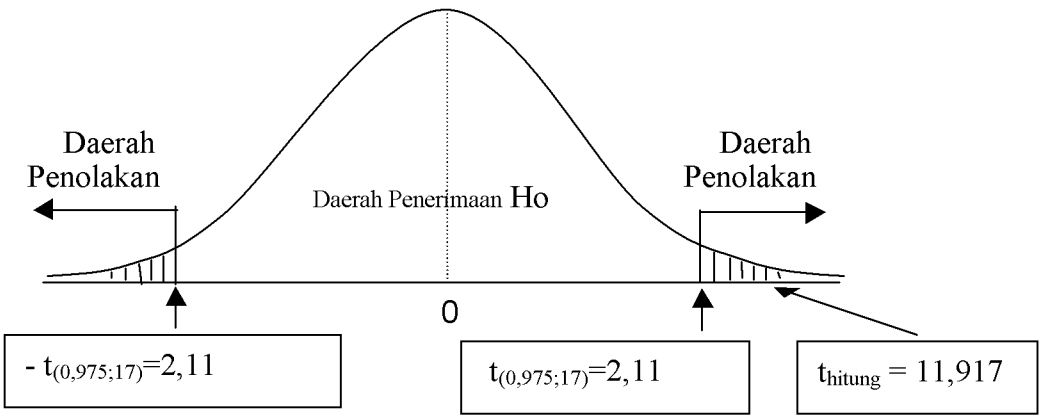
$$t = \frac{0{,}951 \,.\, 3{,}872}{0{,}309}$$

$$t = 11{,}917$$

Dengan menggunakan statistik uji $t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$ maka di dapat harga t hitung = 11,917. Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0{,}05$; n = 17 ; df = 15, maka dengan tabel distribusi t diperoleh nilai $t_{(0{,}975;17)}=2{,}11$.

Gambar 4.3

Kurva Uji t



Berdasarkan hasil perhitungan di atas di dapat t_{hitung} = 11,917 > t(0,975;17)=2,11 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak. Kriteria pengujian juga dapat menggunakan nilai Sig. pada output SPSS, dimana kriteria pengujiannya adalah Tolak H_0 bila nilai Sig. < 0,05. Dari output SPSS terlihat bahwa sig. = 0,000 jauh di bawah 0,05 sehingga H_0 di tolak.

Dengan demikian kesimpulan yang dapat di ambil dari keseluruhan adalah pengaruh antara interaksi pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap kepuasan kerja karyawan meiliki hubungan yang sangat tinggi, signifikan dan searah. Sedangkan untuk melihat seberapa besar peranan interaksi pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap kepuasan kerja karyawan di hitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Rumusnya sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= 0{,}951^2 \times 100\%$$

$$= 90{,}44\%$$

Artinya kontribusi atau peranan yang diberikan oleh interaksi pegawai Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap kepuasan

kerja karyawan adalah sebesar 90,44%, sedangkan sisanya 9,56% merupakan kontribusi faktor-faktor lain.

4.4.4. Pengaruh Peristiwa Komunikasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (X_4) terhadap Kepuasan Kerja Karyawannya (Y)

Tabel 4.29
Korelasi Antara Peristiwa Komunikasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan Kepuasan Kerja Karyawannya

Correlations

			VARY
Spearman's rho	varx4	Correlation Coefficient	.947
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	17

Sumber : Hasil Output Statistical Program For Social Science (SPSS Version 14.0)

Jika di analisis dari tabel di atas, angka korelasi tersebut sebesar 0,947. Untuk menginterpretasikan angka korelasi tersebut peneliti menggunakan Kriteria Guilford (metode penelitian komunikasi, 2000 : 29) dengan angka-angka di bawah ini :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000 - 0.199	Rendah sekali
0.200 - 0.399	Rendah tapi pasti
0.400 - 0.699	Cukup berarti
0.700 - 0.899	Kuat
0.900 - 1.00	Sangat tinggi, Kuat sekali

Berdasarkan pada kriteria di atas, maka korelasi antara peristiwa komunikasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat tinggi. Perhitungan korelasi tersebut menghasilkan angka positif (+) yang artinya memiliki hubungan yang searah. Hal ini maksudnya yaitu semakin tinggi peristiwa komunikasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya. Pengaruh antara peristiwa komunikasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini diketahui dari angka tingkat signifikan (sig) sebesar 0,000 yang berada di bawah $\alpha = 0,05$.

Menentukan Uji hipotesis, dengan langkah-langkah :

1. **Tentukan Hipotesis**

$H_1 : \rho \neq 0$ Ada Pengaruh ***Peristiwa Komunikasi*** Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap Kepuasan Kerja.

$H_0 : \rho = 0$ Tidak ada Pengaruh ***Peristiwa Komunikasi*** Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN

(Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap Kepuasan Kerja.

2. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut

- Jika $|t_{hitung}| > t_{(\alpha/2;n-2)}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $|t_{hitung}| < t_{(\alpha/2;n-2)}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji Hipotesis (menggunakan uji t)

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

Dimana:

rs = besarnya korelasi

n = jumlah sampel

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

$$t = \frac{0{,}947\sqrt{17-2}}{\sqrt{1-0{,}947^2}}$$

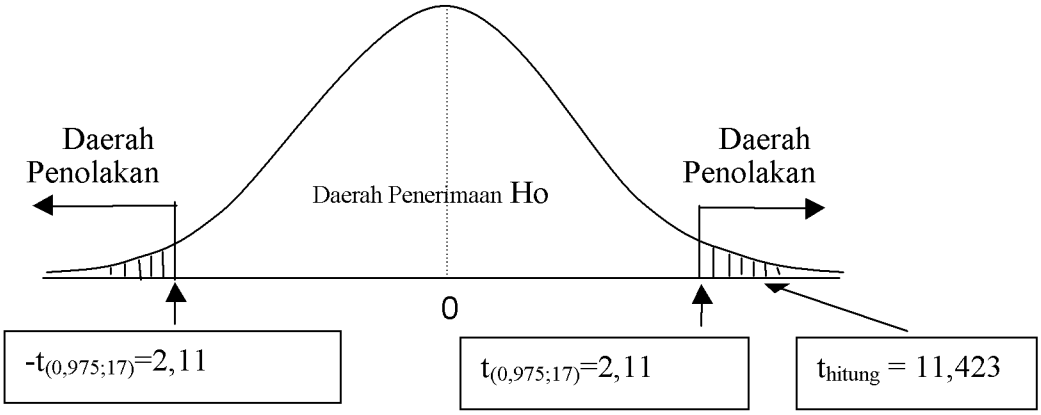
$$t = \frac{0{,}947 \,.\, 3{,}872}{0{,}309}$$

$$t = 11{,}423$$

Dengan menggunakan statistik uji $t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$ maka di dapat harga t hitung = 11,423. Dengan menggunakan tingkat signifikansi α = 0,05 ; n = 17 ; df = 15, maka dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh nilai $t_{(0,975;17)}$=2,11.

Gambar 4.4

Gambar Uji t



Berdasarkan hasil perhitungan di atas di dapat t_{hitung} = 11,423 > t(0,975;17)=2,11 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak. Kriteria pengujian juga dapat menggunakan nilai Sig. pada output SPSS, dimana kriteria pengujiannya adalah Tolah H_0 bila nilai Sig. < 0,05. Dari output SPSS terlihat bahwa Sig. = 0,000 jauh di bawah 0,05sehingga H_0 di tolak.

Dengan demikian kesimpulan yang dapat di ambil dari keseluruhan adalah pengaruh antara Peristiwa Komunikasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang sangat tinggi atau kuat sekali, signifikan dan searah. Sedangkan untuk melihat seberapa besar peranan Peristiwa Komunikasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap Kepuasan Kerja di hitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Rumusnya sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= 0{,}947^2 \times 100\%$$

$$= 89{,}68\%$$

Artinya kontribusi atau peranan yang diberikan oleh Peristiwa Komunikasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 89,68%, sedangkan sisanya 10,32% merupakan kontribusi faktor-faktor lain.

4.5. Analisis Korelasi Antara Variabel X Dengan Indikator Y

4.5.1. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (X) terhadap Faktor Intrinsik (Y_1) kerja karyawan

Tabel 4.30

Korelasi Antara Iklim Komunikasi Organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap Faktor Intrinsik kerja karyawan

Correlations

			VARX
Spearman's rho	vary1	Correlation Coefficient	.954
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	17

Sumber : Hasil Output Statistical Program For Social Science (SPSS Version 14.0)

Jika di analisis dari tabel di atas, angka korelasi tersebut sebesar 0,954. Untuk menginterpretasikan angka korelasi tersebut

peneliti menggunakan Kriteria Guildford (metode penelitian komunikasi, 2000 : 29) dengan angka-angka di bawah ini :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000 - 0.199	Rendah sekali
0.200 - 0.399	Rendah tapi pasti
0.400 - 0.699	Cukup berarti
0.700 - 0.899	Kuat
0.900 - 1.00	Sangat tinggi, Kuat sekali

Berdasarkan pada kriteria di atas, maka korelasi antara iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap faktor intrinsik kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat tinggi atau kuat sekali. Perhitungan korelasi tersebut menghasilkan angka positif (+) yang artinya memiliki hubungan yang searah. Hal ini maksudnya yaitu semakin tinggi Iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, maka semakin tinggi pula faktor intrinsik kerja karyawannya. Pengaruh antara iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap faktor intrinsik kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini dapat diketahui dari angka tingkat signifikan (sig) sebesar 0,000 yang berada di bawah α = 0,05.

Menentukan Uji hipotesis, dengan langkah-langkah :

1. **Tentukan Hipotesis**

   $H_1 : \rho \neq 0$ Ada Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap ***Faktor Intrinsik*** kerja karyawan.

   $H_0 : \rho = 0$ Tidak ada Ada Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap ***Faktor Intrinsik*** kerja karyawan.

2. **Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut**

- Jika $|t_{hitung}| > t_{(\alpha/2;n-2)}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $|t_{hitung}| < t_{(\alpha/2;n-2)}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji Hipotesis (menggunakan uji t)

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

Dimana:

rs = besarnya korelasi

n = jumlah sampel

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

$$t = \frac{0{,}954\sqrt{17-2}}{\sqrt{1-0{,}954^2}}$$

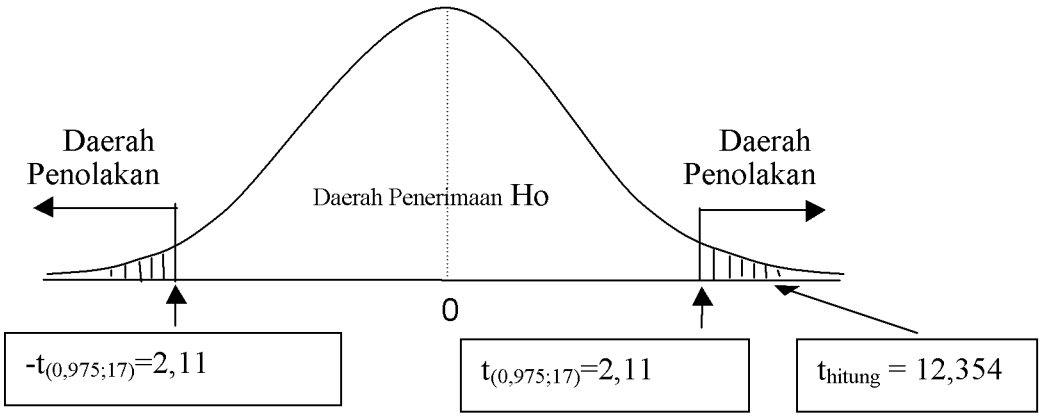
$$t = \frac{0{,}954 \,.\, 3{,}872}{0{,}299}$$

$$t = 12{,}354$$

Dengan menggunakan statistik uji $t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$ maka di dapat harga t hitung = 12,354. Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0{,}05$; $n = 17$; $df = 15$, maka dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh nilai $t_{(0{,}975;17)}=2{,}11$.

Gambar 4.5

Kurva Uji t



Berdasarkan hasil perhitungan di atas di dapat $t_{hitung} = 12{,}354 > t_{(0{,}975;17)}=2{,}11$sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak. Kriteria pengujian juga dapat menggunakan nilai Sig. pada output SPSS, dimana kriteria pengujiannya adalah Tolak H_0 bila nilai Sig. < 0,05. Dari output SPSS terliihat bahwa Sig. = 0,000 jauh di bawah 0,05 sehingga H_0 di tolak.

Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil dari keseluruhan adalah pengaruh iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap faktor intrinsik kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat tinggi atau kuat sekali, signifikan dan searah. Sedangkan untuk melihat seberapa besar peranan iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap faktor intrinsik kerja karyawan di hitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Rumusnya sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= 0{,}954^2 \times 100\%$$

$$= 91{,}01\%$$

Artinya kontribusi atau peranan yang diberikan oleh iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap faktor intrinsik karyawan adalah sebesar 91,01%, sedangkan sisanya 8,99% merupakan kontribusi faktor-faktor lain.

4.5.2. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (X) terhadap Faktor Ekstrinsik (Y_2) Kerja Karyawan

Tabel 4.31

Korelasi Antara Iklim Komunikasi Organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap Faktor Ekstrinsik Kerja Karyawan

Correlations

			VARX
Spearman's rho	vary2	Correlation Coefficient	.965
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	17

Sumber : Hasil Output Statistical Program For Social Science (SPSS Version 14.0)

Jika di analisis dari tabel di atas, angka korelasi tersebut sebesar 0,965. Untuk menginterpretasikan angka korelasi tersebut peneliti menggunakan Kriteria Guilford (metode penelitian komunikasi, 2000 : 29) dengan angka-angka di bawah ini :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000 - 0.199	Rendah sekali
0.200 - 0.399	Rendah tapi pasti
0.400 - 0.699	Cukup berarti
0.700 - 0.899	Kuat
0.900 - 1.00	Sangat tinggi, Kuat sekali

Berdasarkan pada kriteria di atas, maka korelasi antara iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap faktor ekstrinsik kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat tinggi atau kuat sekali. Perhitungan korelasi tersebut menghasilkan

angka positif (+) yang artinya memiliki hubungan yang searah. Hal ini maksudnya yaitu semakin tinggi iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap faktor ekstrinsik kerja karyawan. Hubungan antara iklim komunikasi oraganisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap faktor ekstrinsik kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini diketahui dari angka tingkat signifikan (sig) sebesar 0,000 yang berada di bawah $\alpha = 0,05$.

Menentukan Uji hipotesis, dengan langkah-langkah :

1. **Tentukan Hipotesis**

$H_1 : \rho \neq 0$ Ada Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap ***Faktor ekstrinsik*** kerja karyawan.

$H_0 : \rho = 0$ Tidak ada Ada Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap ***Faktor ekstrinsik*** kerja karyawan.

2. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut

- Jika $|t_{hitung}| > t_{(\alpha/2;n-2)}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $|t_{hitung}| < t_{(\alpha/2;n-2)}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji Hipotesis (menggunakan uji t)

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

Dimana:

rs = besarnya korelasi

n = jumlah sampel

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

$$t = \frac{0{,}965\sqrt{17-2}}{\sqrt{1-0{,}965^2}}$$

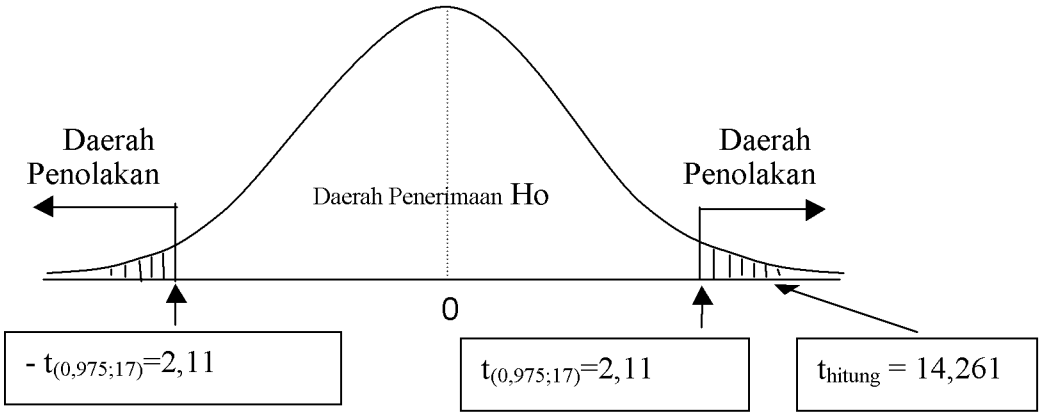
$$t = \frac{0{,}965 \,.\, 3{,}872}{0{,}309}$$

$$t = 14{,}261$$

Dengan menggunakan statistik uji $t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$ maka di dapat harga t hitung = 14,261. Dengan mrnggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0{,}05$; n = 17 ; df = 15, maka dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh nilai $t_{(0{,}975;17)}=2{,}11$.

Gambar 4.6

Kurva Uji t



Berdasarkan hasil perhitungan di atas di dapat t_{hitung} = 14,261 > $t_{(0,975;17)}$=2,11 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak. Kriteria pengujian juga dapat menggunakan nilai Sig. pada output SPSS, dimana kriteria pengujiannya adalah Tolak H_0 bila nilai Sig. < 0,05. Dari output SPSS terlihat bahwa Sig. = 0,000 jauh di bawah 0,05 sehingga H_0 ditolak.

Dengan demikian kesimpulan yang dapat di ambil dari keseluruhan adalah pengaruh iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap faktor ekstrinsik kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat tinggi atau kuat sekali, signifikan dan searah. Sedangkan untuk melihat seberapa besar peranan iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap faktor

ekstrinsik kerja karyawan di hitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Rumusnya sebagai berikut :

$KD = r^2 \times 100\%$

$= 0{,}965^2 \times 100\%$

$= 93{,}12\%$

Artinya kontribusi atau peranan yang diberikan oleh iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap faktor ekstrinsik kerja karyawan adalah sebesar 93,12%, sedangkan sisanya 6,88% merupakan kontribusi faktor-faktor lain.

4.6. Analisis Korelasi Antara Variabel X Dengan Variabel Y

4.6.1. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawannya (Y)

Tabel 4.32

Korelasi Antara Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan Kepuasan Kerja Karyawannya

Correlations

			VARY
Spearman's rho	VARX	Correlation Coefficient	.970
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	17

Sumber : Hasil Output Statistical Program For Social Science (SPSS Version 14.0)

Jika di analisis dari tabel di atas, angka korelasi tersebut sebesar 0,970. Untuk menginterpretasikan angka korelasi tersebut peneliti menggunakan Kriteria Guilford (metode penelitian komunikasi, 2000 : 29) dengan angka-angka di bawah ini :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000 - 0.199	Rendah sekali
0.200 - 0.399	Rendah tapi pasti
0.400 - 0.699	Cukup berarti
0.700 - 0.899	Kuat
0.900 - 1.00	Sangat tinggi, Kuat sekali

Berdasarkan kriteria di atas, maka korelasi antara pengaruh iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat tinggi atau kuat sekali. Perhitungan korelasi tersebut menghasilkan angka positif (+) yang artinya memiliki hubungan yang searah. Hal ini maksudnya yaitu semakin tinggi iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya. Hubungan antara iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini diketahui dari

angka tingkat signifikan (sig) sebesar 0,000 yang berada di bawah $\alpha = 0{,}05$.

Menentukan Uji hipotesis, dengan langkah-langkah :

1. **Tentukan Hipotesis**

   $H_1 : \rho \neq 0$ Ada Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap Kepuasan kerja karyawan.

   $H_0 : \rho = 0$ Tidak ada Ada Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Terhadap Kepuasan kerja karyawan.

2. **Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut**

- Jika $|t_{hitung}| > t_{(\alpha/2;n-2)}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $|t_{hitung}| < t_{(\alpha/2;n-2)}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji Hipotesis (menggunakan uji t)

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

Dimana:

rs = besarnya korelasi

n = jumlah sampel

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

$$t = \frac{0{,}970\sqrt{17-2}}{\sqrt{1-0{,}970^2}}$$

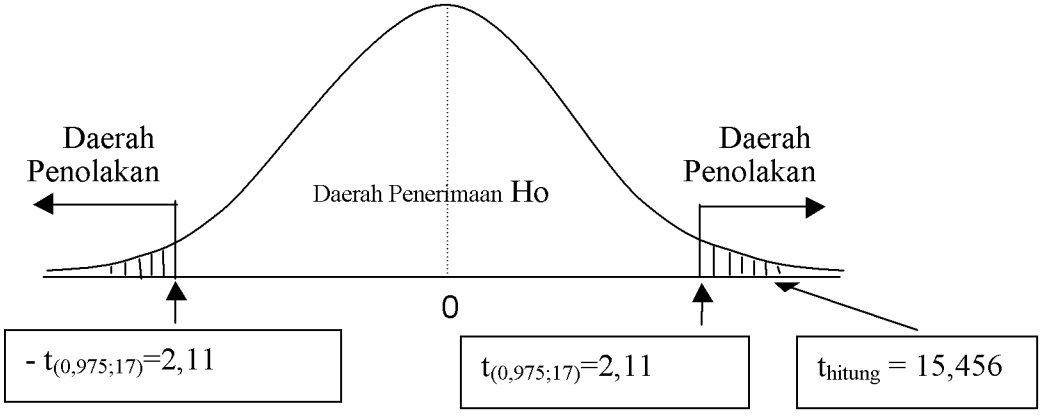
$$t = \frac{0{,}970 \,.\, 3{,}872}{0{,}309}$$

$$t = 15{,}456$$

Dengan menggunakan statistik uji $t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$ maka di dapat harga t hitung = 15,456. Dengan mrnggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0{,}05$; $n = 17$; $df = 15$, maka dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh nilai $t_{(0{,}975;17)}=2{,}11$.

Gambar 4.7

Kurva Uji t



Berdasarkan hasil perhitungan di atas, di dapat $t_{hitung} = 15{,}456 > t_{(0{,}975;17)}=2{,}11$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak. Kriteria pengujian ini juga dapat menggunakan nilai Sig. pada output SPSS, dimana kriteria pengujiannya adalah Tolak H_0 bila

nilai Sig. < 0,05. Dari output SPSS terlihat bahwa Sig. = 0,000 jauh di bawah $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 di tolak.

Dengan demikian kesimpulan yang dapat di ambil dari keseluruhan adalah pengaruh iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap kepuasan kerja karyawan memilik pengaruh yang sangat tinggi atau kuat sekali, signifikan dan searah. Sedangkan untuk melihat seberapa besar peranan iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap kepuasan kerja karyawan di hitung dengan menggunakan rumus koefisien determinsasi. Rumusnya sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,970^2 \times 100\%$$

$$= 94,09\%$$

Artinya kontribusi atau peranan yang diberikan oleh iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah sebesar 94,09%, sedangkan sisanya 5,91% merupakan kontribusi faktor-faktor lain.

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti akan membahas tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001 : 849), "Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang".

Iklim komunikasi organisasi adalah persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar persona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. (Faules dalam Mulyana, 2006 : 184)

Dalam hal ini, iklim komunikasi organisasi yang terjadi pada bagian komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Selanjutnya teori dua faktor dari herzbergz (1966), bahwa prinsip-prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang kontinyu. Berdasarkan penelitian, herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yaitu :

a. *satisfier* atau motivator, faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari : *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement.*
b. *Dissatisfier atau hygiene factors*, faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti : *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security and status.*

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Pada Bagian Komunikasi dan PKBL, dengan responden pria yang berjumlah 5 orang dan responden wanita berjumlah 12 orang, yang rata-rata berusia kurang dari 25 tahun dengan berlatar belakang pendidikan S1.

Suatu pendekatan subjektif memandang organisasi sebagai kegiatan yang dilakukan orang-orang. Organisasi terdiri dari tindakan-tindakan, interaksi, transaksi yang melibatkan orang-orang. Organisasi diciptakan dan dipupuk melalui kontak-kontak yang terus menerus berubah yang dilakukan orang-orang antara yang satu engan dengan lainnya dan tidak eksis secara terpisah dari orang-orang yang perilakunya membentuk organisasi tersebut ditempatkan dalam wadah itu.

Organisasi *(organization)* secara khas dianggap sebagai kata benda, sementara "pengorganisasian" *(organizing)* dianggap sebagai kata kerja (Weick, 1979). Karena lingkungan dan organisasi mempunyai struktur, penting untuk mencocokan keduanya, sehingga adaptasi maksimal

berlangsung. Kelangsungan hidup suatu organisasi bergantung kepada kemampuannya untuk beradaptasi dan berinterkasi dengan lingkungan.

Tidak dipungkiri bahwa organisasi yang berkembang di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten kemampuan karyawan dalam beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungannya agar perusahaan berjalan dengan baik. Oleh karena itu dibutuhkan iklim komunikasi organisasi yang baik pula agar terciptanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Jadi dari hasil penelitian di atas, dapat di lihat bahwa iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap kepuasan kerja karyawannya dinilai sangat berpengaruh, hal tersebut terlihat dari indikator indikator variabel Y yaitu faktor intrinsik (pencapaian prestasi, pengakuan prestasi, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang) dan faktor ekstrinsik (upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prosedur perusahaan dan mutu hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja, atasan dan bawahan). Hal tersebut dapat di lihat dari data hasil penelitian dimana sebagian besar responden menjawab berpengaruh, sehingga pengaruh iklim komunikasi organisasi Pada Bagian Komunikasi dan PKBL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mampu menunjukan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawannya.