
THE ANALYSIS OF COMMUNICATION RELATIONSHIP TOWARD EMPLOYEES' WORK SATISFACTION AT PT. ANDALL HASA PRIMA OF SOUTH LAMPUNG

Linda Septarina¹, Noviyaldi²

¹Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya (Penulis 1)

ABSTRACT

The problem in this research was the lack of horizontal and diagonal communication, some of them were less of frequency of communication among unit, therefore less of information among them. The satisfaction felt by employees in working can be seen by employees' attendance list. The problem in this research can be formulated was there any correlation between communication toward employees' work satisfaction of PT. Andall Hasa Prima of South Lampung. The research method used descriptive and inferential research method. The population was all employees of PT. Andall Hasa Prima of 51 people. The purpose of this research was to determine how big the communication relationship toward employees' work satisfaction of PT. Andall Hasa Prima of South Lampung. Based on statistic test obtained R square was 0,665 of coefficient correlation $0,815 \times 0,815 = 0,665$. R square can be called Coefficient determination, it meant 66,5% of work satisfaction can be explained by communication variable. While the rest can be explained by other factors which didn't observe in this research. The correlation regression was $Y = 3,842 + 0,998X$, it meant $a = 3,842$ and $b = 0,998$. At coefficient table was seen that t count of Communication (X) was $6,294 > t$ table $1,68$, it meant that H_0 was rejected and H_a was accepted.

Key Words : *Communication Relationship, Work Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana, karena selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan, sumber daya manusia juga sebagai makhluk yang kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, tujuan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam perusahaan. Hal ini sangat membutuhkan pendekatan khusus karena

faktor-faktor tersebut akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga menghasilkan nilai yang positif bagi perusahaan dan pekerjaanya.

Pengertian organisasi menurut Manullang, M (2006,p.18) adalah : Organisasi dapat dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang – orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing – masing dengan tujuan terciptannya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Hubungan Komunikasi dapat terjadi dalam berbagai situasi, tetapi agar komunikasi efektif diperlukan suatu perhatian, pemahaman dan adanya timbal balik (*feedback*) dari komunikasi sehingga komunikator dapat mengetahui tanggapan terhadap dirinya sendiri dan tanggapan dari pesannya.

Penyebab utama adanya masalah dalam hubungan komunikasi adalah ketiadaan komunikasi yang efektif. Ketiadaan komunikasi yang efektif dapat menimbulkan terhalangnya pesan-pesan atau informasi yang akan disampaikan yang pada akhirnya dapat menimbulkan kesalahpahaman komunikasi (*miss communication*). Komunikasi tidak dapat berjalan efektif bila komunikator dan komunikan tidak memiliki keterampilan dalam berkomunikasi. Keterampilan pengiriman yang komunikatif dapat dilakukan dengan berbicara, menulis, bertindak dan mendengar, sedangkan keterampilan penerimaan yang komunikatif adalah mendengar, membaca dan mengamati.

PT.Andall Hasa Prima juga menerapkan bentuk komunikasi secara vertical, horizontal dan diagonal. Setiap perusahaan sebaiknya dapat menerapkan komunikasi yang baik dan efektif guna melancarkan penyampaian kebijaksanaan, strategi, dan langkah-langkah operasional perusahaan kepada seluruh karyawannya. Dalam berkomunikasi tentu saja hambatan-hambatan dalam komunikasi akan turut mengiri dalam proses komunikasi itu sendiri. Komunikasi vertikal yang meliputi komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas juga dipenuhi dengan berbagai hambatan yang seing terjadi dalam perusahaan seperti penyampaian pesan, rencana, informasi dan instruksi tugas dari pimpinan yang

kurang lengkap sehingga menimbulkan ketidakpahaman akan informasi yang disampaikan serta kurangnya motivasi dan pimpinan yang mengakibatkan karyawan tidak melaksanakan rencana dan instruksi tugas dengan sepenuh hati sehingga pelaksanaannya tidak sesuai dengan rencana dan instruksi yang diberikan.

Hambatan yang sering terjadi dalam komunikasi secara horizontal dan diagonal antara lain kurangnya frekuensi komunikasi antara bagian kerja yang satu dengan bagian kerja yang lainnya sehingga pertukaran informasi antar karyawan kecil kemungkinannya untuk terjadi. Lokasi kerja yang terpisah-pisah menjadi kendala utama dalam proses komunikasi ini. Faktor lingkungan juga turut mendukung terwujudnya kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja yang bising akibat lokasinya yang dekat dengan jalan raya menjadi kendala yang cukup mengganggu dalam kelancaran berkomunikasi. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya Hasibuan, Malayu S.P (2003,p.202),. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja antara lain dapat ditandai dengan masih adanya tingkat absensi pada karyawan. Tingkat absensi karyawan PT.Andall Hasa Prima pada Tahun 2013 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PT.Andall Hasa Prima Tahun 2013.

Bulan	Jumlah Kayawan (orang)	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	45	24	192	0	0
Februari	45	24	192	4	2,08
Maret	46	26	208	3	1,44
April	46	23	184	0	0
Mei	46	25	200	3	1,5
Juni	46	26	208	4	1,92
Juli	46	26	208	4	1,92
Agustus	51	25	200	0	0
September	51	26	208	1	0,48
Oktober	51	24	192	0	0
November	51	26	208	3	1,44
Desember	51	25	200	5	2,5
Rat-Rata					1,11

Sumber :PT.Andall Hasa Prima Tahun 2014

Jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan adalah 8 jam per hari, dimulai dari pukul 08.00 WIB hingga pukul 16.00 WIB. Total hari kerja dapat dihitung dengan rumus :

$$\text{Total Hari Kerja} = \text{Jam Kerja Per Hari} \times \text{Jumlah Hari Kerja}$$

Sedangkan tingkat Absensi dapat dihitung dengan rumus :

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen perbulan}}{\text{Total Hari Kerja perbulan}} \times 100 \%$$

Perusahaan mentolerir tingkat absensi karyawannya sebesar 4% untuk rata-rata perbulannya. Ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan di perusahaan PT.Andall Hasa Prima masih dapat ditolelir perusahaan yaitu dengan rata-rata tingkat absensi perbulannya sebesar 1,11%. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 2,50%, sedangkan pada bulan Februari, Maret, Mei, Juni, Juli, September, dan November tingkat absensi berkisar 0,48% hingga 2,08%. Tingkat absensi 0% terjadi pada bulan Januari, April, Agustus, dan Oktober. Dalam hal ini penyebab ketidakhadiran karyawan dikarenakan sakit, ada keperluan (izin) dan tanpa ada alasan yang jelas (alpa).

Tingkat absensi yang rendah merupakan salah satu indikasi kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Baik dan efektifnya komunikasi yang digunakan merupakan kunci sukses dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Indikasi kedisiplinan yang lain sebagai salah satu bentuk komunikasi perusahaan terhadap karyawannya adalah tingkat Surat Peringatan (SP) yang disampaikan kepada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan dan jumlah karyawan yang menerima Insetif Kondite Kerja (IKK). Berikut ini disajikan daftar Surat Peringatan (SP) dan Insetif Kondite Kerja (IKK) karyawan pada PT.Andall Hasa Prima pada tahun 2013.

Berdasarkan penjabaran di atas, terlihat pada Tabel 3 bahwa Permasalahan yang terjadi dalam tubuh perusahaan sebenarnya sangat berkaitan erat dengan kurang lancarnya komunikasi antara perusahaan dengan karyawan sebagai ujung tombak pelaksanaan Visi dan Misi perusahaan. Hambatan-hambatan dalam

komunikasi Vertikal, horizontal dan diagonal yang terjadi didalam perusahaan dapat memungkinkan tidak sampainya komunikasi yang dimaksud, sehingga apa yang dikomunikasikan tidak dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan. Hal ini dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan yang akhirnya akan menurunkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pada uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian tentang “**Analisis Hubungan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Andall Hasa Prima Lampung Selatan** “

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :Apakah terdapat hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Andall Hasa Prima Lampung Selatan?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan besarnya hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Andall Hasa Prima Lampung Selatan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan inferensial karena memberikan gambaran tentang variabel penelitian dan menjelaskan pengaruh yang terjadi antara variabel penelitian Komunikasi terhadap kepuasan kerja Karyawan dengan alat bantu berupaprogram pengilahan data SPSS.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer menurut Istijanto (2005,p.32) adalah Data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Data primer tersebut adalah : persepsi karyawan terhadap komunikasi dan kepuasan kerja. Data primer digunakan instrument pengumpulan data berupa kuesioner

(angket). Kuesioner tersebut berisi beberapa pertanyaan mengenai indikator-indikator komunikasi dan kepuasan kerja karyawan. Pertanyaan yang diajukan bersifat tertutup. Artinya, responden hanya diperbolehkan menjawab alternative jawaban yang telah disediakan, alternative jawaban disusun berdasarkan skala likert.

- b. Data Sekunder menurut Istijanto (2005,p.27) adalah data yang diperoleh tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen perusahaan dan buku.Data sekunder diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, seperti :gambaran umum, struktur organisasi dan tata kerja, dan jumlah karyawan. Data tersebut diambil dari surat-surat keputusan yang dituangkan dalam bentuk buku dan sumber-sumber lainnya. Data sekunder lainnya sebagai penunjang adalah dasar-dasar teori yang relevan dengan masalah yang diteliti, antarlain :teori manajemen sumber daya manusia, tentang komunikasi dan kepuasan kerja karyawan. Dasar-dasar teori tersebut diambil dengan cara mengutip, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui kegiatan penelitian kepustakaan (*library research*).

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan metode *Library Riset* atau Perpustakaan dan *Fild Riset*, beberapa teknik dalam *Fild Riset* yaitu :

1. Observasi adalah teknik pengumuman data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran mengenai masalah yang dihadapi.
2. Kuesioner adalah pengumuman data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2002,p.72), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Tujuan diadakan Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari

tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT.AndallHasaPrima Lampung Selatan sejumlah 51 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono(2002,p.73). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT.Andall Hasa Prima Lampung Selatan yang berjumlah 51 orang karyawan.Kemudian, dikarenakan jumlah populasi yang kecil, maka akan digunakan *Sampling Jenuh* dimana seluruh karyawan yang berjumlah 51 orang ini akan penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto, Suharsimi (2002,p.120) yang menyatakan bahwa apabila objek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah objek penelitian lebih besar dari 100 maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%".Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu menggunakan *non probability sampling*.

Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen, dan dalam penelitian ini adalah komunikasi (X).
2. Variabel Terikat Variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat adalah KepuasanKerja (Y).

Skala Pengukuran Variabel

Pada proses pengolahan data, untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan skala Likert. Dimana ditentukan item- item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Pengukuran dengan skala likert ini dilakukan dengan pembagian

Tabel 2. Instrumen Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Uji Persyaratan Instrumen

Penunjukkan tingkat keabsahan suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya alat ukur yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah. Tingkat rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud dan diuji oleh 30 responden, dengan menggunakan rumus dibawah ini :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$\sum X$ = Total skor belahan ganjil

$\sum Y$ = Total skor belahan genap

$\sum XY$ = Total skor belahan ganjil genap

Sumber : Sugiyono (2005, p.190)

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai α sebesar 0,05 (5%)
 - a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka tolak H_0 terima H_a .
 - b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka terima H_0 tolak H_a .
2. Menggunakan program SPSS 17.0 untuk uji validitas.
3. Menentukan kesimpulan dengan berdasarkan hipotesis berdasarkan probabilitas yang ditetapkan.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2005,p.109) Reliabilitas yaitu mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam penelitian ini, artinya bila alat ukur tersebut diujikan berkali-kali hasilnya tetap.

Uji realibilitas menggunakan rumus Alpha yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

$\sum \sigma_i$ = Jumlah varians skor tiap item

k = Banyaknya soal

σ^2 = Varians total

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas yaitu hubungan komunikasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y)

Rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX + et$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X = Hubungan Komunikasi

a =konstanta

b = koefisien regresi sederhana

et = error term

Sumber : Sudjana (2005,p.312)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, untuk menguji signifikan atau komunikasi berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap kepuasan kerja Karyawan PT.Andall Hasa Prima Lampung Selatan.

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

Rumusan Hipotesis :

Ho : Tidak ada Hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja
Karyawan PT.Andall Hasa Prima diLampung

Ha : Ada Hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan
PT.Andall Hasa Prima diLampung

Kriteria pengambilan keputusan dilakukan pada alpha 0,05 yaitu :

- a. Apabila signifikan (sig) < 0,05 maka Ho ditolak
- b. Apabila signifikan (sig) > 0,05 maka Ho diterima

atau

- a. Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan $dk = n-2$ dan $\alpha 0,05$ maka Ho ditolak.
- b. Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan $dk = n-2$ dan $\alpha 0,05$ maka Ho diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif adalah untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum atau generalisasi PT.Andall Hasa Prima Lampung Selatan. Dalam deskripsi data ini penulisakan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	PRIA	34	66,0 %
2	WANITA	17	33, %
	JUMLAH	51	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 3. diatas terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin pria berjumlah 34 oarang (66,6%). dan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 17 orang (33,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di dominasi dengan jenis kelamin pria.

Tabel 4. Responden Menurut Usia

No.	Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	21-25	17	33,3%
2	26-30	28	54,9%
3	>30	6	11,7%
	JUMLAH	51	100

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Berdasarkan tabel 4. terlihat bahwa responden yang berusia 21-25 tahun berjumlah 17 orang (33,3), yang berusia 26-30 tahun berjumlah 28 orang (54,9), sedangkan responden berusia > 30 tahun berjumlah 6 orang (11,7). Dengan demikian dapat diartikan bahwa responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di dominasi dengan responden yang berusia 26-30. Hasil jawaban tentang variabel komunikasi dan kepuasan kerja yang disebarkan kepada 51 responden adalah sebagai berikut

Tabel 5. Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mempercayai rekan sekerja saya	33	64,7	18	35,3	-	-	-	-	-	-
2	Rekan sekerja saya dapat bergaul baik satu sama lain	25	49,0	22	43,1	4	7,8	-	-	-	-
3	Hubungan saya dengan rekan sekerja saya memuaskan	27	52,9	22	45,1	1	2,0	-	-	-	-
4	Saya mempercayai atasan langsung saya	29	56,9	22	43,1	-	-	-	-	-	-
5	Atasan langsung saya mau mendengarkan saya	25	49,0	26	51,0	-	-	-	-	-	-
6	Saya dapat memberitahu atasan saya ketika ada sesuatu yang tidak beres	29	56,9	18	35,3	4	7,8	-	-	-	-
7	Atasan saya bersikap ramah terhadap anak buahnya	25	49,0	26	51,0	-	-	-	-	-	-
8	Atasan saya memahami kebutuhan kerja saya	34	66,7	15	29,4	2	3,9	-	-	-	-
9	Pimpinan berkomunikasi dengan tulus kepada para pegawai	23	45,2	27	52,9	1	2,0	-	-	-	-
10	Organisasi saya mendorong perbedaan pendapat.	29	45,1	27	52,9	1	2,0	-	-	-	-

Sumber: Hasil olah data tahun 2014.

Berdasarkan tabel 5. variabel komunikasi (X) yang paling banyak direspon oleh karyawan adalah pernyataan 8 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 responden (66,7%) dan yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden (29,4%). Pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 9 yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden (45,2%) dan 27 responden yang menyatakan setuju (52,9%).

Sedangkan variabel kepuasan (Y) yang paling banyak direspon oleh responden adalah pernyataan 1 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden (62,7%) dan yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden (35,3%). Pernyataan yang paling sedikit di respon adalah pernyataan 5 yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden (35,3%) dan 32 responden (62,7%) yang menyatakan setuju. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa ke 10 butir pernyataan yang telah diuji adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel. Nilai koefisien korelasi terbesar yaitu 0,738 dan nilai terkecil koefisien 0,429. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 1 uji validitas.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja(Y)

Pertanyaan	r hitung	R tabel	Kondisi	Kesimpulan
Pertanyaan Butir 1	0,594	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 2	0,856	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 3	0,756	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 4	0,440	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 5	0,848	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 6	0,834	0,361	r hitung > r tabel	Valid
pertanyaan Butir 7	0,756	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 8	0,599	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 9	0,746	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 10	0,486	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2014

Berdasarkan tabel 6. diatas menunjukkan bahwa ke 10 butir pernyataan yang telah diuji adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel. Nilai koefisien korelasi terbesar yaitu 0,856 dan nilai terkecil koefisien

korelasi yaitu 0,440. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 1 uji validitas.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.0560	1.821

a. Predictors: (Constant), pengawasan

Pada tabel 7. model summary terlihat bahwa model summary diperoleh angka R square adalah 0,569 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,754 \times 0,754 = 0,569$). R square bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 56,9% kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variabel komunikasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 56,9\% = 43,1\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Coefficient
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,457	5.168		.669	.507
Total Komunikasi	.920	.114	.754	8.045	.000

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,457	5.168		.669	.507
Total Komunikasi	.920	.114	.754	8.045	.000

Tabel diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis dengan statistik t untuk variable independent. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 3,457 + 0,920 X$

1. Konstanta sebesar 3,457 menyatakan bahwa jika tidak ada skor komunikasi (X=0) maka skor kepuasan sebesar 3,457

2. Koefisien regresi untuk $X = 0,920$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X (komunikasi) maka Y (kepuasan) akan bertambah 0,920. Hasil uji t untuk pengujian konstanta dan variabel terikat Y (kepuasan). Pada tabel *coefficient* terlihat bahwa t hitung untuk X (komunikasi) sebesar $8,045 > t$ tabel $1,68$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terlihat ada pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Andall Hasa Prima Lampung Selatan dimana diperoleh nilai koefisien determinasi R Squares sebesar 0,569 menunjukkan bahwa kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variabel komunikasi, sisanya di pengaruhi faktor lain. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Andall Hasa Prima Lampung Selatan. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini.

1. Berdasarkan hasil uji analisis model summary terlihat bahwa model summary diperoleh R square adalah 0,569 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,754 \times 0,754 = 0,569$). R square bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 56,9 % kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variabel komunikasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 56,9\% = 43,1\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan kutipan regres didapat persamaan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 3,457 + 0,920X$ dari persamaan tersebut diprediksia = 3,457 dan $b=0,920$
3. Berdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X (komunikasi) maka Y (kepuasan kerja) akan bertambah 0,920 hasil uji t untuk pengujian konstanta dan variabel terikat Y (kepuasan kerja). Pada tabel *coefficient* terlihat bahwa t hitung untuk X (komunikasi) sebesar $8,045 > t$ tabel $1,68$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alhusin Syahri, 2005, *Aplikasi Statistik Praktis SPSS*, Edisi kedua, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [2] Djatmiko, Yayat Hayati, 2004, *Perilaku Organisasi*, Penerbit CV. Alfa Beta, Bandung.
- [3] Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andy, Yogyakarta.
- [4] Handoko, T. Hani. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [5] Hasan, Iqbal, 2003, *Pokok-Pokok Materi Statistik*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [6] Hasibuan, Malayu S.P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [7] Hersey, Paul & Kenneth H. Blanchard, 2002, *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*, MacGraw-Hill, Englewood-New Jersey.
- [8] Manullang, M. 2002. *Manajemen Personalia*, Penerbit PT Ghalia Indonesia, Jakarta
- [9] Prabu Mangkunegara, A.A Anwar, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [10] Prabu Mangkunegara, A.A Anwar, 2004, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [11] Siagian, Sondang P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gramedia Jakarta.
- [12] Sugiyono, 2010, . *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung.