

Hubungan antara Kepuasan Komunikasi dengan Efektivitas Kerja pada Karyawan di PT.X

Relationship between Communication Satisfaction and Work Effectiveness of Employee in PT. X

Anisa Salsabila Zahwa

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: anisa.19207@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan komunikasi dengan efektivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 61 orang dengan kriteria (1) karyawan yang telah berada di PT. X selama lebih dari 3 tahun (2) karyawan tetap di PT. X. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa skala kepuasan komunikasi dan skala efektivitas kerja. Analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,824 ($r=0,824$) dan nilai signifikan 0,000 ($p<0,05$). Berdasarkan data ditemukan bahwa terdapat hubungan kepuasan komunikasi dan efektivitas kerja pada karyawan di PT.X. Penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi kepuasan komunikasi maka semakin tinggi pula efektivitas kerja karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Komunikasi, Efektivitas Kerja

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing relationship between communication satisfaction and work effectiveness. The method used in this research is a quantitative method. Research subjects totaling 61 employee with has criteria (1) employee who has at PT. X for more than 3 years (2) permanent employee at PT.X. This study used instruments communication satisfaction scale and work effectiveness scale. Data analysis in this study used Pearson Product Moment Correlation with a correlation coefficient value of 0,824 ($r=0,824$) and a significance value of 0,000 ($p<0,05$).Based on these data, it was found that there is a relationship between communication satisfaction and work effectiveness on employee at PT.X. This study found that the higher the communication satisfaction, the higher the effectiveness work of employee.

Key word : *Communication Satisfaction, Work Effectiveness*

Article History

Submitted : 06-07-2023

Final Revised : 06-07-2023

Accepted : 06-07-2023



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam mengembangkan atau mencapai tujuan dari suatu perusahaan, oleh sebab itu penting untuk suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan sangat baik agar dapat mencapai tujuan yang dimiliki. Perusahaan adalah suatu lembaga atau organisasi yang menyediakan barang ataupun jasa untuk dijual ke masyarakat dengan tujuan yaitu meraih laba atau keuntungan. Tiap perusahaan memiliki tujuan serta visi dan misi yang berbeda dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia agar tujuan dari suatu perusahaan berhasil dan tercapai.

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi serta tujuan yang berbeda, salah satunya adalah pada PT. X dimana perusahaan ini bergerak di bidang pembiayaan dengan visi menjadi perusahaan pembiayaan penyedia solusi dan layanan pembiayaan berbasis teknologi terbaik di Indonesia serta misi yaitu menyediakan solusi dan layanan pembiayaan kepada masyarakat menggunakan teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan membangun kerangka kerja untuk setiap orang belajar atau berkembang. Menciptakan nilai dan potensi pertumbuhan dimana terdapat nilai kerjasama dan nilai peduli serta bertanggung jawab yang ditanamkan di perusahaan. Pembiayaan berfokus pada bagian motor dan mobil. Perusahaan ini memiliki lisensi pembiayaan modal kerja, pembiayaan multiguna, dan berbagai aktivitas lainnya sesuai dengan persetujuan dari otoritas jasa keuangan.

Studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan di perusahaan yang berada pada bagian divisi mobil menyatakan bahwa tiap karyawan selalu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan komunikasi antar karyawan berjalan baik dengan bekerjasama sebagai tim. Tugas yang diberikan dan yang telah ditargetkan selalu mencapai target yang sesuai dan selalu tepat waktu dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya yang sesuai. Menurut beberapa karyawan lingkungan kerja tercipta dengan baik serta kerjasama antar karyawan baik. Membutuhkan komunikasi untuk mengetahui dan mengatasi kendala yang terjadi saat menyelesaikan tugas ketika diam saja tanpa komunikasi maka tugas akan berantakan dan tidak mencapai target, serta ketika membangun komunikasi yang baik maka pekerjaan akan menjadi lebih mudah diketahui apabila terjadi masalah maka cepat terselesaikan. Begitu juga sebaliknya, ketika komunikasi tidak lancar maka pekerjaan akan terhambat dan akan saling menyalahkan. Beberapa karyawan juga menyatakan bahwa sarana komunikasi tidak terdapat kendala sebab antar karyawan ataupun atasan sangat responsif untuk memberikan jawaban ketika dibutuhkan.

Keberadaan karyawan sangat penting untuk tercapainya tujuan dari suatu perusahaan sebab dengan adanya karyawan untuk memperlancar produktivitas dan memaksimalkan kinerja serta waktu secara efektif. Peran karyawan sangat dibutuhkan untuk kesuksesan dari suatu perusahaan, apabila karyawan tidak bekerja secara efektif maka akan menjadi penghambat dari keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki efektivitas kerja dengan menyelesaikan tugas sesuai target atau waktu yang telah ditentukan maka dinilai memiliki efektivitas kerja baik dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilan.

Kurangnya efektivitas kerja dapat menyebabkan perusahaan menjadi terhambat dan tidak berkembang serta ketika efektivitas kerja tidak optimal, maka tujuan dari suatu perusahaan tidak tercapai atau tidak mencapai target yang ditentukan sebab efektivitas merupakan kunci dari kesuksesan suatu perusahaan. Kondisi lingkungan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan di suatu perusahaan dan akan sulit untuk perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditentukan.

Efektivitas adalah suatu kondisi dimana menunjukkan terkait keberhasilan kerja yang telah ditetapkan (Murti et al., 2013). Menurut Siagian (1986; Ambia, 2018) efektivitas kerja adalah

menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Efektivitas organisasi adalah untuk mengukur efektif atau tidak sebuah organisasi dan merupakan aspek dari kinerja suatu organisasi (Kataria et al., 2012). Menurut Ambia (2018) efektivitas kerja adalah kemampuan dalam memilih tujuan tertentu serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, efektivitas kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan digunakan untuk mencapai sebuah prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang ada. Efektivitas juga sebagai ukuran dalam berhasil atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi dan ketika tujuan dapat tercapai maka suatu organisasi tersebut dapat dikatakan sebagai efektif.

Menurut Steers (1985) terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja antara lain karakteristik organisasi yang menggambarkan struktur dari suatu organisasi dan menempatkan individu dalam hubungan yang relatif serta perilaku individu yang tetap mengutamakan tugas, karakteristik lingkungan menggambarkan hubungan antar anggota yang ada di suatu organisasi dan kondisi di organisasi tersebut ketika lingkungan yang terbentuk melalui hubungan antar anggota yang mendukung akan mempermudah terjadinya komunikasi efektif antara individu atau kelompok dan lingkungan kerja dengan komunikasi yang baik serta nyaman akan meningkatkan kepuasan dalam berkomunikasi pada tiap karyawan. Karakteristik anggota dimana merupakan faktor yang sangat berpengaruh untuk organisasi dikarenakan perilaku individu sangat penting dalam proses pencapaian tujuan dari organisasi sebab tiap anggota selalu berhubungan dengan anggota lain yang ada di organisasi sehingga perilaku dapat menentukan tercapainya tujuan dalam organisasi tersebut. Karakteristik kebijaksanaan memiliki gambaran yaitu mementingkan anggota yang ada di organisasi dengan mengkoordinasi tiap anggota, baik proses berkomunikasi antar anggota atau bagaimana pengambilan keputusan yang bijak. Menurut Steers (1985) efektivitas kerja sangat mempengaruhi organisasi dan anggota di organisasi tersebut dalam berkembang dan juga dalam pencapaian tujuan yang sesuai dengan organisasi. Pada faktor karakteristik lingkungan terdapat hubungan antar anggota dimana komunikasi yang nyaman dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mempengaruhi karakteristik lingkungan pada kepuasan komunikasi antar anggota serta pada faktor karakteristik kebijaksanaan dan praktek manajemen organisasi dapat berhasil ketika proses komunikasi dan adaptasi lingkungan berjalan baik.

Efektivitas sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya efektivitas suatu organisasi atau perusahaan dapat mengetahui keberhasilan dalam mencapai tujuan di organisasi atau perusahaan tersebut. Gambaran lain dari efektivitas kerja adalah sejauh mana individu atau kelompok dalam melakukan tugas dengan tepat sasaran atau sesuai dengan tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Efektivitas sangat penting dalam sebuah organisasi dikarenakan setiap pimpinan di suatu organisasi berusaha dengan berbagai macam cara agar mencapai efektivitas kerja di organisasi tersebut sehingga tujuan dan sasaran dapat tercapai (Setiawan et al., 2019).

Karyawan yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi akan menciptakan keberhasilan pada suatu organisasi. Menciptakan hubungan yang baik antar karyawan yang lainnya dapat membuat komunikasi menjadi lebih efektif dan tercapainya efektivitas kerja yang tinggi sebab penting bagi pimpinan untuk menciptakan komunikasi yang baik di suatu perusahaan agar efektivitas kerja dari karyawan tinggi sehingga dapat mencapai keberhasilan pada suatu perusahaan Hanum (2022). Karyawan dengan efektivitas kerja yang tinggi akan memiliki keinginan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan taat pada peraturan perusahaan, sikap bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, serta sikap kerja yang positif. Ketika efektivitas berjalan dengan baik maka pekerjaan menjadi cepat selesai dan tidak perlu melaksanakan lembur untuk menyelesaikan tugas yang belum selesai sehingga individu dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan lebih baik. Efektivitas dapat disebut

efektif ketika individu tidak memperhatikan terkait waktu atau tenaga dan lain hal (Setiawan et al., 2019).

Efektivitas kerja karyawan yang menurun terlihat ketika ia tidak mencapai target dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memiliki komunikasi yang buruk dan merasa tidak nyaman ketika berkomunikasi baik dengan atasan maupun antar karyawan sehingga efektivitas kerja menjadi tidak efektif. Efektivitas kerja dapat tercapai apabila memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja ataupun atasan, serta kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja. Sebab, ketika hubungan tidak harmonis atau komunikasi yang terjalin buruk dan tidak dapat bekerjasama maka akan membuat efektivitas kerja menurun dan tidak dapat mencapai target. Efektivitas kerja karyawan yang menurun akan merugikan suatu perusahaan sebab tidak dapat memenuhi target perusahaan dan dapat menyebabkan pemasukkan dari perusahaan juga menurun (Hanum, 2022).

Efektivitas kerja sangat penting peranannya untuk perusahaan guna pencapaian target perusahaan dan manfaat dari efektivitas kerja menurut Suraswati et al (2021) adalah karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, karyawan yang bekerja dengan optimal atau efektif dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, membangun komunikasi yang baik antar karyawan, dan memiliki sikap yang disiplin. Efektivitas kerja yang optimal dapat membuat produktivitas kerja juga optimal. Menurut Mulyana, Izzati, Puspitadewi, & Budiani (2022) Produktivitas kerja juga dapat menurun karena kurangnya komunikasi dengan rekan kerja dan proses penyesuaian untuk bekerja. Efektivitas sering digunakan sebagai istilah dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yang menggambarkan terkait tepat atau tidak sasaran yang dipilih oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Efektivitas juga bentuk dari kegiatan – kegiatan yang terdapat di organisasi untuk mengembangkan organisasi tersebut dengan program atau kegiatan yang ada dan diwujudkan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, serta keterampilan yang dimiliki oleh anggota tersebut. Organisasi dapat dikatakan berhasil jika tujuan yang telah ditetapkan pada organisasi tersebut dapat dilaksanakan atau diwujudkan dan memberikan manfaat untuk organisasi. Menurut Ambia (2018) efektivitas kerja berkaitan dengan biaya, tenaga, pemikiran, dan mutu di suatu organisasi dan efektivitas juga untuk mencapai prestasi semaksimal mungkin dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada

Komunikasi adalah hal yang penting untuk manusia karena sebagai makhluk sosial maka tidak mungkin manusia tidak akan berinteraksi dengan manusia yang lainnya, sehingga dalam melakukan interaksi antar individu lainnya diperlukan komunikasi sebab merupakan sarana yang baik dalam berinteraksi antar individu maupun secara berkelompok dikarenakan manusia pasti memerlukan orang lain dengan penyampaian baik secara verbal maupun non verbal (Didik, 2021). Menurut Pongton & Suntrayuth (2019) komunikasi dalam suatu organisasi adalah keseluruhan dari waktu untuk melakukan interaksi antar anggota dengan penuh kehangatan dan dukungan antar anggota. Kepuasan komunikasi adalah kenyamanan dalam berkomunikasi dengan memiliki perasaan yang nyaman saat melakukan komunikasi dan memiliki hubungan – hubungan yang baik dalam suatu organisasi (Pace & Faules, 2013).

Kepuasan komunikasi merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan di suatu perusahaan dikarenakan setiap individu yang bekerja tersebut menjalankan tugas dan aktivitas di perusahaan adalah individu yang memiliki kebutuhan beraneka ragam dan selalu berusaha untuk mencapai keberhasilan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kepuasan komunikasi yaitu tingkat kepuasan karyawan yang ada di organisasi dengan persepsi melalui lingkungan komunikasi secara menyeluruh. Ketika memiliki kepuasan komunikasi yang baik maka akan berpengaruh kepada perilaku dan sikap dari anggota, tentu akan berdampak pada efektivitas kerja yang dimiliki oleh anggota.

Manfaat dari efektivitas kerja adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja, menjaga reputasi organisasi, meningkatkan motivasi karyawan, dan semakin mempererat

komunikasi antar karyawan (Ambia, 2018). Kepuasan komunikasi tentu memiliki pengaruh bagi efektivitas, ketika komunikasi di organisasi berjalan dengan baik dan nyaman maka akan mempengaruhi efektivitas individu dalam mencapai target sasaran dimana dapat lebih cepat tercapai melalui komunikasi baik individu dengan anggota yang lain sebab pencapaian tujuan, tentu perlu bantuan anggota lain dalam mencapai tujuan dari organisasi bersama.

Komunikasi yang baik dapat mengurangi terjadinya kesalahpahaman antar anggota dan menciptakan lingkungan yang nyaman dan membuat individu menjadi lebih optimal dalam bekerja ketika memiliki lingkungan yang nyaman. Komunikasi yang baik, juga dapat meningkatkan produktivitas anggota serta dapat merealisasikan tujuan dan target pada organisasi atau perusahaan tersebut. Kepuasan komunikasi dapat membantu anggota untuk meningkatkan komunikasi yang baik antar anggota. Kompetensi komunikasi yang baik antar anggota dapat mengembangkan tugas dan tingkat kerja dengan baik dikarenakan ketika komunikasi buruk antar anggota atau terdapat konflik dalam organisasi maka akan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal pada anggota dan tujuan dari organisasi tidak dapat tercapai dengan baik (Siregar et al., 2015).

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Hanum (2022) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Perlengkapan Dan Pengelolaan Aset Provinsi Sumatra Utara” menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi dengan efektivitas kerja pegawai dilihat dari hasil penelitian yaitu sering terjadi *miss communication* dikarenakan ketidaklancaran komunikasi dan kurang keterbukaan antar pegawai sehingga komunikasi menjadi tidak efektif sehingga tujuan dari organisasi menjadi sulit dicapai dikarenakan komunikasi yang tidak baik. Pada penelitian terdahulu selanjutnya oleh Nor (2013) yang berjudul “Hubungan Kepuasan Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Srikandi Plastik Sidoarjo” yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dimana apabila kepuasan komunikasi organisasi berjalan baik maka motivasi kerja yang dirasakan karyawan dapat maksimal, begitupun sebaliknya.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan kedua penelitian terdahulu terletak pada kedua variabel dimana judul yang tidak sama dengan kedua penelitian terdahulu dan pada penelitian terdahulu menurut Hanum (2022) variabel X adalah komunikasi dan Variabel Y adalah efektivitas kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel X adalah kepuasan komunikasi dan variabel Y adalah Efektivitas kerja. Pada penelitian terdahulu oleh Hanum (2022) menggunakan pengaruh dan pada penelitian ini menggunakan hubungan sebagai bahan dasar untuk penelitian. Pada penelitian terdahulu menurut Nor (2013) judul pada variabel X adalah kepuasan komunikasi dan variabel Y adalah Motivasi Kerja, serta yang menjadi perbedaan terletak pada variabel Y pada penelitian ini menggunakan Efektivitas kerja.

Penelitian mengenai kepuasan komunikasi dengan efektivitas kerja sangat penting dilakukan karena saat ini kebutuhan akan efektivitas kerja di tempat kerja semakin meningkat. Kepuasan komunikasi dalam suatu perusahaan juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja dan manajemen dari suatu perusahaan yaitu dengan melakukan langkah – langkah untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan mereka dengan mengevaluasi dan meningkatkan kualitas komunikasi serta memastikan karyawan merasa puas dengan sistem komunikasi yang ada di perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan komunikasi di tempat kerja akan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan efektif dan efisien, sebaliknya jika komunikasi di tempat kerja kurang memuaskan karyawan bisa merasa frustrasi dan tidak termotivasi sehingga akan berdampak negatif pada kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan komunikasi di tempat kerja dengan memahami manajemen yaitu membuat kebijakan serta strategi yang lebih baik dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan komunikasi karyawan. Penelitian ini juga memastikan bahwa perusahaan tetap kompetitif dan

meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan serta penelitian ini berfokus pada divisi mobil yang ada di perusahaan.

Dengan adanya fenomena tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian di PT. X untuk mengetahui apakah terdapat hubungan diantara kedua variabel yaitu kepuasan komunikasi dengan efektivitas kerja yang ada di perusahaan melalui fenomena yang telah didapat.

Metode

Sampel dan Populasi Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah serta karakteristik dari populasi atau sebagian kecil dari anggota pada populasi yang akan diambil sesuai dengan beberapa prosedur tertentu untuk mewakili populasi (Siyoto & Sodik, 2015). Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 61 karyawan tetap yang berada di PT. X. Karakteristik sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang telah berada di PT. X selama lebih dari 3 tahun dan merupakan karyawan tetap di PT. X, serta berada di divisi bagian mobil. Jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini sebanyak 30 untuk tryout dan 31 untuk pengambilan data.

Populasi adalah keseluruhan dari tiap elemen yang akan diteliti dengan memiliki ciri – ciri yang sama baik berupa individu suatu kelompok yang akan diteliti (Handayani, 2020). Populasi juga tidak hanya pada subjek yang akan dipelajari saja namun juga sifat atau karakteristik dari subjek. Populasi pada penelitian ini adalah 81 karyawan di PT. X.

Menurut Sugiyono (2019) teknik sampling adalah teknik dengan pengambilan sampel dimana untuk mengetahui sampel yang akan digunakan pada sebuah penelitian dan terdapat beberapa macam teknik sampling yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling* dimana pengambilan sampel secara acak yaitu kelompok sampel ditargetkan memiliki atribut tertentu. Pada penelitian ini peneliti melakukan pengambilan sampel pada karyawan PT. X dengan berdasarkan karakteristik sampel yang telah ditentukan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian guna mengumpulkan data dengan lebih efisien dan hasil yang lebih baik, lengkap, dan sistematis agar dapat dengan mudah diolah (Arikunto, 2019). Pada penelitian ini menggunakan skala psikologi dengan penskalaan likert. Dengan *skala likert* maka variabel yang akan diukur digunakan sebagai indikator dari variabel dan indikator itulah yang akan menjadi bahan untuk menyusun item – item dalam sebuah instrumen yang dapat berupa pernyataan ataupun pertanyaan (Sugiyono, 2019).

Pada penelitian ini terdapat beberapa pilihan jawaban yang akan digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan *skala likert* yaitu (SS) atau sangat setuju, (S) atau setuju, (TS) atau tidak setuju, dan (STS) atau sangat tidak setuju. Dengan empat pilihan jawaban ini diharapkan dapat mengetahui dan mengelompokkan jawaban dari subjek. Peneliti tidak meletakkan pilihan (N) atau netral dikarenakan agar jawaban yang diberikan oleh subjek atau

responden dapat konsisten dan maksimal. Peneliti mengelompokkan pernyataan menjadi dua bagian yaitu positif (*favorable*) dimana pernyataan bersifat positif berdasarkan aspek – aspek dalam variabel sedangkan negatif (*unfavorable*) adalah pernyataan yang bersifat negatif berdasarkan aspek – aspek dalam variabel (Azwar, 2016).

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu skala psikologi yang dibagikan melalui *google form*. Skala psikologi adalah bentuk alat untuk mengukur atribut non-kognitif dan disajikan dalam bentuk format tulis (Azwar, 2016). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala kepuasan komunikasi dan skala efektivitas kerja. Skala kepuasan komunikasi disusun berdasarkan aspek menurut Pace & Faules (2013) yaitu informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, kecukupan informasi, kemampuan untuk menyarankan perbaikan, efisiensi berbagai saluran komunikasi ke bawah, kualitas media, cara sejawat berkomunikasi, informasi tentang organisasi, dan integrasi organisasi. Pada skala efektifitas kerja disusun berdasarkan aspek menurut Steers (1985) yang meliputi kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Dengan menggunakan skala psikologi dimana untuk melakukan diagnosis atau kesimpulan atas data yang telah diambil.

Analisis Data

Uji Validitas Menurut Azwar (2016) validitas adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur apa yang diukur atau konsep yang harus diukur. Uji validitas juga untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan alat ukur yang digunakan dalam melakukan fungsinya. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan bantuan program SPSS dan menggunakan teknik *corrected item-total correlation* untuk melihat kesesuaian fungsi butir dengan fungsi keseluruhan skala dan ketika semakin tinggi nilai korelasinya maka alat memiliki keselarasan. Pengujian validitas menggunakan program SPSS 25.0 for windows. dengan kriteria yaitu :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Validitas menunjukkan ketepatan data sesungguhnya yang terjadi dengan data yang diperoleh oleh peneliti untuk mencari validitas pada sebuah item dan jika korelasi diatas 0,3 maka item dinyatakan valid namun jika item dibawah 0,3 maka item dinyatakan tidak valid (Azwar, 2016).

Uji reliabilitas adalah hasil dari penelitian yang reliabel apabila ada kesamaan pada data dengan waktu yang berbeda. Instrumen reliabel ketika digunakan beberapa kali maka akan tetap menghasilkan data yang sama atau konsisten (Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian menggunakan *Cronbach's Alpha* guna mengukur tingkat reliabilitas dan diukur dengan koefisien yang berkisar antara 0 hingga 1,00. Sehingga semakin tinggi koefisien mendekati 1,00 maka realibilitas akan semakin tinggi juga dan begitupun sebaliknya, jika koefisien rendah mendekati 0, maka reliabilitasnya akan rendah (Azwar, 2016).

Uji normalitas adalah Sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk melakukan penilaian terkait sebaran data pada variabel dan apakah sebaran tersebut normal atau tidak dan untuk melihat apakah residual yang telah didapat memiliki distribusi yang normal (Sugiyono,

2019). Data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$) maka dapat dikatakan sebagai data normal namun tetap perlu uji normalitas untuk memastikan data normal. Pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan alat bantu *software* SPSS versi 25.0 *for windows*. Uji ini berkaitan dengan tingkat kesesuaian antara distribusi sampel dan distribusi teoritis dan jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dikatakan distribusi normal.

Uji linearitas digunakan untuk memeriksa terdapat keterkaitan linier antara variabel – variabel. Jika terdapat hubungan antar variabel yang memiliki pola linier, maka dapat untuk digunakan teknik korelasi pada analisis data (Sugiyono, 2019). Pengujian ini menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 25.0 *for windows* dengan menggunakan uji linearitas dan kedua variabel dinyatakan memiliki hubungan yang linear jika nilai signifikannya adalah kurang dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$).

Uji hipotesis adalah langkah prosedur statistik yang memungkinkan peneliti dapat menggunakan data sampel guna menarik kesimpulan tentang suatu populasi dan langkah ini untuk menentukan hipotesis dapat diterima atau ditolak. Pada penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk menganalisis keeratan hubungan antara dua variabel yang memiliki distribusi data yang normal dengan menggunakan alat bantu yaitu program SPSS versi 25.0 *for windows*. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel kepuasan komunikasi dengan efektivitas kerja. Hasil dari analisis akan dikategorikan pada beberapa tingkatan hubungan dimulai dari sangat lemah hingga sangat kuat Tingkatan hubungan ini berfungsi untuk menunjukkan seberapa tinggi tingkat hubungan antara kedua variabel (Sugiyono, 2019).

Hasil

Hasil Uji Validitas

Setelah melakukan uji coba instrumen penelitian yaitu pada skala kepuasan komunikasi dan skala efektivitas kerja diperoleh hasil uji validitas pada skala efektivitas kerja menunjukkan bahwa dari 36 item pernyataan, ada 2 aitem pernyataan yang dianggap tidak valid. Pada kepuasan komunikasi menunjukkan bahwa dari 48 item pertanyaan, ada 3 aitem yang dianggap tidak valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada item – item skala penelitian ini menunjukkan bahwa item pada skala kepuasan komunikasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,953 dan efektivitas kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,953 sehingga aitem pada skala kepuasan komunikasi dan efektivitas kerja juga dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan tetap bagian divisi mobil, setelah mendapatkan data penelitian. Peneliti melakukan olah data melalui *software* SPSS versi 25.0 *for windows*. Berikut hasil uji statistik deskriptif pada penelitian ini. Dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Deskripsi Statistik Data Penelitian

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Kepuasan Komunikasi	31	91	136	115,03	9,921
Efektivitas Kerja	31	116	180	153,77	12,592

Dari tabel statistik deskriptif, ditemukan bahwa hasil data dari variabel kepuasan komunikasi memiliki nilai rendah sebesar 91 dan nilai tertinggi sebesar 136 dengan mean yaitu 115,03 serta sampel yang berjumlah 31. Standar deviasi pada variabel kepuasan komunikasi yaitu sebesar 9,92. Pada variabel efektivitas kerja memiliki hasil nilai rendah yaitu 116 dan nilai tertinggi sebesar 180 dengan mean sebesar 153,77. Pada standar deviasi variabel efektivitas kerja sebesar 12,592.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan alat SPSS versi 25.0 *for windows*. Data akan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya yaitu lebih dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas data dari kedua variabel ditunjukkan pada tabel yang tertera di bawah.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Komunikasi	0,134	Distribusi data normal
Efektivitas Kerja		

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menunjukkan bahwa secara statistik berdistribusi normal dengan menggunakan hasil uji *kolmogrov-smirnov*. Hal ini, dikarenakan hasil nilai signifikansi adalah 0,134 dimana nilai tersebut diatas dari 0,05 sehingga dikatakan sebagai distribusi data normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memeriksa terdapat keterkaitan linier antara variabel – variabel. Jika terdapat hubungan antar variabel yang memiliki pola linier, maka dapat untuk digunakan teknik korelasi pada analisis data. Pengujian ini menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 25.0 *for windows* dengan menggunakan uji linearitas dan kedua variabel dinyatakan memiliki hubungan yang linear jika nilai signifikannya adalah kurang dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Berikut hasil dari uji linearitas yang menggunakan *test for linearity*.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Komunikasi	0,000	Data Linear
Efektivitas Kerja		

Melalui analisis linearitas yang telah dilakukan, maka hasil uji linearitas menyatakan jika ditemukan signifikansi nilai hubungan antara kedua variabel yaitu 0,000. Dengan hasil 0,000 maka dapat dikatakan kedua variabel terbukti membentuk garis yang linie. Dikarenakan nilai signifikansinya adalah kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$).

Uji Hipotesis

Pada penelitian hubungan antara dua variabel dianggap berkorelasi jika nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan dianggap tidak berkorelasi jika nilai p lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Berikut ini merupakan hasil dari uji hipotesis.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		Kepuasan Komunikasi	Efektivitas Kerja
Kepuasan Komunikasi	Pearson Correlation	1	0.824
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	31	31
Efektivitas Kerja	Pearson Correlation	0.824	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	31

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas menunjukkan bahwa besar hubungan antara kedua variabel memiliki koefisien pearson dengan korelasi yang sebesar 0.824 dengan signifikan 0.000. Maka, hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat sesuai dengan kategori nilai koefisien yaitu 0,80 hingga 1,000 dan memiliki korelasi yang positif. Sehingga hipotesis yaitu “Terdapat hubungan kepuasan komunikasi dengan efektivitas kerja pada karyawan di PT. X” sesuai dengan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan.

Pembahasan

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan komunikasi dengan efektivitas kerja di karyawan PT. X. Peneliti memiliki hipotesis yaitu “Terdapat hubungan kepuasan komunikasi dengan efektivitas kerja pada karyawan di PT. X” di bagian divisi mobil. Peneliti melakukan uji hipotesis dengan bantuan alat SPSS versi 25.0 for windows. Uji korelasi pada penelitian menggunakan korelasi Pearson product moment kepada 31 karyawan dan hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan.

Pada penelitian ini uji korelasi Pearson Product Moment yang menggunakan alat bantu SPSS versi 25.0 for windows memiliki hasil koefisien korelasi sebesar 0,824 yang menunjukkan sangat kuat berdasarkan tabel dari 4.6 kategorisasi koefisien korelasi. Faktor yang mempengaruhi hasil koefisien korelasi sangat kuat adalah lingkungan kerja yang ada dimana kenyamanan dalam bekerja di perusahaan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan

maka akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga menghasilkan kepuasan terhadap komunikasi sehingga karyawan dapat optimal dalam bekerja dengan mencapai target dimana efektivitas kerja juga ikut membaik (Santosa, 2017). Maka, hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif pada variabel kepuasan komunikasi dengan efektivitas kerja dan hasil hipotesis yaitu “Terdapat hubungan kepuasan komunikasi dengan efektivitas kerja pada karyawan di PT.X” dapat diterima. Hal ini, sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Andi (2018) dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,576 yang menunjukkan signifikan dan memiliki hubungan yang positif serta signifikan dengan kedua variabel pada penelitian sebelumnya. Pada Uji korelasi Pearson Product Moment menunjukkan arah hubungan positif atau negatif dan hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel kepuasan komunikasi dengan efektivitas kerja memiliki hubungan dengan arah yang positif dimana semakin tinggi kepuasan komunikasi maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka berlaku juga sebaliknya dimana semakin rendah kepuasan komunikasi maka semakin rendah pula efektivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari variabel efektivitas kerja menunjukkan 13% karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dan 71% karyawan memiliki efektivitas kerja yang sedang, serta 16% menunjukkan karyawan yang memiliki efektivitas kerja yang rendah. Pada variabel kepuasan komunikasi karyawan menunjukkan hasil 7% kategori tinggi terkait kepuasan komunikasi pada karyawan dan 77% karyawan tergolong memiliki kepuasan komunikasi sedang. Lalu, karyawan menunjukkan hasil 16% rendah yaitu kepuasan komunikasi pada karyawan. Dari hasil kedua variabel, karyawan menunjukkan memiliki efektivitas kerja dan kepuasan komunikasi yang tergolong rendah dimana hasil menunjukkan pada variabel efektivitas kerja 71% yang sedang dan 77% pada variabel kepuasan komunikasi yang sedang. Sehingga kedua variabel tergolong dalam kategori sedang.

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah dilakukan, maka diketahui rata – rata tiap aspek efektivitas kerja yaitu pada aspek penyesuaian diri memiliki nilai sebesar 3,39 dan aspek prestasi kerja yaitu memiliki nilai sebesar 3,33. Pada aspek kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 3,40. Pada hasil dari tiap rata – rata aspek maka aspek kepuasan kerja memiliki nilai paling tinggi dibandingkan dengan dua aspek lainnya. Dari hasil yang telah didapat menyatakan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi di perusahaan dan menurut Steers (1985) dapat dilihat melalui kesesuaian pekerjaan di perusahaan, kompensasi yang diberikan perusahaan baik, dan pengawasan yang diberikan atasan. Maka, dengan hasil yang telah didapat dimana aspek kepuasan kerja lebih tinggi menunjukkan jika karyawan memiliki kepuasan dan mencintai pekerjaannya di perusahaan serta dapat bertindak positif melalui kepuasan yang ia dapatkan di perusahaan.

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah dilakukan, Maka diketahui rata – rata tiap aspek pada kepuasan komunikasi yaitu pada aspek informasi yang berkaitan dengan pekerjaan memiliki nilai sebesar 3,43 dan pada aspek kecukupan informasi memiliki nilai sebesar 3,38. Aspek individu yang menyarankan penyempurnaan memiliki nilai sebesar 3,40 dan aspek efisiensi berbagai macam saluran komunikasi memiliki nilai sebesar 3,44. Lalu, pada aspek kualitas media memiliki nilai sebesar 3,42 dan aspek cara sejawat berkomunikasi memiliki nilai sebesar 3,46. Pada aspek informasi tentang organisasi secara keseluruhan memiliki nilai sebesar 3,38 dan integrasi organisasi memiliki nilai sebesar 3,39.

Dari hasil analisis data berdasarkan rata – rata tiap aspek, maka ditemukan bahwa aspek cara sejawat berkomunikasi memiliki nilai paling tinggi diantara aspek yang lainnya. Hal ini, berarti tiap karyawan memiliki hubungan yang baik dan dapat dilihat melalui dapat berinteraksi dengan karyawan lainnya serta dapat berdiskusi dengan karyawan yang lain. Cara sejawat

berkomunikasi merupakan bentuk komunikasi antar karyawan melalui interaksi yang dilakukan dan tingkat kepuasan yang timbul dari diskusi dengan karyawan lainnya (Pace & Faules, 2013).

Pada efektivitas kerja terdapat beberapa faktor menurut Steers (1985) yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, dan karakteristik kebijaksanaan dan praktek manajemen. Pada karakteristik lingkungan yaitu ketika lingkungan yang terbentuk melalui hubungan antar anggota yang mendukung akan mempermudah terjadinya komunikasi efektif antara individu atau kelompok dan lingkungan kerja dengan komunikasi yang baik serta nyaman akan meningkatkan kepuasan dalam berkomunikasi pada tiap karyawan. Kenyamanan dalam berkomunikasi di lingkungan kerja dapat dilihat dari hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan atasan dan menciptakan suasana kekeluargaan serta komunikasi yang baik. Maka, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kepuasan dalam berkomunikasi di lingkungan kerjanya, sehingga kepuasan komunikasi turut dapat memengaruhi efektivitas kerja karyawan (Santosa, 2017).

Dari kedua variabel menunjukkan rata – rata yang sama rata antara aspek lainnya dan menemukan adanya hubungan antara kepuasan komunikasi dan efektivitas kerja dan pada variabel efektivitas kerja dapat ditingkatkan melalui kepuasan komunikasi. Pada penelitian ini memiliki hubungan berkategori sangat kuat dan signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa nilai *mean* dari kepuasan komunikasi lebih tinggi dari efektivitas kerja sehingga dapat dikatakan jika karyawan memiliki kepuasan komunikasi maka efektivitas kerja pada karyawan juga ikut meningkat sehingga dapat bekerja secara optimal. Kepuasan komunikasi dalam suatu organisasi dapat berdampak pada tingkat efektivitas kerja karyawan terhadap organisasi di dalamnya (Lukito & Setiyani, 2017).

Penelitian ini secara khusus berfokus kepada hubungan antara kepuasan komunikasi dan efektivitas kerja pada karyawan di PT.X. Salah satu perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya oleh Andi (2018) terkait kepuasan komunikasi dilakukan pada pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya dengan jumlah subjek yang digunakan lebih sedikit dari penelitian ini serta perbedaan lokasi penelitian yaitu penelitian ini berada di perusahaan dan pada penelitian sebelumnya berada di kantor sehingga memiliki perbedaan pada efektivitas kerja serta komunikasi di tiap tempat. Sehingga, penelitian mengenai hubungan antara kepuasan komunikasi dengan efektivitas kerja dapat dilakukan di tempat yang berbeda dengan jumlah subjek yang berbeda juga.

Kesimpulan

Hasil penelitian berdasarkan perhitungan menggunakan korelasi Pearson Product Moment yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan komunikasi dan variabel efektivitas kerja memiliki hubungan yang signifikan dikarenakan nilai 0,000 >0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan “Terdapat hubungan kepuasan komunikasi dengan efektivitas kerja pada karyawan di PT.X” dapat diterima.

Hasil uji hipotesis menggunakan alat bantu SPSS versi 25.0 for windows dan hasil uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment yang menghasilkan nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,824. Berdasarkan dari nilai koefisien korelasi tersebut maka dapat dikategorikan bahwa tingkat hubungan antara kepuasan komunikasi dengan efektivitas kerja tergolong sangat kuat dan menunjukkan tanda positif. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan komunikasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula efektivitas

kerja yang dimiliki oleh karyawan. Begitupula sebaliknya jika semakin rendah kepuasan komunikasi yang ditunjukkan karyawan maka semakin rendah pula efektivitas kerja pada karyawan di perusahaan tersebut.

Saran

Bagi perusahaan atau organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan terkait pentingnya kepuasan komunikasi yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja pada karyawan agar optimal dalam bekerja. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan prestasi kerja pada karyawan berdasarkan hasil penelitian dimana aspek prestasi kerja tergolong rendah diantara aspek lainnya. Sehingga diharapkan perusahaan dapat memberikan *reward* yang berinovasi agar karyawan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk memenuhi target yang ditentukan. Selain, diberikan *reward* atau penghargaan maka dapat perusahaan juga dapat menciptakan *workshop* antar rekan kerja agar lebih erat dan dengan keeratan yang terjalin maka sesama rekan kerja akan membantu untuk saling mencapai target. Pada variabel kepuasan komunikasi yaitu pada aspek informasi organisasi secara keseluruhan dan aspek kecukupan informasi memiliki nilai terendah sehingga perusahaan dapat memberikan inovasi baru cara penyampaian informasi agar dapat tersampaikan dengan baik dan memberikan perhatian lebih pada karyawan agar dapat mengetahui informasi organisasi menyeluruh.

Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah referensi ilmu psikologi terutama pada bagian psikologi industri dan organisasi dan penelitian ini hanya berfokus kepada hubungan antara kepuasan komunikasi dengan efektivitas kerja. Oleh karena itu, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti variabel lain yang berkaitan dengan kepuasan komunikasi dan peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya dapat memperbanyak subjek penelitian serta menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Ambia, N. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 3(1), 214–262. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/339/332>
- Andi, A. (2018). Hubungan Kepuasan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kawalukota Tasikmalaya. *PubBis: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 2(1), 23-38.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas Aitem. *Buletin Psikologi*, 3(1).
- Didik, H. (2021). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. UMSIDA Press.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika.
- Hanum, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Perlengkapan Dan Pengelolaan Aset Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 5(1), 8–15.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. UNESA University Press.
- Kataria, A., Rastogi, R., & Garg, P. (2012). Organizational Effectiveness as a Function of Employee Engagement. *South Asian Journal of management*, 20(4), 56–73. <http://eds.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=064e5db8-a001-4215-ad75-608ddb16618f%40sessionmgr4005&vid=2&hid=4211>
- Kholisa, N. (2012). Hubungan manajemen waktu dengan efektivitas kerja karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(1), 56–60. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2697>
- Lukito, L. A., & Setiyani, P. (2017). Analisa kepuasan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di hotel yello surabaya. *Universitas Kristen Petra*, 5(2), 151–161.
- Mas, S. R., & Haris, I. (2020). *Komunikasi Dalam Organisasi (Teori dan Aplikasi)*. UNG Press Gorontalo.
- Misbahuddin, I. H. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Mulyana, O.P., Izzati, U. A., Puspitadew, N. W. S., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Life Balance pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(1), 14-26.
- Murti, N. L. B. M., Rahardjo, K., & Riza, M. F. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–8.
- Mochammad, A., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara modal psikologis dengan produktivitas kerja pada pengusaha UMKM kerajinan kulit dan koper di kecamatan tanggulangin sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(01), 70-83.

- Nor, F. T. (2013). Hubungan Kepuasan Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Srikandi Plastik Sidoarjo. *JURNAL E-KOMUNIKASI*, 1(1), 1–10.
- Pace, R. W., & Faules, D. (2013). *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pongton, P., & Suntrayuth, S. (2019). Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education instituti. *ABAC Journal*, 39(3), 90–110.
- Santosa, R. E. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Cemara Agung, Cicalengka. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 47-56.
- Setiari, I. (2023). Hubungan penempatan kerja karyawan dengan efektivitas kerja karyawan pada cv. anyar putra ciamis. *Jurnal Media Teknologi*, 09(02), 152–163.
- Setiawan, N., Hasibuan, H. A., & Setiawan, A. (2019). Pengaruh Hubungan Interpersonal DAN Efektivitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayann Publik (Studi Empiris pada Kator Basaras Medan). *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX 1.2*, 1(2), 77–84.
- Siregar, T. A., S Hubeis, A. V., & Pandjaitan, N. K. (2015). Pengaruh Kepuasan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PD BPR Bank Pasar Bogor. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 10(1), 1–8. <https://doi.org/10.29244/mikm.10.1.1-8>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Steers, R. (1985). *Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku)*. Erlangga.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Suraswati, S., Sellang, K., & Ibrahim, M. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Aparat Di Kantor Kelurahan Arateng Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 9(1), 18–27. <https://doi.org/10.51817/prj.v9i1.331>
- Yantara, J. L. (2015). Analisis faktor kepuasan komunikasi organisasi di Apartemen Metropolis Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*, 3(1), 1–8.