

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI MIE INSTAN PT.INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK CABANG PEKANBARU

R.Ayuningtyas Budiarti¹ & Suryalena²
Ayuningtyas905@gmail.com

¹*Student of Bussines Administration Courses, Faculty of Social science and Political Science, University of Riau*

²*Lecturer of Bussines Administration Courses, Faculty of Social Science and Political Science, University of Riau*

*Program study bussines Administration, Majority of Administration of Bussines Siense, Faculty of Social and Political Siense, University of Riau
Kampus Binawidya Jl.Subrantas Km. 12,5 Pekanbaru 28293*

Abstract

Abstract : this research was conducted at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru branch research is the influence of organizational communication and organizational commitment to employee job satisfaction on the part of instant noodle production PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru brand. purpose of this research is to know the organization communication, organizational commitment, job satisfaction employees and to know the influence of organizational communication to employee job satisfaction, influence organizational commitment to employee job satisfaction on the production of instant noodles PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru.

The author uses descriptive analysis method quantitative data collection using questionnaire samples used is random sampling source data uses is primary data or data obtained directly from the object of research and secondary data is data collected author from PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru.

The results of this study indicate that organizational communication an organizational commitment has a significant effect in employee job satisfaction on the of instant noodles PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru.

Keywords : organizational comunication, organizational commitment, employee job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan bersangkutan. Untuk itu dibutuhkan tenaga-tenaga sumber daya manusia yang memiliki dari berbagai disiplin ilmu dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, karena karyawan memiliki peranan yang dominan pada sebagian besar kegiatan operasional seperti merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur, menjalankan dan mengawasi praktek kerja. Hal itu nantinya akan membantu pencapaian tujuan yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain, maka pimpinan perusahaan perlu mengupayakan keunggulan kompetitif dalam proses produksi yang dilakukan perusahaannya. Hal ini akan diwujudkan apabila perusahaan mampu secara efektif dan efisien dalam operasionalnya menggunakan faktor-faktor produksi seperti tenaga kerja, bahan baku serta mesin dan peralatan produksi. Untuk mencapai tujuan organisasi yaitu menjadikan organisasi yang dimiliki semakin maju, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya. Karena dengan kepuasan yang tinggi perusahaan akan dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan harapan dan target serta mampu memenuhi permintaan terhadap produksi.

Salah satu pabrik industri makanan yang ada di daerah Pekanbaru adalah PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru adalah sebuah perusahaan yang menjalankan bisnis dari bidang industri hilir dalam memproduksi produk makanan cepat saji. Perusahaan yang memproduksi produk akhir berupa bahan makanan dalam kemasan juga sangat berkepentingan terhadap pengembangan karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi peningkatan kepuasan perusahaan. Perusahaan ini memproduksi produk makanan berupa mie instan (*noodle*) yang memiliki pangsa pasar cukup luas baik dalam maupun luar negeri. Dan salah satu pabrik pengolahan berada di kota Pekanbaru untuk memenuhi kebutuhan pasar di wilayah Provinsi Riau umumnya. Pada beberapa tahun terakhir ini target produksi menurun akan produk mie instan dari realisasi produk yang ada karena permintaan konsumen akan produksi mie instan berkurang sehingga PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru tidak bisa merealisasikan target produksinya yaitu pada tahun 2012-2016.

Data yang menunjukkan tidak tercapainya target serta penurunan pencapaian target yang dialami PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 diduga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Dimana hal ini dapat dilihat dari perkembangan jumlah karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru pada lima tahun terakhir yang mengalami turun naik jumlah karyawan yang ada.

Fenomena yang terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

cabang Pekanbaru ini tentu harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Dimana pencapaian target yang tidak terealisasi dengan baik dikarenakan jumlah karyawan yang mengalami turun naik dan dipengaruhi oleh persaingan-pesaingan yang ada. Hal ini PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan, ditambahkan lagi dengan pencapaian target yang selalu menurun setiap tahunnya. Dan hal ini juga bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi kajian dan pedoman bagi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru dalam merencanakan dan menentukan kebijakan yang akan ditetapkan selanjutnya untuk dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan dan mewujudkan tujuan perusahaannya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah penelitian ini yaitu :**“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru”**

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi organisasi pada pada Bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi

pada Bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru

3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada Bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

a. Manfaat Akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan-bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya tentang komunikasi organisasi dan komitmen organisasi dan juga kepuasan kerja karyawan.

2. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis dalam menerapkan Ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wawasan berpikir ilmiah.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas masalah yang bersangkutan secara mendalam.

b. Manfaat Praktis

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan tentang pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru.

Kerangka teori

1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. **Widjaja (2008:1)**. **Prabawa (2013)** mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi. **Joseph Devito (1997:340)** menyatakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan baik dalam organisasi di dalam kelompok formal maupun kelompok informal organisasi. Jadi, komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang berada di dalam organisasi itu sendiri, juga di antara orang-orang yang berada di dalam

organisasi dengan publik luar, dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam buku Komunikasi Antarpribadi Alo Liliweri mengutip pendapat **Joseph A.Devito (1997:340)** mengenai Dimensi efektivitas komunikasi di dalam organisasi dapat dilihat dari :

1. Keterbukaan (*openness*), Kemandirian menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan antarpribadi di dalam organisasi dapat dilihat dari kesediaan karyawan dalam menyampaikan laporan secara jujur dan terbuka kepada atasan. Bawahan harus lebih aktif berinteraksi kepada atasan agar laporan yang dikerjakan sesuai yang diharapkan.
2. Empati (*emphaty*), dapat dilihat dari seorang atasan yang mampu memahami perasaan yang dirasakan oleh bawahannya. Seperti, atasan peka terhadap keadaan bawahannya yang sedang merasa depresi karena pekerjaan yang diberikan terlalu banyak yang membebani bawahan atau merasa semangat dengan pekerjaannya.
3. Sikap mendukung (*supportiveness*), yang dilihat dari proses saling mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Atasan dan bawahan bekerja sebagai *teamwork* didalam menjalankan suatu proyek event termasuk sikap yang saling mendukung dalam mensukseskan event-event yang dikerjakan.
4. Sikap positif (*positive*), dapat dilihat dari seorang atasan yang memberikan motivasi kepada bawahannya untuk semangat dalam bekerja. Adanya koordinasi untuk bekerjasama dalam

menyelesaikan pekerjaannya antara rekan kerja dan atasannya.

5. Kesetaraan (*equality*), dilihat dari setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban kepada perusahaan walaupun jabatan berbeda.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan tentunya menjadi faktor penting bagi sebuah perusahaan. Hal tersebut akan membuat karyawan nyaman bekerja pada perusahaan dan karyawan akan merasa mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan perusahaan dimana dia bekerja.

Robbins dan Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut **Donna dalam Mc. Neese-Smith (2001)** mendeskripsikan bahwa komitmen organisasional adalah kekuatan pengenalan individu dan keterlibatan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat untuk menjadi bagian organisasi dan kesediaan untuk mengerahkan upayanya untuk suatu organisasi. **Sopiah (2008 : 155 - 57)** komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasional menurut

Mayer dan Allen dalam Sutrisno (1997:292-293) ada 3 dimensi :

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*) adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat suatu organisasi yang lain. Semakin nyaman dan tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya.
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) dapat didefinisikan sebagai keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Dalam kaitannya dengan ini anggota akan mengalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi
3. Komitmen normatif (*Normative commitment*) adalah keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.

3. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki seseorang karyawan, dimana mereka

dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Kepuasan kerja bersifat individual, sehingga setiap karyawan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. **Robbin dan Judge (2008:99)** menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut **Martoyo (2007:142)** kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Mangkunegara (2009:117-119) mengemukakan bahwa: “kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2007:202)** “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2010 : 202)** ada beberapa aspek yang harus diterapkan di dalam organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Moral kerja, adalah suasana batiniah pekerja yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi yang terwujud dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin dimaksud adalah perasaan senang tidak senang, bergairah

tidak bergairah, dan semangat tidak bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Moral kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya usaha berpartisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi/ kelompok, guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Kedisiplinan, adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.
3. Prestasi kerja, adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Hipotesis

Berdasarkan pengertian dan kerangka pemikiran, maka untuk mengetahui operasionalisasinya maka penulis menetapkan hipotesis. Menurut **Sugiyono (2013: 96)**. Perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Berdasarkan uraian di atas dapat di buat hipotesis yaitu “Diduga ada pengaruh faktor komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru”

H1 : Diduga ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian

produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru

H2 : Diduga ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru

H3 : Diduga ada pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru.

Skala pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan skala likert. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut (Sugiyono, 2012:131) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran yang akan menghasilkan data kuantitatif.

Metode penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada pabrik Bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi makanan siap saji yang berada di Jl. Kaharudin Nasution KM 12 Pekanbaru. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian ini dikarenakan diduga adanya komunikasi organisasi dan

komitmen organisasi yang kurang efektif pada perusahaan tersebut. Pemilihan lokasi tersebut dianggap perlu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono,2004:109). Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 244 orang bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru.

c. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diseliki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasinya). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Random Sampling* (sampel acak). Dalam hal ini pengambilan sampel berdasarkan kelompok yang ada secara acak di karenakan karyawan produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru dibagi menjadi tiga kelompok kerja setiap harinya dengan jumlah sampel 71 orang.

d. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan guna mendukung penelitian meliputi dokumen-dokumen, baik yang berkaitan langsung terhadap pengawasan dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Dalam rangka memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber :

1. Data primer.
yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dengan cara melakukan pengisian daftar pernyataan (kuisisioner). Yaitu data yang langsung diperoleh dilapangan melalui tanggapan/jawaban responden terhadap permasalahan penelitian tentang pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian produksi mie instan PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru.

2. Data sekunder.

Yaitu berupa laporan-laporan karyawan bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru yang menyangkut sumber daya manusia, serta tulisan-tulisan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti guna memperoleh data yang lengkap.

e. Teknik Pengumpulan Data

Data dapat memberikan informasi berharga bagi sebuah penelitian dengan tujuan mendapatkan output hasil penelitian yang tepat dan akurat. Pengumpulan data dalam penulisan ilmiah ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Penyebaran Angket (kuisisioner)

Penyebaran kuisisioner yang berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Kuisisioner ini disusun berdasarkan item-item, metode pengukurannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara (interview)

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian guna mendapatkan data atau keterangan yang berlandaskan kepada

tujuan penelitian sehingga keakuratannya dapat terjaga. Wawancara di lakukan kepada Supervisor Produksi yaitu Bapak Rahmad, ketua masing-masing regu dan karyawan bagian produksi mie instan.

f. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

g. Uji instrument data

Yang di lakukan pertama yaitu uji validitas yang di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Selanjutnya uji reliabilitas dimana suatu kuisisioner dikata reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen secara parsial. Selanjutnya uji f untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari umur lebih didominasi oleh responden berumur 18–25 tahun, jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki, tingkat pendidikan lebih dominan tamatan SMA sederajat kemudian lama kerja didominasi 4-6 tahun.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang

telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut :

$$Y = 4,379 + 0,141X_1 + 0,564X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 4,379 ini dapat diartikan jika komunikasi organisasi dan komitmen organisasi 0, maka kepuasan kerja karyawan bernilai 4,379.
2. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi, yaitu 0,141, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komunikasi organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,141.
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi, yaitu 0,564, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,564.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Komunikasi Organisasi diketahui $t_{hitung} (7,531) > t_{tabel} (2,760)$ dan $Sig (0,000) < 0,05$. Artinya variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi mie instan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

2. Variabel Komitmen Organisasi

Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (11,368) > t_{tabel} (2,760)$ dan $Sig.(0,000) < 0,05$. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi mie instan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dapat di terima.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai berarti $F_{hitung} (85,999) > F_{tabel} (2,720)$ nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan (H_a) diterima. Artinya komunikasi organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), semakin meningkat komunikasi organisasi dan komitmen organisasi maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru

Dari hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,717. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 71,70%. Sedangkan sisanya 28,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal menunjukkan bahwa variabel bebas komunikasi organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi variabel terikat kepuasan kerja karyawan sebesar 71,70%, sedangkan sisanya 28,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru. Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum termasuk dalam kategori setuju. Hal ini dapat menunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing-masing variabel penelitian. Penjelasan tentang pengaruh variabel dependen yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satria Putra Dwi Pamungkas (2016) yang menyebutkan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ega Praja Primata (2014) yang menyebutkan bahwa

komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara simultan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi. Bagaimana konsistensi dan efektifitas komunikasi organisasi sebagai sarana atau jalannya komunikasi yang terjadi dalam perusahaan mengenai informasi pekerjaan. Semakin efektif komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk dapat semangat dalam bekerja. Selanjutnya komitmen organisasi yang baik merupakan keunggulan yang harus dimiliki perusahaan agar karyawan dapat bertahan di perusahaan tanpa ada rasa ingin keluar dari perusahaan karena perusahaan dapat memenuhi segala kebutuhan yang diharapkan karyawannya. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Merysha Cahyanti Dwi Putri (2015) yang menyebutkan bahwa komunikasi organisasi dan komitmen keorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi organisasi pada karyawan bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Ini berarti sudah diterapkan dalam organisasi namun berdasarkan tanggapan responden dilihat dari 2 dimensi yang relatif rendah seperti Empati (*emphaty*) dan Sikap positif (*positive*) yang menyatakan masih adanya pelaksanaan komunikasi organisasi dalam perusahaan belum optimal seperti kurang adanya kerjasama dalam bidang yang sama, kurangnya atasan memberikan dukungan atau motivasi kepada karyawan dalam bekerja dan kurang adanya komunikasi dalam menyelesaikan masalah yang muncul antar rekan kerja ataupun atasan mengenai pekerjaan.
2. Komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru secara keseluruhan sudah baik. Namun berdasarkan tanggapan responden masih ada dimensi yang relatif rendah yaitu Komitmen normatif (*Normative commitment*) yang menyatakan masih adanya pelaksanaan komitmen organisasi dalam perusahaan belum optimal seperti kurangnya semangat dalam bekerja yang dirasakan karyawan dan kewajiban moral kurang dilakukan oleh karyawan untuk menjalin hubungan yang baik di dalam perusahaan dan dapat mempengaruhi hasil kerja selama bekerja di perusahaan.
3. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi mie instan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru secara keseluruhan sudah baik. Namun berdasarkan tanggapan responden dilihat dari dimensi ada yang masih rendah yaitu pada dimensi kedisiplinan, yang menyatakan masih adanya pelaksanaan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan belum optimal seperti kedisiplinan karyawan dalam bekerja masih rendah seperti ketaatan terhadap peraturan yang dibuat perusahaan dan dalam melakukan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu.
4. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi mie instan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru. Karena jika komunikasi Organisasi berjalan dengan baik di dalam perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t).
5. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru. Karena jika komitmen organisasi yang baik pada perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

- yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t).
6. Komunikasi organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru karena komunikasi organisasi dan komitmen organisasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik. Dari hasil penelitian terbukti bahwa komunikasi organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dari hasil uji analisis linear berganda dan uji F/silmutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut :

1. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif, yaitu dengan menekankan kuantifikasi dan analisis data. Semoga dimasa mendatang akan ada penelitian dengan topik yang sama, dapat dilakukan dengan pendekatan, jenis dan metode penelitian yang berbeda yaitu dengan metode kualitatif. menekankan pendekatan induktif yaitu dengan melaporkan pandangan informan secara lebih terperinci dan peneliti dapat berinteraksi dengan yang diteliti.
2. Penelitian yang akan datang dalam pengambilan data primer tidak hanya dengan kuisisioner, perlu dengan observasi lapangan dan wawancara langsung ke responden sehingga hasil analisis yang diperoleh menjadi komprehensif.
3. Penelitian yang akan datang sebaiknya memperbanyak variabel-variabel yang dapat disertakan agar hasil penelitian berikutnya dapat dilihat dan dinilai dari sudut pandang yang lebih luas sehingga nantinya dapat membantu para peneliti dalam memperoleh informasi.
4. Komunikasi organisasi pada karyawan bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru dalam memperbaiki kebiasaan dan sikap karyawan di perusahaan harus melakukan dengan cara komunikasi yang baik dengan rekan kerja atau atasan mengenai pekerjaan yang terjadi di dalam perusahaan. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru harus memperbaiki kembali komunikasi di dalam organisasi dengan memperbaiki koordinasi dan kerjasama dalam pelaksanaan pekerjaan dibidang yang sama sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh perusahaan.
5. Komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru dalam memperbaiki kebiasaan dan sikap karyawan mengenai komitmen pada perusahaan selama karyawan bekerja lebih melihat dan mengetahui cara agar komitmen seorang karyawan untuk lebih baik lagi terhadap perusahaan dan tanggung jawabnya mengenai pekerjaan. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru harus meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dengan cara memberi motivasi sebagai dorongan semangat kepada karyawan dalam

bekerja agar karyawan dapat bekerjasama dengan atasan atau rekan kerja dan menjalin hubungan yang baik kepada atasan dan rekan kerja selama berada di lingkungan perusahaan.

6. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru perlu dilakukan peningkatan lagi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut perusahaan harus memperbaiki kualitas kerja karyawan dengan memberikan koordinasi atau pengawasan baik dalam bentuk motivasi atau pendekatan dengan menjalin hubungan baik kepada karyawan selama bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting, perusahaan harus memperhatikannya lebih baik lagi agar karyawan mampu bertahan dan bersemangat dalam bekerja. Jika karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik perusahaan dapat memberikan reward atau insentif terhadap karyawan tersebut, dengan begitu karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat memberikan motivasi bagi karyawan yang lainnya.
7. Untuk pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi mie instan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru perlu ditingkatkan lagi, dengan cara meningkatkan komunikasi dan komitmen karyawan di dalam perusahaan. Hal tersebut agar karyawan mengerjakan pekerjaan lebih mudah, sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Atasan dapat melakukan pendekatan dengan karyawan yang

memiliki masalah dalam bekerja agar dapat terciptanya komunikasi organisasi dan komitmen organisasi yang lebih baik lagi pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arifin, Anwar. 1995. *Komunikasi organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Brown III, U.J., Gaylor, K.P. (2002) *Organizational Commitment in Higher Education*. Jackson State University. Mississippi.
- Davis, k and Newstdom.J.1996.*Perilaku Dalam Organisasi*.Jakarta: PT.Erlangga
- Devito ,Joseph.1997.*Komunikasi Antar Manusia*.Jakarta: Profesional Book
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Elcom. 2010. *Belajar Kilat SPSS 17*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariatedengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gilmer. 1996. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta Kencana Prenada Media Grup
- Handoko.T Hani.2000.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,BPFE,Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen sumber Daya Manusia*.Jakarta.Bumi aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Ivan Aris Setiawan dan Imam Ghozali.2006.*Keperilakuan Organisasi*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Liliweri, Alo. 2004. *Dasar-Dasar Komunikasi Antar Budaya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Luthans, Fred.2006.*Perilaku Organisasi(Ahli Bahasa V.A Yowono, Dkk)*.Edisi Bahasa Indonesia.Yogyakarta:ANDI
- Mangkunegara.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPFE.Yogyakarta
- Mayer, J. P., & Allen, N. J. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research And Application*. California: Sage Publications.
- Pace, R. Wayne. Deddy Mulyana. *Komunikasi Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001
- Rivai, Veithzal.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Cetakan Pertama, Februari 2005. Jakarta : Penerbit PT. Raja GrafindoPersada
- _____, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robbins,Stephen P. *Perilaku Organisasi*, Edisi Delapan, PT Prenhanlindo.Jakarta,2001
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9. Prentice Hall, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins,Stephen P and Timothy A. Judge.2015. *Organizational Behavior*. Pearson. United State America.Edisi 16
- Sopiah.2008.*Perilaku Organisasional*.Yogyakarta : ANDI
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Steers, R.M. 1985. *Efektifitas Organisasi(terjemahan)*. Jakarta : Erlangga
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2004. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung. Hal 86
- _____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*.Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutanto, E. M. 1999. *The Relationship Between Employee Commitment and Job Performance*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 1(1)
- Setiawan, Ivan Aris dan imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Umar, Husein.2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada,Jakarta
- Wahyudi, A. 2008. Membangun Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja dan Daya Sasing Organisasi. Joglo, 20(1).
- Widjaja,H.A.W. 2008. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wayne Pace R dan Faules Don F. 2003. *Komunikasi Organisasi*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sumber Lain :
JURNAL

- Ega Praja Primata, 2014. *Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta*
- Eli Yulianti, 2011. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Juanda Kuningan Jl.ir.H Juanda no.207 Kuningan , Jawa Barat*
- Mustika, 2013. *Analisis pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen keorganisasian terhadap kepuasan kerja karyawanPT. BTPN Tbk KCP pasar baru Merangin*
- Prabawa. 2013. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.*
- Satria Putra Dwi Pamungkas, 2016. *Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta*
- Subiyakto, Haryono. 2002. *Statistika 2. Jakarta : Universitas Gunadarma*