

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS
KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN
BENGKULU TENGAH**



SKRIPSI
Oleh :

SISIL NOMAVI YURE
NPM. 2161201034

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS
KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN
BENGKULU TENGAH**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

**SISIL NOMAVI YURE
NPM.2161201034**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS
KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN
BENGKULU TENGAH



SKRIPSI

Di ajukan Oleh:

SISIL NOMAVI YURE
NPM.2161201034

Disetujui Oleh:
Pembimbing

Ratnawili, S.E., M.M
NIDN .0215097201

Mengetahui,

Dekan Fakultas ekonomi Dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN.0208047301

PENGESAHAN PENGUJI

PEGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN BENGKULU TENGAH

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis

Tanggal : 7 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh:

SISIL NOMAVI YURE

NPM.2161201034

Dewan Penguji

1. Dr. Adi Sismanto, S.E., M.M Ketua
2. Reni Indriani, S.E., M.M Anggota
3. Ratnawili, S.E., M.M Anggota

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Eurqonfi Ranidiah, S.E., M.M

NIDN.0208047301



SERTIFIKASI

Saya Sisi Nomavi Yure menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ini belum pernah di sampaikan untuk mendapat gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis atau pada Program Studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, Juni 2025



Sisil Nomavi Yure

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka
mengubah diri mereka sendiri”

(QS.Ar-Ra’d:11)

"Jangan takut untuk bermimpi besar, karena mimpi adalah awal dari setiap
pencapaian. Kerja keras dan kesabaran adalah kunci untuk mewujudkannya."

“Orang tua di rumah menanti kepulangan mu dengan hasil yang membanggakan
,jangan kecewakan mereka.Simpan keluh kesah mu,sebab letih mu tak sebanding
dengan perjuangan mereka menghidupi mu”

PERSEMBAHAN

Ungkapan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, serta kemudahan dan pertolongan-Nya kepada penulis selama proses skripsi ini sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Karya sederhana ini ku persembahkan untuk:

1. Cinta pertama ku Bapak Nabhan dan Pintu Surga ku Ibuk Pikma,terimakasih atas cinta dan doa nya serta pengorbanan yang tiada henti hingga saat ini.Setiap keberhasilan ku sekecil apapun itu adalah buah dari jeri payah kalian,serta doa-doa kalian yang mengiringi ku di setiap langkah kaki kecil ini.Karya ini tidak akan pernah ada tanpa dukungan dan pengorbanan kalian.Dalam setiap halaman skripsi ini ada semangat yang kalian wariskan,ada keteguhan yang aku pelajari dari perjuangan kalian,dan ada harapan yang kalian titipkan sejak awal aku memulai perjalanan ini.Mungkin aku belum bisa membalas semua kebaikan dan cinta yang kalian berikan,tapi izinkan aku menjadikan skripsi ini sebagai persembahan sederhana sebagai wujud terima kasihku untuk segala hal yang telah kalian korbakan demi masadepanku.Sekali lagi terima kasih untuk segala yang kalian berikan kepada wanita lemah ini.
2. Kakak-Kakak ku dan kakak-kakak ipar yang jug terlibat dalam perjalanan ini.
Terimakasih atas nasihat serta kebaikan yang kalian berikan kepada penulis selama perjalanan sulit ini,yakinlah di lembaran skripsi ini ada peran kalian yang sangat membantu bagi penulis.Terima kasih atas segala yang kalian berikan selama ini.
4. Terima Kasih Ibu Ratnawili,S.E.,M.M., sebagai dosen pembimbing yang telah

membimbing dalam pembuatan karya ini, sekali lagi terima telah sabar dalam membimbing ,memberikan arahan dan ilmu yang sangat amat berarti bagi penulis.Ilmunya yang di berikan menjadi bekal untuk perjalanan penulis.

5. Untuk seseorang yang kebersamaan dari selama masa perkuliahan ini,terima kasih atas kesabaran yang tak pernah lelah,atas waktu yang selalu kau sisihkan bagi penulis. Kehadiran mu menjadi sumber ketenangan di tengah rasa lelah, dukungan mu sekecil apapun itu telah mejadi salah satu alasan aku bisa bertahan sejauh ini .Mungkin tak banyak yang tahu peran mu dalam proses ini , tapi aku tahu tanpa hadirmu perjalanan ini tidak akan terasa sekuat dan setenang ini.

6. Tasya Mulia Sari ,Terima kasih telah melalui proses ini bersama, tertawa, stres, mengeluh, bahkan saling meminta pendapat. Sosok yang tak hanya menemani, tetapi juga ikut membantu begitu banyak hal mulai dari tugas-tugas kuliah, skripsi, sampai hal kecil yang sering kulupakan.Bantuanmu bukan hanya meringankan langkahku, tapi juga menguatkanmu untuk terus melangkah. Sekali lagi Terima kasih atas waktumu, energimu, dan kesediaanmu membantu tanpa pamrih.Perjalanan ini menjadi lebih mudah,Kita bukan hanya teman belajar, tapi rekan sejiwa dalam perjuangan akademik. Semoga perjuangan ini menjadi pijakan awal untuk kesuksesan kita masing-masing.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang. Segala puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan Rahmat dan karunia-Nya serta sholawat beriring salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah”** dapat penulis selesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya pihak-pihak yang membantu dan berkontribusi dalam proses pembuatan skripsi ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, guna mendukung kelancaran penyusunan skripsi ini. Dengan rasa hormat yang mendalam penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Ibu Ratnawili, S.E., MM selaku pembimbing yang telah membimbing dan meluangkan waktu guna mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa.

6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam melakukan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa isi dan cara penyajian skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena ini, segala kritik dan saran sangat penulis harapkan guna meningkatkan mutu dari penulisan skripsi ini. Penulis juga berhadap, penulisan ini dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalaminya di masa yang akan datang.

Bengkulu, Juni 2025

Sisil Nomavi Yure

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN BENGKULU TENGAH

Oleh:
Sisil Nomavi Yure¹
Ratnawili²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, Populasi penelitian ini adalah Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah sebagai objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah. Hal ini berarti semakin baik Komunikasi antar Pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja Pegawai. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah. Rendahnya tingkat penerapan Budaya Organisasi, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah secara simultan atau bersama-sama. Hal ini apabila tingkat Komunikasi dan Budaya Organisasi tinggi maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai.

Kata Kunci: Komunikasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE FOOD SECURITY AND FISHERIES AGENCY OF CENTRAL BENGKULU.

By:
Sisil Nomavi Yure¹
Ratnawili²

This study aims to examine the influence of communication and organizational culture on employee job satisfaction at the Food Security and Fisheries Agency of Central Bengkulu. This research is a quantitative descriptive study. The population in this research consists of employees of the Food Security and Fisheries Agency of Central Bengkulu. Data collection techniques used include observation and questionnaires. The data were analyzed using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, and the coefficient of determination (R^2).

The results of the study show that communication has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Food Security and Fisheries Agency of Central Bengkulu. This means that the better the communication among employees, the higher their level of job satisfaction. However, organizational culture does not have a significant effect on employee job satisfaction at the agency. A low level of organizational culture implementation corresponds to a lower level of employee job satisfaction. Nevertheless, communication and organizational culture together have a positive and significant effect on employee job satisfaction. This implies that when both communication and organizational culture are strong, employee job satisfaction will increase.

Keywords: Communication, Organizational Culture, Employee Job Satisfaction.

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
LAMPIRAN.....	xvii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.2.Latar Belakang	1
1.2.Identifikasi Masalah	5
1.3.Batasan Masalah.....	6
1.4.Rumusan Masalah	6
1.5.Tujuan Penelitian	6
1.6.Manfaat Penelitian	7

BAB II STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual	9
2.1.1 Kepuasan Kerja	9
2.1.2 Komunikasi	14
2.1.3 Budaya Organisasi	21
2.1.4 Pengaruh antar variabel.....	31
2.2 Hasil penelitian yang relevan	35
2.3 Kerangka konseptual.....	38
2.4 Definisi Operasional.....	39
2.5 Hipotesis.....	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu	43
3.2 Metode Penelitian.....	43
3.3 Populasi Dan Sampel	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.5 Instrumen Penelitian	46
3.6 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7 Teknik Analisis Data.....	49
3.8 Hipotesis Penelitian.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil	55
4.1.1 Gambaran Umum	55
4.1.1.1 Visi Dan Misi	56
4.1.1.2 Struktur Organisasi	57
4.1.2 Karakteristik responden	58
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
4.1.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	60
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas	60
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.1.4 Analisis Tanggapan responden	63
4.1.5 Uji Asumsi Klsik	70
4.1.5.1 Uji Normalitas	70
4.1.5.2 Uji Heteroskedasitas	70
4.1.5.3 Uji Multikolinearitas	71
4.1.6 Teknik Analisis Data	72
4.1.6.1 Uji Regresi Linear Berganda	72
4.1.6.2 Uji Koefisien Determinasi R^2	74
4.1.7 Uji Hipotesis	74
4.1.7.1 Uji T	74
4.1.7.2 Uji F	75
4.2 Pembahasan	76
4.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja	76
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan	35
Tabel 2.4.1 Defenisi Operasional.....	40
Tabel 3.1 Skala Likert.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdsarkan Usia	58
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.6 Tanggapan responden Terhadap Komunikasi.....	63
Tabel 4.7 Tanggapan responden terhadap Budaya Organisasi	65
Tabel 4.8 Tanggapan responden terhadap Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.10 Uji Heteroskedasitas	71
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi	74
Tabel 4.14 Hasil Uji T.....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji F	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.1 Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Uji Instrumen

Lampiran 3 Olahan Output SPSS Uji Instrumen

Lampiran 4 Tabulasi Data Hasil Penelitian

Lampiran 5 Olahan Output SPSS Hasil Penelitian

Lampiran 6 Tabel R Tabel

Lampiran 7 Tabel T Tabel

Lampiran 8 Tabel F Tabel

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aset penting dalam organisasi dan juga Sumber Daya Manusia merupakan peran penting bagi setiap organisasi. Sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi, organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja didalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Terlepas dari bentuk dan tujuannya, organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi yang bertujuan untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya di Kelola serta dijalankan oleh manusia.

Oleh karena itu, manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam setiap aktivitas organisasi. Setiap organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi dan Budaya Organisasi adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Salah satu faktor keberhasilan dalam manajemen sumber daya manusia adalah tingkat kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, berkontribusi secara optimal, dan mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif.

Sebaliknya, kurangnya kepuasan kerja dapat berdampak negatif terhadap Kerja pegawai ,individu maupun keseluruhan . Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan mempunyai komunikasi yang baik serta di dukung dengan Budaya Organisasi , tentu akan lebih maksimal dalam bekerja dan

menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang kurang puas dalam bekerja. Komunikasi yang baik akan membuat pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja.

Membangun komunikasi yang baik dan efektif pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah berarti membangun setiap aspek interaksi dengan sesama pegawai mulai dari cara berkomunikasi atau penyampaian pesan yang berupa tugas dan intruksi kerja yang disampaikan dengan jelas kepada para pegawai. Kerja pegawai merupakan konsekuensi dari kualitas kerja seorang pegawai

Komunikasi sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan. Hal ini dilihat dari terjadinya hubungan kerjasama antar pegawai dan pegawai dengan pimpinan pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah. Komunikasi adalah proses penyampaian ide atau pesan bahkan suatu perasaan dari satu pihak ke pihak lain melalui simbol atau tanda agar pesan dapat dipahami. Robinson dan Judge(2017)

Komunikasi yang baik dapat dilihat dari efektivitas komunikasi, perubahan sikap yang positif dan hubungan yang semakin membaik. Kepuasan kerja pegawai yang masih kurang puas dapat dilihat dari beberapa faktor permasalahan yang ada seperti, kesulitan dalam memperoleh informasi. Komunikasi yang baik akan menciptakan hubungan yang harmonis atau hubungan yang baik antara pegawai dan atasan, serta antar sesama pegawai. Hubungan yang positif seperti rasa saling percaya dan kerjasama yang berdampak pada suasana kerja yang

nyaman dan menyenangkan di lingkungan organisasi.

Selain Komunikasi ,Budaya Organisasi juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai dan Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk suasana kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Primasheila dkk. (2017) menyatakan bahwa dalam sebuah organisasi, budaya organisasi sering kali terkait dengan filosofi, nilai-nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dianut bersama oleh seluruh anggota.

Unsur-unsur ini berfungsi sebagai landasan untuk mengatur perilaku pegawai, cara berpikir, kerjasama, dan interaksi mereka. Jika budaya organisasi positif, maka hal ini dapat meningkatkan kerja pegawai dan berkontribusi pada perkembangan organisasi jika sebaliknya budaya organisasi kurang mendukung akan menyebabkan adanya penurunan produktivitas pada pegawai yang bekerja sehingga berdampak pada organisasi tersebut.

Budaya Organisasi yang baik memberikan rasa aman, kenyamanan, dan dukungan kepada pegawai, faktor-faktor seperti ini keadilan dalam pembagian tugas, dukungan terhadap pengembangan pegawai bahkan hal lainnya yang menjadi elemen dalam budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya budaya organisasi yang negatif dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Budaya organisasi juga sebagai suatu pola asumsi dasar yang diciptakan oleh organisasi sebagai pembelajaran untuk memecahkan masalah adaptasi lingkungan eksternal dan integrasi internal serta dapat terlaksana dengan baik Budaya

Organisasi juga di anggap sebagai aturan Di Dinas ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah yang di anut seluruh pegawai hal ini dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja serta mendorong semua pegawai untuk menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas terutama berdampak pada kepuasan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan nya.

Berdasarkan Observasi yang di lakukan di kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah yaitu dengan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai yang salah satunya Ibu Inaryarni S.Pi selaku pengelola Produksi Perikanan Tangkap Ahli Muda Beliau mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Bengkulu Tengah sering kali merasakan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan karena tidak sesuai dengan kompetensi atau bidang keahlian yang di miliki pegawai.

Hal ini di rasakan sendiri oleh Ibu Inaryani karena ia sering melakukan perjalanan Dinas,bahkan Ibu Inaryani terkadang merasa kurang nya semangat dalam bekerja yang bisa mengakibatkan produktivitas menurun. Bukan hanya itu ketika saya mewawancarai pegawai yang lain yaitu Bapak Burju Imanuel Siburian,S.Kel selaku pegawai Analis Budidaya Perikanan di Kantor tersebut,Beliau juga menyatakan bahwa masih kurangnya pemahaman pesan dalam bentuk pemberian tugas yang menyebabkan ketidakjelasan suatu tugas atau pekerjaan yang di berikan dan bahkan beliau menambahkan adanya nilai yang di anut oleh organisasi tidak sesuai atau bertentangan dengan harapan para pegawai dan kebutuhan pegawai. sehingga terciptanya ketegangan bahkan terjadinya suatu konflik karena perbedaan pandangan dalam cara bekerja ,hal ini

menyebabkan komunikasi dan budaya organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah tidak berjalan dengan maksimal.

Oleh karena itu ,organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor ini dengan meningkatkan transparansi dalam komunikasi dan memberikan finansial atau kompensasi yang adil dan menyelaraskan nilai-nilai organisasi dengan harapan pegawai menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan adanya kepuasan pegawai dalam bekerja

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain, terdiri dari:

1. kurangnya kepuasan dalam melakukan pekerjaan Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah karena tidak sesuai dengan kompetensi atau bidang keahlian yang di miliki pegawai
2. Komunikasi belum berjalan dengan maksimal karena Kurangnya pemahaman pesan dalam pemberian tugas yang menyebabkan ketidakjelasan suatu tugas Di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Bengkulu Tengah
3. Budaya organisasi belum berjalan dengan maksimal karena nilai yang di anut tidak sesuai atau bertentangan dengan harapan dan kebutuhan pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Bengkulu Tengah

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka peneliti membatasi penelitian supaya berfokus kepada masalah yang diteliti di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah. Variabel yang diteliti yaitu Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah. Dalam penelitian ini hanya berfokus pada Kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi permasalahan adalah, sebagai berikut :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh kepada Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah ?
2. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh kepada kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah?
3. Apakah Komunikasi dan Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah?

1.5. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan

Bengkulu Tengah.

3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis adanya pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini di bagi menjadi dua bagian ,yaitu sebagai beriku:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang didapat dalam penelitian ini yaitu dapat membantu memahami dan menambah wawasan serta memperluas pengetahuan teoritis tentang Sumber Daya Manusia khususnya yaitu pengetahuan pengaruh komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja pegawai yang terjadi pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah .Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi bagi Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah agar bisa mengelola komunikasi dan budaya organisasi pada instansi pemerintah tersebut Dalam hal ini dapat membantu merumuskan kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan supaya pegawai merasakan adanya kepuasan terhadap kerja pegawai

b. Bagi Peniliti

Hasil Penelitian ini di harapkan menjadi bahan pembelajaran dan sebagai sumber informasi untuk menambahkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen

sumber daya manusia.