

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja yang mengandung muatan emosional dan erat kaitannya dengan perasaan sikap senang atau tidak puas dalam bekerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitasnya jadi meningkat. George dan Jones yang menyatakan bahwa: *job satisfaction of feelings, belief, and thought about how to behave with respect to one's current job* artinya kepuasan kerja ialah perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaan nya (George & Jones, 1997).

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2013: 169) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan bukanlah konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relative puas dari suatu aspek pekerjaannya dan tidak puas pada salah satu atau lebih aspek. Locke (1976:1300) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan. Dalam semua definisi tersebut, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai respons emosional atau afektif dari pegawai terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana pegawai menyukai atau merasa puas dengan pekerjaan tersebut. Menurut Achmad dkk. (2010), kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai,

produktivitas, mengurangi absensi, meningkatkan loyalitas, dan mempertahankan karyawan di perusahaan.

Pegawai yang merasakan kepuasan kerja biasanya menunjukkan kehadiran yang baik, tingkat perputaran kerja yang rendah, serta prestasi yang lebih tinggi dibandingkan rekan-rekannya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dapat menyebabkan berbagai masalah di organisasi, seperti mogok kerja, tingginya tingkat perputaran pegawai, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, pengunduran diri yang cepat, keterlibatan aktif dalam serikat pekerja, serta gangguan pada kesehatan fisik dan mental

2.1.1.1 Faktor Mempengaruhi Kepuasan

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja menurut Luthans (Sutanto, 2002: 123) meliputi:

1. Jenis Pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan dapat menjadi sumber kepuasan jika pekerjaan menarik, menantang, tidak membosankan, dan dapat memberikan status bagi pekerja.
2. Gaji, Gaji yang diterima oleh pegawai mencerminkan penilaian manajer terhadap kontribusi mereka terhadap organisasi. Selain memenuhi kebutuhan dasar, gaji juga dapat memberikan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.
3. Kesempatan Promosi, Kemampuan untuk berkembang dan memperoleh kemajuan dalam organisasi menjadi salah satu sumber kepuasan kerja.
4. Pengawasan atau penyelia, Kepuasan kerja dapat meningkat jika supervisor mampu memberikan bantuan teknis dan dukungan moral. Sikap yang mendukung seperti memberi kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi

dalam pengambilan keputusan, memberikan arahan, serta berkomunikasi dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

5. Lingkungan Kerja, atasan dan Rekan Kerja, Lingkungan yang mendukung secara teknis dan sosial, serta rekan kerja dan atasan yang
6. dapat memberikan bantuan dan arahan, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai

2.1.1.2 Indikator Kepuasan

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Menurut (Veithzal Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan mencakup tugas-tugas dan atribut yang nyata serta menjadi kontrol terhadap pekerjaan tersebut. Pegawai akan merasa puas jika tugas yang diberikan menarik, memberi peluang untuk belajar, serta memberikan kepercayaan dan tanggung jawab.

2. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan membuat pegawai merasa dihargai sebagai bagian penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan angka turnover dan absensi.

3. Organisasi dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang efektif dapat menciptakan kondisi kerja yang stabil, memberikan rasa puas kepada pegawai.

4. Kesempatan untuk Maju

Adanya peluang untuk memperoleh pengalaman serta meningkatkan keterampilan selama bekerja akan meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka.

5. Gaji dan Keuntungan Finansial

Gaji adalah jumlah yang diterima pegawai dan bagaimana mereka merasakannya. Jika pegawai merasa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, diberikan secara adil berdasarkan keterampilan, tuntutan pekerjaan, dan standar gaji untuk posisi tertentu, maka kepuasan kerja akan tercapai.

6. Rekan kerja

Hubungan yang saling mendukung dan perhatian antar rekan kerja akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan hangat, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung , seperti sarana dan prasarana yang memadai sesuai dengan tugas yang harus diselesaikan, akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja secara umum berkaitan dengan sikap individu mengenai pekerjaannya, kepuasan itu tidak terlihat secara langsung namun dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan (Koswara, 2013). Kepuasan kerja tercapai ketika terdapat kesesuaian antara harapan pekerja dengan kondisi yang dia temui di tempat kerjanya (Rahmania, 2013). Tingkat kepuasan kerja seorang dapat dilihat dari seberapa baik penilaian terhadap kinerjanya dan sejauh mana kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya.

Indikator kepuasan kerja yang digunakan oleh peneliti berasal dari pengembangan Sinambela (2016:328), yang mencakup beberapa aspek, antara lain:

1. Insentif, Rasa puas karena insentif yang diberikan dianggap sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkan, biasanya ini merupakan bentuk pemberian tambahan seperti, insentif daerah tertinggal, insentif pajak, tunjangan kinerja (tukin) tunjangan terhadap proyek yang diberikan, tunjangan perjalanan dinas
2. Penghargaan, diartikan sebagai Perasaan bangga atas pencapaian yang telah diraih dalam pekerjaan yang berupa bentuk apresiasi dll, tujuannya untuk menunjukkan bahwa usaha dalam bekerja ataupun pencapaian pegawai dihargai oleh pihak organisasi.
3. Pengakuan, adalah perasaan terjamin atas berbagai kebutuhan, dan juga dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diakui, untuk memberikan motivasi dalam bekerja
4. Penilaian, Perasaan menikmati terhadap pekerjaan. Penilaian juga diartikan sebagai evaluasi atau pengukuran suatu pekerjaan tujuannya untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan dilakukan

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Roy (2018), terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. Turnover (Perputaran Pegawai)

Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan tingkat turnover yang rendah, sementara pegawai yang kurang puas cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi)

Pegawai yang kurang puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi. Mereka sering kali tidak hadir di tempat kerja dengan berbagai alasan yang bisa bersifat rasional atau subjektif.

3 .Umur

Pada umumnya, pegawai yang lebih tua cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

4.Tingkat pekerjaan

Pegawai yang menduduki posisi pekerjaan yang lebih tinggi biasanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang berada pada posisi pekerjaan yang lebih rendah.

5.Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan ukuran organisasi dapat mempengaruhi beberapa aspek, seperti gaya manajemen, budaya kerja serta efisiensi dalam pengambilan keputusan.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Pengertian dasar komunikasi atau dalam bahasa Inggris communication berasal dari bahasa latin communication, dan bersumber dari kata communis yang berarti sama. Sama di sini maksudnya adalah sama makna. Maka jika dua orang terlibat dalam komunikasi, misalnya dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai

apa yang bicarakan. Akan tetapi, pengertian komunikasi itu minimal harus mengandung kesamaan makna antara dua pihak yang terlibat.

Disini di kata minimal karena kegiatan komunikasi tidak hanya informatif, yaitu agar orang lain mengerti dan tahu, tetapi juga persuasive, yaitu agar orang lain bersedia menerima suatu paham atau keyakinan, melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, dan lain-lain.” (Onong Uchjana, 2004:8). Menurut Robbin (2017, 383) *“communication must include both the transfer and understanding of meaning. communicating is more than merely imparting mean, that meaning must also be understood. its only thus that we can covery information and ideas”*. Menjelaskan bahwa komunikasi harus mencakup tidak hanya proses transfer makna, tetapi juga pemahaman terhadap makna tersebut. Berkomunikasi lebih dari sekadar menyampaikan makna, makna itu juga harus dipahami oleh penerima. Hanya dengan cara ini kita dapat menyampaikan informasi dan ide dengan efektif.

Pace & Faules (2010) mengemukakan bahwa Komunikasi organisasi adalah sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antar yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Secara umum, tujuan komunikasi adalah agar pesan yang disampaikan dapat dipahami, memahami orang lain, membuat gagasan kita diterima, serta mendorong orang lain untuk bertindak.

Singkatnya, komunikasi bertujuan untuk mencapai pengertian, mendapatkan dukungan terhadap gagasan, dan memotivasi tindakan. Sedangkan Widjaja

(2010:9) mengemukakan fungsi komunikasi dalam setiap sistem sosial: informasi, sosialisasi, motivasi, perdebatan dan diskusi, pendidikan, memajukan kebudayaan, hiburan, dan integrasi. Menurut Robbins (2016:224), komunikasi berperan dalam memotivasi karyawan dengan menjelaskan tugas yang harus dilakukan, cara melaksanakannya, serta langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kemampuan yang masih di bawah standar.

Berdasarkan pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan seni dalam menyampaikan pesan, ide, sikap, atau gagasan dari satu pihak, baik individu, kelompok, maupun organisasi. Tujuan dari penyampaian ini adalah untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam pekerjaan serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Berdasarkan definisi menurut para ahli dapat disintesis komunikasi adalah seni penyampaian (pesan, ide, sikap, atau gagasan) dari satu pihak individu, kelompok, atau organisasi, serta penyampaian tersebut bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik. Terdapat dua perspektif yang mempengaruhi komunikasi, yaitu dari sisi pengirim atau yang disebut komunikator, serta dari sisi penerima atau yang disebut akseptor:

2.1.2.2 Aspek atau faktor-faktor dari Pengirim dan penerima

1. Aspek dari pengirim ataupun komunikator:

- a. keahlian
- b. Sikap atau perilaku
- c. Serta media saluran yang di gunakan oleh pengirim

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pihak penerima:

- a. Pengetahuan
- b. Sikap
- c. Keterampilan
- d. Media komunikasi yang di gunakan oleh penerima

2.1.2.3 Indikator Komunikasi

Menurut (Mangkunegara, 2014) indikator komunikasi antara lain adalah:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
2. Intensitas komunikasi Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi
3. Efektivitas komunikasi Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.
4. Tingkat pemahaman pesan Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat

lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Menurut Umam (2012:229-230), ada beberapa aspek penting yang perlu dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif, yang dapat dijadikan indikator dalam variabel ini, antara lain:

1. Kejelasan

Bahasa dan informasi yang disampaikan harus jelas dan mudah dipahami.

2. Ketepatan

Bahasa yang digunakan serta informasi yang disampaikan harus akurat dan tepat. Informasi yang diberikan harus benar dan sesuai dengan fakta.

3. Konteks

Bahasa dan informasi yang disampaikan harus relevan dengan situasi dan kondisi komunikasi yang sedang berlangsung.

4. Alur

Kelancaran alur bahasa dan informasi sangat penting untuk memastikan komunikasi yang efektif.

5. Budaya

Aspek ini tidak hanya mencakup bahasa dan informasi, tetapi juga mencakup

etika dan tata krama dalam berkomunikasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif memerlukan keterlibatan aktif dari kedua belah pihak, baik pengirim maupun penerima. Pengirim harus mampu menyampaikan pesan dengan jelas dan menggunakan saluran yang tepat, sementara penerima harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung pemahaman pesan tersebut. Semua faktor ini saling berkaitan dan mempengaruhi hasil dari proses komunikasi itu sendiri.

Menurut Suranto (2010), ada beberapa indikator komunikasi efektif, ialah:

1. Pemahaman Komunikasi yang efektif memungkinkan penerima pesan

untuk benar-benar memahami informasi yang disampaikan oleh pengirim. Ini memastikan bahwa pesan yang disampaikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Kesenangan

Komunikasi yang efektif juga dapat menciptakan perasaan nyaman dan senang di antara individu atau kelompok yang berkomunikasi. Ketika komunikasi berjalan dengan lancar, suasana menjadi lebih positif, yang meningkatkan hubungan interpersonal dan kepuasan dalam berinteraksi.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi sikap atau pandangan individu. Pesan yang disampaikan dengan cara yang jelas dan persuasif dapat mengubah cara pikir atau perasaan seseorang terhadap suatu isu atau topik, sehingga menghasilkan perubahan sikap yang positif.

4. Hubungan yang makin baik

Komunikasi yang efektif berperan dalam memperbaiki atau memperkuat hubungan antar individu atau kelompok. Dengan adanya komunikasi yang jelas dan terbuka, saling pengertian dan rasa percaya dapat tumbuh, yang pada akhirnya membangun hubungan yang lebih baik dan harmonis.

5. Tindakan

tindakan yang diambil setelah komunikasi terjadi. Komunikasi yang efektif tidak hanya berhenti pada pemahaman, tetapi mendorong pihak- pihak yang terlibat untuk mengambil langkah atau tindakan tertentu berdasarkan informasi atau pesan yang telah disampaikan.

Tindakan ini mencerminkan efektivitas komunikasi dalam mempengaruhi perilaku atau keputusan. Secara keseluruhan, komunikasi yang efektif tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga mempengaruhi sikap, hubungan, dan tindakan yang muncul setelahnya. Dengan menciptakan komunikasi yang efektif, pegawai akan merasa lebih bebas untuk menyampaikan pendapat, informasi, gagasan, serta ide-ide mereka kepada rekan kerja maupun pimpinan. Kepemimpinan transformasional juga sangat penting bagi pegawai karena diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan motivasi melalui komunikasi yang baik, guna mendorong bawahan untuk mencapai kepuasan kerja dan kinerja yang optimal. Komunikasi yang baik diharapkan dapat menginspirasi pegawai untuk memandang masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan meyakini bahwa visi tersebut dapat tercapai. Dalam suatu organisasi, komunikasi yang efektif mampu menciptakan suasana yang

mendukung kepuasan kerja pegawai.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya (culture) merujuk pada keseluruhan pola pikir, tindakan, dan hasil karya manusia, yang tidak bersumber dari insting, melainkan hanya dapat muncul setelah melalui proses pembelajaran. Kebudayaan merupakan inti dari hal-hal penting dalam organisasi, seperti aktivitas yang mencakup perintah, larangan, serta aturan yang menggambarkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, yang pada gilirannya mengatur perilaku anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk identitas anggota dan memperkuat keterikatan mereka dengan organisasi.

Kesamaan nilai yang ada di dalamnya memudahkan anggota untuk memahami dan merasakan setiap peristiwa serta kegiatan yang dilakukan. Selain membantu menyelesaikan masalah internal seperti imbalan, etos kerja, dan pengembangan karir, pemahaman tentang budaya organisasi juga mendukung pengelolaan isu-isu eksternal. Budaya itu sendiri adalah kumpulan kepercayaan, nilai, dan kerja sama yang membedakan satu organisasi dari yang lainnya.

Robbin (2006:289) berpendapat bahwa budaya organisasi ialah suatu pandangan bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu, budaya

organisasi berpengaruh signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan di dalamnya, seperti proses pengambilan keputusan, distribusi imbalan, promosi, perlakuan terhadap karyawan, dan respons organisasi terhadap lingkungannya. Ada hubungan yang erat antara sumber daya manusia (SDM) dan budaya organisasi. Sebagai manusia, kita membawa bekal berupa budi dan budaya, yang mencerminkan cipta, rasa, dan karsa.

Dengan demikian, budaya setiap individu atau kelompok berbeda satu sama lain. Edgar Schein, seperti yang dijelaskan dalam Luthans (2006), menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, dan dikembangkan oleh sekelompok orang saat mereka beradaptasi dengan tantangan eksternal dan integrasi internal. Pola ini telah terbukti efektif dan dianggap penting, sehingga diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, yang dikembangkan oleh kelompok tertentu dalam organisasi itu, mengenai hal-hal yang dapat diterima dan yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain. Menurut Marcoulides dan Heck (2016), budaya organisasi dipercaya memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat dianggap sebagai suatu konsep yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana keselarasan antara tujuan organisasi, strategi yang diterapkan, serta tugas-tugas yang diemban.

2.1.3.2 Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Adanya budaya kerja dalam organisasi karena ada unsur-unsur yang membentuknya saling berinteraksi. Menurut Dharma dan Akib (2005:25) unsur-unsur itu meliputi

1. Lingkungan organisasi, lingkungan dimana perusahaan untuk beroperasi menentukan apa yang harus dilakukan agar menjadi sukses.
2. Nilai-nilai, nilai-nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dalam organisasi. Budaya yang kuat dalam perusahaan adalah mempunyai sistem yang kompleks dan menyebar pada pegawainya.
3. Teladan dan penyabar pada karyawannya, orang-orang yang mempersonifikasi nilai budaya kerja dan menjadi teladan agar para karyawan mengikuti perilaku pekerjaannya. Budaya kerja perusahaan yang kuat didalamnya banyak terdapat orang-orang yang menjadi teladan.
4. Tata cara dalam organisasi, suatu program rutin kehidupan sehari-hari yang berupa perilaku yang diharapkan dari karyawan dan dikaitkan pada apa yang ingin dicapai organisasi.
5. Jaringan Budaya, jaringan budaya berupa komunikasi informasi dalam organisasi, ialah semua orang dalam hirarki organisasi, jaringan budaya ini membawa nilai-nilai perusahaan.

2.1.3.3 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Menurut Agung (2007), pembentukan budaya organisasi memerlukan waktu yang cukup lama. Setelah terbentuk, budaya tersebut menjadi sangat mendalam dan sulit untuk diubah oleh manajer. Proses terbentuknya budaya organisasi terdiri

dari tiga tahap utama:

1. Budaya Diciptakan oleh pendirinya

Pada tahap awal, budaya organisasi biasanya dipengaruhi oleh visi, nilai, dan keyakinan pendiri perusahaan. Pendiri seringkali menentukan arah dasar dan cara organisasi beroperasi, yang kemudian menjadi bagian dari budaya organisasi. Nilai-nilai yang dipegang oleh pendiri ini akan menciptakan fondasi bagi budaya yang berkembang di dalam perusahaan

2. Budaya terbentuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal

perusahaan akan menghadapi berbagai tantangan dan peluang yang datang dari lingkungan internal (misalnya, perubahan dalam struktur organisasi atau kebutuhan karyawan) dan eksternal (misalnya, perubahan pasar atau peraturan pemerintah). Dalam menghadapi hal ini, perusahaan perlu mengadaptasi budaya organisasi mereka untuk tetap relevan dan kompetitif.

3. Budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara untuk meningkatkan kerja organisasi secara sistematis.

2.1.3.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2006: 125), budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik penting, antara lain:

1. Aturan perilaku yang diamati: Ketika anggota organisasi berinteraksi, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara berperilaku yang telah ditetapkan.

2. Norma: Terdapat standar perilaku yang mengatur seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Banyak organisasi mengadopsi prinsip "jangan terlalu banyak, jangan terlalu sedikit".
3. Nilai dominan: Organisasi mendorong anggotanya untuk berbagi nilai- nilai utama, seperti kualitas produk yang tinggi, rendahnya tingkat absensi, dan efisiensi yang tinggi.
4. Filosofi: Organisasi memiliki kebijakan yang mencerminkan pandangan mereka tentang bagaimana pegawai dan pelanggan harus diperlakukan.
5. Aturan: Ada pedoman ketat terkait pencapaian organisasi, di mana pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada untuk diterima sebagai bagian dari kelompok yang berkembang.
6. Iklim organisasi: Ini mencakup keseluruhan "perasaan" yang tercipta dari pengaturan fisik, cara peserta berinteraksi, serta bagaimana anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan pihak eksternal.

2.1.3.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison (2017), untuk meningkatkan kerja pegawai, diperlukan budaya organisasi yang kuat. Untuk mencapainya, ada beberapa indikator yang perlu dipenuhi, yaitu:

1. Kesadaran Diri

Anggota organisasi harus menyadari bahwa mereka bekerja untuk memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, mematuhi peraturan serta menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi

2. Keagresifan

Anggota organisasi harus menetapkan tujuan yang menantang namun realistis, merencanakan dan menyusun strategi untuk mencapainya serta berusaha dengan penuh antusiasme

3. Kepribadian

Anggota organisasi harus bersikap salig menghormati, ramah, terbuka serta peka terhadap kepuasan kelompok dan memperhatikan aspek- aspek kepuasan organisasi, baik secara internal maupun eksternal

4. Performa

Anggota organisasi harus memiliki nilai kreativitas serta kemampuan memenuhi kuantitas, kualitas, efisiensi

5. Orientasi Tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif serta terlibat aktif. Hal ini menghasilkan kepuasan yang tinggi komitmen bersama.

indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter dalam Ardana dkk (2009), sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Keputusan

Inovasi dalam lembaga pemerintahan merujuk pada upaya untuk memperkenalkan kebijakan, program, atau metode baru yang dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan relevansi pelayanan publik. Sementara itu, pengambilan risiko mengacu pada kesiapan untuk mencoba langkah-langkah yang belum terbukti atau tidak konvensional, meskipun ada kemungkinan kegagalan. Dalam organisasi pemerintahan, ini bisa berarti

mencoba pendekatan baru dalam penyelenggaraan administrasi negara, digitalisasi pelayanan publik, atau penerapan kebijakan yang berisiko tetapi berpotensi memberikan dampak positif jangka panjang bagi masyarakat.

2. Perhatian ke hal-hal rinci atau detail

Dalam organisasi perhatian terhadap detail merujuk pada kemampuan untuk mengelola dan melaksanakan kebijakan atau proyek dengan cermat dan akurat. Ini mencakup ketelitian dalam merancang peraturan, pengelolaan anggaran negara, serta pelaksanaan program pemerintahan.

Ketidakakuratan dalam aspek ini bisa berdampak pada efektivitas kebijakan yang dijalankan, misalnya dalam pengelolaan dana publik, pembangunan infrastruktur, atau layanan sosial yang memerlukan perhatian ekstra terhadap prosedur dan ketentuan yang berlaku.

3. Orientsi Hasil

Orientasi hasil dalam organisasi pemerintahan berarti bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan atau program diukur berdasarkan dampaknya terhadap masyarakat. Pemerintah yang berorientasi pada hasil lebih mengutamakan pencapaian tujuan yang konkret dan terukur, seperti pengurangan kemiskinan, peningkatan kualitas pendidikan, atau perbaikan infrastruktur publik. Hasil yang jelas dan terukur akan menjadi indikator kesuksesan dalam pelayanan publik dan penyerapan anggaran yang efisien.

4. Orientasi Orang

Dalam konteks pemerintahan atau organisasi orientasi orang mengacu pada upaya pemerintah untuk memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan

masyarakat. Pemerintah yang berorientasi pada orang akan merancang kebijakan yang berfokus pada kebutuhan rakyat dan memastikan bahwa kebijakan tersebut memberikan manfaat langsung kepada masyarakat, baik dalam hal pelayanan publik, kesejahteraan sosial, maupun perlindungan hukum. Selain itu, orientasi orang juga mencakup perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sektor publik, seperti pelatihan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

5. Orientasi Tim

Orientasi tim yang di maksud adalah pentingnya kerja sama dan koordinasi antar instansi atau unit pemerintah untuk mencapai tujuan bersama. Pemerintah yang baik membutuhkan kolaborasi antara berbagai departemen atau kementerian, serta antara pemerintah pusat dan daerah, untuk mengimplementasikan kebijakan dengan efektif. Komunikasi yang baik, pembagian tugas yang jelas, dan kolaborasi yang erat antar lembaga akan mempercepat pencapaian tujuan pemerintahan yang lebih holistik dan menyeluruh.

6. Keagresifan

Keagresifan dalam konteks organisasi atau Lembaga pemerintah ialah mencerminkan sikap proaktif dan cepat dalam mengambil tindakan, terutama dalam menangani masalah atau tantangan yang mendesak. Keagresifan di sini bukan berarti tindakan yang terburu-buru atau tidak hati-hati, melainkan kesiapan untuk bertindak cepat dalam merespons kebutuhan masyarakat atau krisis, seperti dalam penanggulangan bencana, penyelesaian masalah sosial,

atau respons terhadap isu-isu nasional yang mendesak. Pemerintah yang agresif dalam hal ini adalah pemerintah yang berani mengambil langkah- langkah tegas dan cepat demi kepentingan publik

7. Kemantapan/Stabilitas

Kemantapan atau stabilitas mengacu pada ketahanan dan keberlanjutan dalam menjalankan pemerintahan, meskipun ada perubahan-perubahan dalam kondisi sosial, politik, atau ekonomi. Pemerintah yang stabil mampu mempertahankan kebijakan dan program-programnya meskipun menghadapi tantangan, perubahan kepemimpinan, atau krisis yang menguji daya tahan institusi. Stabilitas ini juga mencakup kemampuan pemerintah untuk menjaga keberlanjutan pelayanan publik dan kepastian hukum tanpa terganggu oleh fluktuasi politik atau perubahan takterduga

Menurut Edgar H.Schein (2010) Budaya Organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai melalui beberapa indikator utama. Berikut adalah indikatornya:

1. Artepak dan Simbol, artepak adalah elemen yang terlihat dalam budaya organisasi, seperti tata ruang kantor, seragam, dan tradisi kerja. Pegawai yang merasa lebih puas jika lingkungan kerja mencerminkan nilai-nilai positif yang mendukung kenyamanan dan identitas mereka.
2. Nilai yang di Anut, nilai organisasi seperti keadilan, penghargaan, dan kerja tim. Ketika nilai ini diterapkan dengan konsisten pegawai akan merasa dihargai dan lebih puas dengan pekerjaannya contoh organisasi menekankan nilai keadilan dalam pemberian tugas

3. Asumsi Dasar, keyakinan yang di anut oleh organisasi, seperti rasa saling percaya, transparansi, dan pentingnya kesejahteraan pegawai, ketika keyakinan ini selaras dengan harapan pegawai maka kepuasan kerja mereka meningkat.
4. Komunikasi Terbuka, komunikasi terbuka memungkinkan pegawai merasa di dengar dan di hargai. Pegawai lebih puas bekerja di lingkungan di mana mereka dapat berbagi pendapat tanpa rasa takut.
5. Dukungan Terhadap Perkembangan Individu, Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pengembangan karier pegawai hal ini mendorong pegawai untuk merasa bahwa organisasi peduli terhadap masa depan mereka, sehingga meningkatkan kepuasan kerja

manajemen perusahaan berperan penting dalam mengelola dan mengembangkan budaya organisasi untuk mendukung tujuan strategis perusahaan. Tim manajemen akan merancang kebijakan, prosedur, dan praktik yang mencerminkan nilai-nilai budaya yang ingin ditanamkan, serta memastikan bahwa budaya tersebut diterapkan dengan konsisten. Budaya organisasi yang kokoh sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi harus membangun budaya organisasi yang kuat. Untuk mencapainya, organisasi perlu menyebarkan nilai-nilai inti kepada semua anggotanya. Nilai-nilai tersebut akan tertanam dalam diri setiap anggota, sehingga budaya organisasi akan mempengaruhi perilaku dan sikap mereka. Menurut Suyono (2004: 54), beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan budaya organisasi adalah kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi.

2.1.4 Pengaruh Antar Variabel

2.1.4.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai

Komunikasi pada dasarnya adalah proses yang menjelaskan siapa yang menyampaikan pesan, apa yang disampaikan, melalui saluran apa, kepadasiapa, dan dengan akibat atau hasil apa. Dalam konteks organisasi, komunikasi memegang peranan yang sangat penting. Komunikasi yang efektif di dalam organisasi sangat berhubungan dengan kerja pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Menurut Brent D. Rubben dalam Muhammad (2011:3), komunikasi adalah proses di mana individu, baik dalam hubungan pribadi, kelompok, organisasi, maupun masyarakat, menciptakan, mengirim, dan menggunakan informasi untuk mengoordinasikan lingkungan mereka serta berinteraksi dengan orang lain.

Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dibutuhkan komunikasi yang jelas dan efisien. Komunikasi yang efektif dapat memperkuat kerja sama antar pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan kepuasan kerja pun meningkat. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan konflik (Robbins, 2015:145), yang pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan kerja. Jika komunikasi berjalan lancar, maka risiko miskomunikasi dapat diminimalkan, dan aktivitas kerja pun dapat berjalan lebih efisien. Robbins (2017, 383) menyatakan bahwa komunikasi harus mencakup baik transfer maupun pemahaman makna. Berkomunikasi lebih dari sekadar menyampaikan makna, makna tersebut juga harus dipahami. Hanya dengan cara ini kita dapat menyampaikan informasi dan ide secara efektif. Implikasinya adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja

pegawai, perlu ada perbaikan dalam efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan dan sesama rekan kerja.

Novita et al. (2002) menyatakan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan serta antara rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kesesuaian komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai juga penting untuk memotivasi karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, untuk memotivasi pegawai, langkah pertama adalah menentukan kesesuaian komunikasi yang ada, diikuti dengan penerapan jenis kepuasan kerja yang sesuai dalam organisasi. Komunikasi yang baik dan intensif antara semua pegawai, dari tingkat staf hingga pimpinan, sangat penting untuk kelancaran tugas dan fungsi sehari-hari. Komunikasi dapat dipandang sebagai aset penting bagi suatu organisasi. Terjalannya komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai menjadi salah satu faktor yang membuat pegawai merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Dalam hal ini, kesediaan pimpinan untuk mendengarkan, memahami, dan menghargai pendapat atau prestasi pegawai berperan besar dalam menciptakan kepuasan kerja di lingkungan organisasi.

Oleh karena itu, sangat penting bagi pimpinan ataupun sesama rekan kerja untuk menciptakan komunikasi yang efektif dalam organisasi, sebaliknya jika komunikasi tidak efektif seperti kesulitan dalam memperoleh informasi maka menyebabkan adanya gangguan atau hambatan di suatu pekerjaan tersebut sehingga menurunkan produktivitas organisasi sehingga munculnya ketidakpuasan dalam bekerja. Komunikasi yang baik akan mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai. Melalui komunikasi, pimpinan dapat lebih memahami kebutuhan,

keinginan, dan harapan pegawai, sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

2.1.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Budaya organisasi merujuk pada norma-norma atau kebiasaan yang dijalankan oleh pegawai dalam lingkungan kerja di suatu organisasi. Budaya ini dapat memberikan dampak positif bagi organisasi dan kepuasan kerja pegawai namun juga bisa berdampak negatif. Secara umum, budaya organisasi mencakup nilai-nilai, konvensi, dan perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi, yang membentuk pengalaman kerja bagi para pegawai. Budaya yang mendukung, inklusif, dan kolaboratif biasanya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait pekerjaan, yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013). Pegawai yang merasa sejalan dengan nilai-nilai perusahaan dan menemukan kecocokan antara budaya perusahaan dengan nilai pribadi mereka akan lebih puas dan termotivasi dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, budaya yang bertentangan atau menimbulkan konflik dengan nilai-nilai pegawai bisa menyebabkan ketidakpuasan, kecemasan, bahkan meningkatkan tingkat turnover yang tinggi apabila organisasi mampu menerapkan.

Membangun budaya organisasi yang kuat memerlukan proses yang tidak mudah, karena perubahan dalam organisasi melibatkan perubahan pada individu-individu yang ada di dalamnya, termasuk perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku. Dalam mempersiapkan perubahan, diharapkan pegawai merasa

nyaman dan bahagia dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka bersedia menerima perubahan dengan ikhlas tanpa rasa takut atau terpaksa. Kotter dan Heskett (Sutanto, 2002: 129) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu pegawai untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukung akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong pegawai untuk meningkatkan kerja mereka menjadi lebih baik, yaitu bertahan pada satu organisasi dan berkarir dalam jangka panjang. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja meningkat dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan kepuasan kerja. Artinya, semakin baik budaya organisasi dalam organisasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, sebaliknya jika budaya organisasi tidak diterapkan secara konsisten seperti kebiasaan dalam menunda tugas, nilai yang dianut tidak sesuai, ketidaktelitian dan lain-lainnya maka dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif akan menurunnya produktivitas pegawai ataupun organisasi secara keseluruhan. Sejauh mana organisasi memperhatikan faktor manusia dalam proses pengambilan keputusan manajerial, hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana keselarasan antara tujuan organisasi, strategi, dan tugas-tugas yang ada, serta dampak yang ditimbulkan. Dewi Herlina

(2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang berarti bahwa budaya organisasi dengan kerja pegawai adalah hubungan bernilai positif. Ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai sebaliknya jika budaya organisasi tidak sesuai karena faktor kebiasaan pegawai maka berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu berupa jurnal-jurnal yang terkait dengan penelitian yang dilakukan

Tabel 2.2.1

Hasil Penelitian Yang Relevan

NO	Nama Peneliti	Judul	Metode analisis	Hasil Penelitian
1	Markhus (2014)	Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember	Kuantitatif	Secara serentak semua variabel berakibat ke kepuasan kerja. Hanya saja, secara individual Budaya Organisasi tanpa berakibat ke kepuasan kerja pegawai Kantor Kec Kencong Kabupaten Jember

2	Puspitasari (2014)	Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten kudas	Kuatitatif	Komunikas maupun kepemimpinan berakibat ke kepuasan kerja. Berbeda dengan lingkungan kerjayang tidak berakibat ke kepuasan kerja karyawan Dinas pendidik dan kebudayaan Kab Kekepuasan kerja. Berbeda dengan lingkungan kerja yang tidak berakibat ke kepuasan kerja karyawan Dinas penidikan dan kebudayaan kabupaten kudas
3	Suryaningsih Ni Putu Eka Putri (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasaan Kerja Karyawan pada Ramada Bintang Bali Resort and Spa di Kuta Kabupaten Badung	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ramada Bintang Bali Resort and Spa di Kuta, Kabupaten Badung.
4	Paripurna (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai	Kuantitatif	Kepemimpinan lingkungan kerja ataupun komunikasi berakibat penting serentak/individual pada kepuasan kerja pegawai
5	Tamba (2016)	Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Kehutanan	Kuantitatif	Komunikasi berakibat kekepuasan kerja kepemimpinan berakibat ke kepuasan kerja

		Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara		pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara
6	(ElviTrianim Purba) (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Bina LabuhanBatu,	Kuantitatif	Variabel Budaya Organisasi hasil dan individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dengan nilai F hitung < F tabel ($0,063 < 2,769$).
7	Tahir, 2019.	pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dosen tetap PTM di Sulsel	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjuk kan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap PTMdi Sulsel.
8	Seidy et al., 2018	Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukknn bahwa komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manados
9	Mohammad Tajuddin et al.,2020	Pengaruh budaya Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap tingkat Kepuasan kerja pegawai dan kinerja di Rumah Sakit Semen Gresik	Kuantitatif	Dari hasil analisis, ditemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung Terhadap kinerja pegawai dan

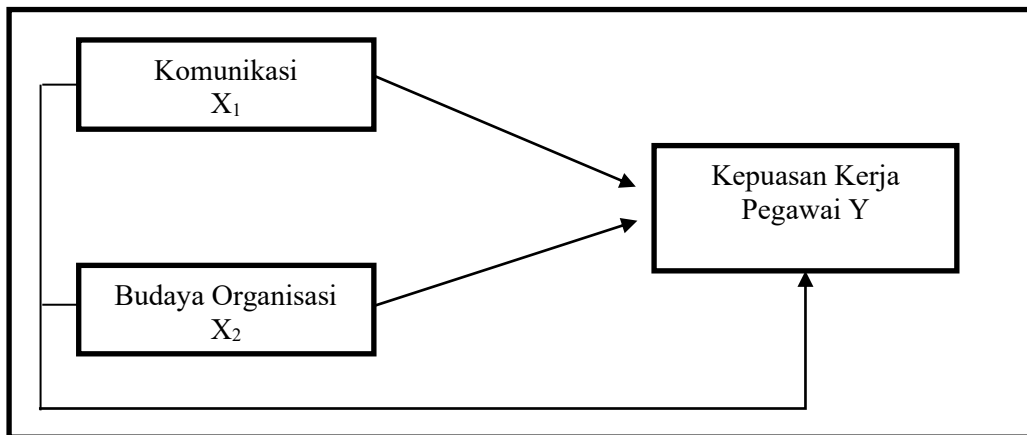
				kepuasan kerja.
10	Suryadhana (2007)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang	kuantitatif	Kepemimpinan, berkomunikasi ataupun motivasi kerja berakibat positif dan signifikan kepada kepuasan kerja di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang
11	(Sholikhah et al., 2018)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perumnas kantor pusat jakarta timur	kuantitatif	1).Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembang karir terhadap kepuasan 2.Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja kerja. 3.Tidak terdapat pengaruh signifikan antarbudaya organisasi terhadap kepuasan kerja

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk membangun kerangka pemikiran yang dapat digunakan sebagai landasan.

Gambar 2.3.1

Kerangka Konseptual



Keterangan :

X₁:Variabel Pengaruh (Komunikasi)

X₂:Variabel Pengaruh (Budaya Organisasi)

Y:Variabel Pengaruh (Kepuasan Kerja Pegawai)

:Menunjukkan pengaruh variable x terhadap variable y

2.4 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2019) Definisi operasional adalah komponen penelitian yang memberitahu cara mengukur suatu variabel, atau semacam petunjuk pelaksanaan. Definisi ini bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Berikut ini adalah definisi operasional dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel 2.4.1

Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
Komunikasi (X1)	Komunikasi merupakan suatu keterampilan yang di miliki para pegawai Dinas Ketahanan Pangan Da Perikanan Bengkulu Tengah dalam menyampaikan pesan, ide, sikap atau gagasan dari satu pihak, baik individu, kelompok maupun organisasi. Tujuan utama dari komunikasi ini agar Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah dapat menghindari terjadinya kesalahan dalam pekerjaan serta membangun hubungan kerja yang harmonis	Menurut (Mangkunegara, 2014) indikator komunikasi antara lain: 1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat Pemahaman pesan 5. Perubahan sikap	Kuesioner	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi ialah pandangan bersama yang di anut dan di kembangkan oleh pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah mengenai hal-hal yang dapat mereka terima dan yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi	Indikator budaya organisasi yang di kemukakan oleh Edgar H. Schein (2010) sebagai berikut: 1. Artepak dan simbol 2. Nilai yang di anut 3. Asumsi Dasar 4. Komunikasi terbuka 5. Dukungan terhadap	Kuesioner	Likert

	lain nya	perkembangan individu		
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi para Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah dengan lingkungan kerja yang mengandung muatan emosional dan erat kaitan na dengan perasaan sikap senang atau tidak puas dalam bekerja. Pegawai yang merasa kan puas dengan pekerjaan nya akan termotivasi sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya	Menurut (Veithzal Rivai 2014) indikator dari kepuasan keja terdiri dari: 1.Isi pekerjaan 2.supervisi 3.Organisasi dan manajemen 4.Kesempatan untuk maju 5.Gaji dan keuntungan finansial 6.Rekan kerja 7.Kondisi kerja	Kuesioner	Likert

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus di cari kebenarannya. Hubungan dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga terdapat pengaruh signifikan Komukasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah

H₂: Diduga terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah

H₃: Diduga terdapat pengaruh signifikan Komunikasi dan Budaya Organisasi

Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Dan
Perikanan Bengkulu Tengah