



POLITEKNIK UNGGUL LP3M
QUALITY FIRST

POLITEKNIK UNGGUL LP3M MEDAN

JURNAL
BISMAN INFO

9 772355 150006

ISSN :2355-1500

METAFORA PADA ORASI ROCKY GERUNG DENGAN TEMA: KARTU PRAKERJA ITU BIKIN RAKYAT DUNGU
Sharina Amanda

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU PADA SMK MUHAMMAD YAASIN
Abdul Gani

ANALISIS PENGARUH SISTEM PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.MASAJI KARGOSENTRA TAMA
Jenni Erlina, Manda Dwipayani Bhastary

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN NASABAH PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG BELAWAN
Hari Suhanda

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH SMP NURUL HASANAH MEDAN
Sabareddin Chaniago, Ahmad Fadli

PERANAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA UTARA
Dina Octavia, Diana Suksesiwaty Lubis

PERANAN BAURAN PROMOSI DALAM MENINGKATKAN VOLUME PENUMPANG PADA PT. ANTAR LINTAS SUMATERA (ALS)
Zulia Rifda Daulay

SISTEM PENGADAAN BARANG MODAL PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN B KUALANAMU
Minasari Nasution, Martin

PENGARUH ROTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL TOYOTA CABANG SISINGAMANGA-RAJA
Maya Andriani

KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN DENGAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KENTUCKY FRIEND CHICKEN (KFC) CABANG TITI KUNING MEDAN
Syahrani Devi, Fachrul Rozi Lubis

ANALISIS INTERAKSI DAN KONTRIBUSI KURS DENGAN JUMLAH UANG BEREDAR, INFLASI DAN TINGKAT BUNGA DI INDONESIA
Irma Suryani Lubis, Muslim Marpaung

PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, RASIO HUTANG, DAN PERPUTARAN MODAL KERJA TERHADAP LIKUIDITAS PERUSAHAAN OTOMOTIF DAN TERKAIT DI BURSA EFEK INDONESIA
Muhammad Faisal

ANALISIS INTERAKSI DAN KONTRIBUSI JUMLAH UANG BEREDAR DENGAN INFLASI, DANA PIHAK KETIGA PERBANKAN SYARIAH DAN PEMBIAYAAN BERBASIS BAGI HASIL DI INDONESIA
Muslim Marpaung, Irma Suryani Lubis

MENINGKATKAN RASA BANGGA MENJADI BANGSA INDONESIA DI ERA GLOBALISASI
Abdul Saman Nasution

THE INFLUENCE OF CUSTOMERS BUYING INTEREST IN THE USING OF ENGLISH MENU IN MEDAN'S CAFES
Selfrida A.Yani, Hermansyah

PENGARUH PENYUSUNAN LAY OUT DAN PELAKSANAAN QUALITY CONTROL TERHADAP KAPASITAS PRODUKTIVITAS PADA PT. CIOMAS ADISATWA KISARAN
Prinda Pebri, Husni, Surya Bakti

PENGARUH PROMOSI DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK
Ahmad Fadli

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. PEMBANGUNAN PERUMAHAN (PERSEROAN) TBK MEDAN
Anggiat Sinaga

Diterbitkan Oleh :
LPPM-Politeknik Unggul LP3M Medan

Volume 7 No. 1
Februari 2020

**DEWAN REDAKSI JURNAL BISMAN INFO
POLITEKNIK UNGGUL LP3M MEDAN**

Pelindung

Direktur Politeknik Unggul LP3M Medan

Penanggung Jawab

Ketua Program Studi Manajemen Informatika
Ketua Program Studi Komputerisasi Akuntansi
Ketua Program Studi Sekretari
Ketua Program Studi Manajemen Pemasaran
Ketua Program Studi Akuntansi

Ketua Redaksi

Nasib, S.Pd, M.M

Wakil Ketua Redaksi

Martin, S.E, M.M

Sekretaris Redaksi

Indawati Lestari, S.E, M.Si

Pelaksana Redaksi

Sabaruddin Chaniago, S.E, M.M
Ratih Amelia, S.E, M.M
Sharina Amanda, S.S, M.Si
Syaifullah, S.E, M.M
An Suci Azzahra, S.E, M.Si
Jakaria Sembiring, S.Kom, M.Kom

Pelaksana Tata Usaha/Sirkulasi

Muhammad Fathoni, S.Si, M.Si

Alamat Redaksi/Penerbit

Politeknik Unggul LP3M Medan
Jln. Iskandar Muda No. 3 CDEF Medan,
Telp. (061) 4156355, 4155515
Website : www.politeknikunggul.ac.id
Email : lppm_lp3m@yahoo.com

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum wr. wb.

Berkat Rahmat dan Karunia Allah SWT kita berjumpa lagi pada edisi Vol. 7 No. 1 jurnal BISMAN INFO tahun 2020. Oleh karena itu perlu kita bersyukur kepadaNYA sang maha pencipta yang maha pengasih serta maha penyayang.

Di tahun 2020 ini dengan semangat untuk terus mempublikasikan karya ilmiah meski masih dalam skala ISSN, Bisman Info terus berusaha mengajak kita agar senantiasa menulis karya ilmiah di lingkungan LP3M, itulah sebuah motivasi yang terus disampaikan pada setiap kesempatan penerbitan.

Redaksi mengucapkan terima kasih kepada para dosen junior dan senior yang telah berpartisipasi dalam edisi penerbitan kali ini untuk itu apresiasi yang tak terhingga semoga kita selalu diberikan kemudahan dalam mempublikasikan tulisan ilmiah.

Pada nomor penerbitan ini juga LPPM LP3M Politeknik Unggul LP3M bergembira karena Jurnal ini tetap konsisten keberadaannya dan pada kesempatan ini tim redaksi telah mendapatkan jurnal sebelum dead line tanggal penerimaan jurnal. Beberapa dosen baru telah berkontribusi dalam mempublikasikan karya ilmiahnya. Pada penerbitan kali ini Jurnal yang dinyatakan layak untuk diterbitkan yang telah dilakukan evaluasi oleh tim editor redaksi hingga dinyatakan layak dan selanjutnya dilakukan editing oleh dewan redaksi

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri dan berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan berbagai bantuan, motivasi, saran, kritikan demi kesempurnaan jurnal ini pada masa mendatang.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Medan, Februari 2020

Ketua Redaksi

DAFTAR ISI

METAFORA PADA ORASI ROCKY GERUNG DENGAN TEMA: KARTU PRAKERJA ITU BIKIN RAKYAT DUNGU Sharina Amanda	1
PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU PADA SMK MUHAMMAD YAASIN Abdul Gani.	5
ANALISIS PENGARUH SISTEM PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.MASAJI KARGOSENTRA TAMA Jenni Erlina, <u>Manda Dwipayani Bhastary</u>	15
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN NASABAH PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG BELAWAN Hari Suhandha	27
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH SMP NURUL HASANAH MEDAN Sabaruddin Chaniago, Ahmad Fadli.....	39
PERANAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA UTARA Dina Octavia, Diana Suksesiwaty Lubis	48
PERANAN BAURAN PROMOSI DALAM MENINGKATKAN VOLUME PENUMPANG PADA PT. ANTAR LINTAS SUMATERA (ALS) Zulia Rifda Daulay.	55
SISTEM PENGADAAN BARANG MODAL PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN B KUALANAMU Minasari Nasution, Martin.....	65
PENGARUH ROTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL TOYOTA CABANG SISINGAMANGARAJA Maya Andriani	73
KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN DENGAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KENTUCKY FRIEND CHICKEN (KFC) CABANG TITI KUNING MEDAN Syahrani Devi, Fachrul Rozi Lubis	85
ANALISIS INTERAKSI DAN KONTRIBUSI KURS DENGAN JUMLAH UANG BEREDAR, INFLASI DAN TINGKAT BUNGA DI INDONESIA Irma Suryani Lubis, Muslim Marpaung	92

PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, RASIO HUTANG, DAN PERPUTARAN MODAL KERJA TERHADAP LIKUIDITAS PERUSAHAAN OTOMOTIF DAN TERKAIT DI BURSA EFEK INDONESIA

Muhammad Faisal112

ANALISIS INTERAKSI DAN KONTRIBUSI JUMLAH UANG BEREDAR DENGAN INFLASI, DANA PIHAK KETIGA PERBANKAN SYARIAH DAN PEMBIAYAAN BERBASIS BAGI HASIL DI INDONESIA

Muslim Marpaung, Irma Suryani Lubis.123

MENINGKATKAN RASA BANGGA MENJADI BANGSA INDONESIA DI ERA GLOBALISASI

Abdul Saman Nasution.....138

THE INFLUENCE OF CUSTOMERS BUYING INTEREST IN THE USING OF ENGLISH MENU IN MEDAN'S CAFES

Selfirida A.Yani, Hermansyah138

PENGARUH PENYUSUNAN LAY OUT DAN PELAKSANAAN QUALITY CONTROL TERHADAP KAPASITAS PRODUKTIVITAS PADA PT. CIOMAS ADISATWA KISARAN

Prinda Pebri, Husni, Surya Bakti.....157

PENGARUH PROMOSI DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK

Ahmad Fadli168

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. PEMBANGUNAN PERUMAHAN (PERSEROAN) TBK MEDAN

Anggiat Sinaga178

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DI PT. PEMBANGUNAN PERUMAHAN
(PERSEROAN) TBK MEDAN**

Anggiat Sinaga

Dosen Program Studi Manajemen STIE Mahkota Tricom Unggul

email: drsanggiatsinagamsi@gmail

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan yang berjumlah 40 orang sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan *Propability sampling* dengan cara *total sampling* yang berarti semua populasi dapat dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 40 orang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala

Hasil analisis regresi sederhana yaitu $Y = 7,022 + 0,708X_1 + 0,566X_2 + e$ yang menunjukkan budaya kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana dapat dilihat nilai t hitung $5,191 > t$ tabel 2,026 serta variabel komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana dapat dilihat nilai t hitung $3,701 > t$ tabel 2,026. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,762, artinya secara bersama-sama budaya kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.580 (58,0%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 58,0% variasi variabel terikat yaitu budaya kerja dan komunikasi pada model dapat menjelaskan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata kunci : Budaya Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak pada jasa penyedia rumah dalam menghadapi perkembangan dan persaingan bisnis ini sangat beresiko. Perusahaan akan mengalami fenomena terhadap harga, promosi yang sangat kompetitif dengan para pesaingnya. Bisnis perumahan sangat menjanjikan dimana tingkat permintaan rumah di Sumatera Utara meningkat setiap tahunnya. Hal ini dikarenakan tingkat kesadaran masyarakat Sumatera Utara untuk menginkan rumah walaupun dengan model minimalis. Sehingga perusahaan penyedia perumahan ini terus berinovasi mulai dari mengetahui model dan harga yang diinginkan para masyarakat khususnya masyarakat yang ada di Sumatera Utara.

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Istilah sumber daya manusia (SDM) merujuk kepada orang-orang di dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan.

Mengingat kelangsungan hidup perusahaan tergantung kepada sumber daya manusia yang bekerja baik, salah satu kebijakan yang dapat di ambil untuk memperoleh karyawan yang adalah dengan memperhatikan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu (2012) yang menjelaskan bahwa sikap ini dicerminkan oleh budaya kerja dan komunikasi yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sehingga rasa puas karyawan dalam bekerja ini harus diciptakan agar karyawan dapat pekerja dengan baik serta dapat menjelaskan tugas dan tanggung jawabnya. Selain dengan kepuasan kerja yang ada perusahaan dapat dengan mudah untuk mengarah segala strategi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila rasa kepuasan kerja ini tidak dapat terciptakan maka perusahaan akan mengalami banyak masalah.

Permasalahan yang akan dihadapi oleh perusahaan ini seperti budaya kerja dan komunikasi yang harus diciptakan di dalam perusahaan. Hal ini menjaga agar perusahaan dapat mengarahkan para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika hal ini budaya kerja dan komunikasi tidak dapat terciptakan dengan baik jelaskan segala sesuatu yang telah direncanakan tidak akan berjalan dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gede (2011) juga menjelaskan bahwa kepuasan karyawan dalam bekerja ini sangat diinginkan oleh setiap karyawan. Jika karyawan bekerja dengan rasa puas maka apapun beban tanggung jawabnya akan dikerjakan dengan baik. Rasa puas seorang karyawan dalam bekerja ini memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Rasa puas juga akan menjadi karyawan menjadi lebih setia terhadap perusahaan. Kesetiaan ini dapat berupa karyawan tidak akan berpindah ke perusahaan lain walaupun dengan tawaran gaji yang lebih tinggi dari perusahaan awal dimana ia bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan, dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang, atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

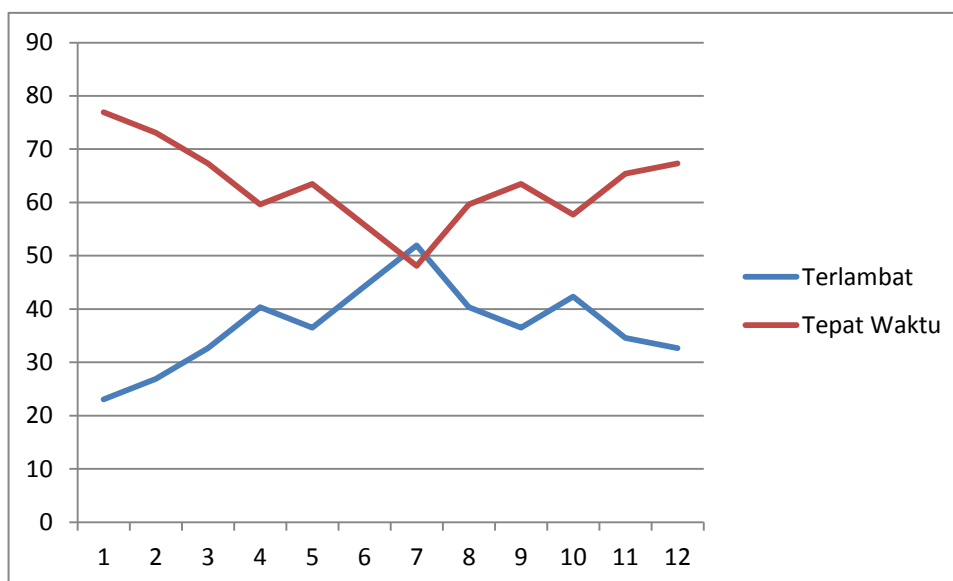
Berkaitan dengan hal tersebut faktor-faktor yang lazim dicakup dalam kepuasan kerja dilihat dari tingkat individual adalah karakteristik- karakteristik biografi, kepribadian dan emosi-emosi, nilai-nilai dan sikap-sikap, kemampuan, persepsi, motivasi, pembelajaran individual. Dilihat dari tingkat kelompok adalah komunikasi, pembuatan keputusan kelompok, kepemimpinan dan kepercayaan, struktur kelompok, konflik, kekuatan dan politik, dan lingkungan kerja, dan tim-tim kerja. Dilihat tingkat sistem-sistem organisasi adalah kultur organisasional atau budaya organisasi, kebijaksanaan-kebijaksanaan dan praktik-praktik sumber daya manusia, serta struktur dan desain organisasi.

Dari faktor tersebut, yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini hanya 2 faktor saja yaitu : faktor budaya dan komunikasi. Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu, dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak karyawan yang diberikan kepada tiap orang dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Terkadang budaya relatif sulit untuk dirubah, tetapi

budaya organisasi dapat dibuat agar lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi. Dengan demikian budaya organisasi menjadikan anggota organisasi untuk fokus pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi adalah sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan. Hal ini dilihat dari terjadinya hubungan kerjasama antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat dan sebagainya. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja. Objek dalam penelitian ini merupakan perusahaan melik negeri yang bergerak pada bidang jasa konstruksi bangunan (*real estate*). PT. Pembangunan Perumahan dituntut untuk terus dapat memberikan rasa kepuasan kerja pada karyawannya. Sehingga dengan rasa kepuasan kerja karyawan ini maka PT. Pembangunan Perumahan akan dapat dengan lebih baik dalam mengimplementasikan semua perencanaan yang telah ditetapkan.

Fakta yang terjadi pada PT. Pembangunan Perumahan yaitu karyawan merasa kurang puas dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari tingginya keterlambatan kehadiran karyawan. Berikut adalah daftar keterlambatan kehadiran karyawan selama periode Januari 2015 s/d Desember 2015.



Sumber: PT. Pembangunan Perumahan

Gambar 1: Grafik Intensitas Keterlambatan Karyawan PT. Pembangunan Perumahan Pada Tahun 2015

Pada Gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan setiap bulannya mengalami peningkatan dan penurunan. Dimana pada bulan Juli tingkat keterlambatan karyawan meningkat sebanyak 27 orang dari 52 karyawan dengan presentase 51,923% dan penurunan keterlambatan karyawan hanya pada bulan Januari sebanyak 12 orang dari 52 karyawan dengan presentase 23,077%. Sehingga hal ini membuat karyawan bekerja tidak sesuai dari yang diharapkan. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan yaitu karyawan merasa fenomenanya ini terjadi karena budaya kerja dan komunikasi yang tidak baik. Budaya kerja disini yaitu untuk karyawan merasa tingkat persaingan promosi

jabatan yang tidak sehat dan hari libur yang tidak jelas. Dimana karyawan diwajibkan terus bekerja dengan target-target manajemen. Sedangkan komunikasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan biasanya berbentuk perintah dan pengarahan. Sementara itu komunikasi dari bawahan kepada atasan bisa berupa laporan, pengaduan dan usulan. Komunikasi yang terjadi pada PT. Pembangunan Perumahan karena perintah yang diberikan oleh atasan sering kali membuat para bawahan merasa kecewa dengan sikap tersebut. Komunikasi yang terjadi sering dilakukan dengan cara-cara memberikan perintah yang tidak jelas namun ketika karyawan menerjemahkan perintah tersebut salah karyawan sering dimarahi oleh atasannya. Sehingga hal ini jelas membuat para karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

LANDASAN TEORI

Budaya Kerja

Perusahaan terdiri dari individu-individu yang terorganisir dalam kelompok-kelompok fungsional untuk mencapai suatu tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan bersama itu, maka komitmen dari para anggota organisasi terhadap nilai-nilai (*values*) dan kepercayaan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Apalagi mengingat perekonomian saat ini ditandai dengan globalisasi, inovasi, dan teknologi yang telah sangat mempengaruhi lingkungan bisnis.

Menurut (Sutrisno, 2016) budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota didalam organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah didalam organisasi. Sedangkan (Wibowo, 2014) Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi".

Ada beberapa manfaat jika perusahaan memiliki organisasi yang baik. Menurut (Wibowo, 2012) manfaat budaya organisasi sebagai berikut:

1. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
3. Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran *corevalues* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
4. Meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.
5. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektif dalam berkomunikasi. Padahal komunikasi yang efektif penting bagi para manajer, paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses melalui dimana fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. Kedua, komunikasi adalah kegiatan untuk para manajer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka. Komunikasi adalah cara

seorang atau lebih untuk bertukar informasi yang kemudian mendapat respon dari penerima komunikasi, yang memiliki saling keterkaitan dalam konteks informasi tersebut.

Menurut (Rivai, 2014) Komunikasi, adalah hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah Sedangkan menurut (Wibowo, 2014) fungsi komunikasi terdiri dari empat, yaitu:

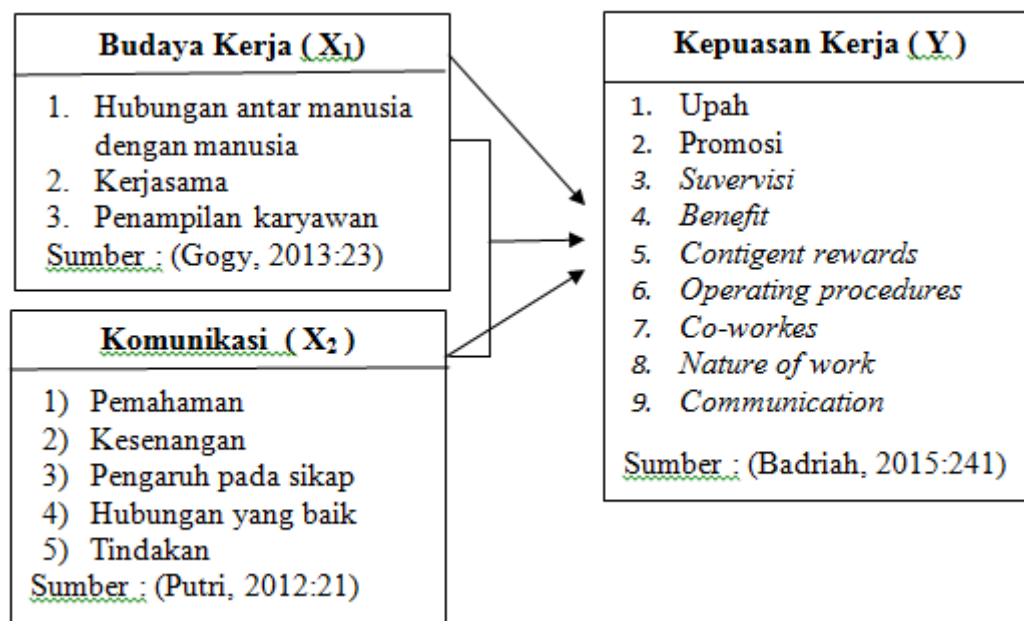
1. Komunikasi sebagai kontrol
Komunikasi bertindak sebagai mengontrol perilaku anggota dalam beberapa cara. Organisasi memiliki hirarki kewenangan dan pedoman formal yang harus diikuti pekerja. Ketika pekerja diperlukan berkomunikasi berkaitan dengan pekerjaan tentang keluhan pada atasan langsung, mengikuti deskripsi tugas atau tunduk dengan kebijakan organisasi.
2. Komunikasi memperkuat motivasi
Komunikasi dapat memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan, dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standar. Pembentukan tujuan spesifik, umpan balik progress terhadap tujuan dan *reward* atas perilaku yang diharapkan semua menstimulus motivasi dan memerlukan komunikasi.
3. Komunikasi sebagai ekspresi emosi
Komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme penghargaan fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan flustasi mereka. Karena itu, komunikasi memberikan ekspresi perasaan emosional dan pemenuhan kebutuhan sosial.
4. Komunikasi sebagai komunikasi
Komunikasi juga memfasilitasi pengambilan keputusan. Komunikasi menyediakan kebutuhan informasi individu dan kelompok untuk membuat keputusan dengan mengirimkan dan untuk mengidentifikasi dan evaluasi pilihan alternatif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan perbandingan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang mereka yakini seharusnya diterima. Jika jumlah penghargaan yang mereka yakini seharusnya mereka terima lebih rendah dari penghargaan yang ternyata mereka terima, maka pegawai tidak akan merasa puas dengan apa yang telah mereka terima, sehingga mereka tidak merasa ada sokongan dalam komitmen untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Menurut (Siagian, 2015) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kerangka Pemikiran

Budaya kerja dan komunikasi yang ada di sebuah perusahaan sebaiknya terus diperbaiki sesuai dengan kebutuhan manajemen. Sehingga hal ini akan membuat manajemen dapat dengan mudah mengarahkan sumber daya manusia dalam menjalankan rencana yang telah ditetapkan. Apabila hal ini tidak dapat dijalankan maka perusahaan tersebut akan sangat sulit untuk menghadapi persaingan dalam meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan. Hal ini akan menyebabkan karyawan akan mencari perusahaan lain. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2: Kerangka Teoritis

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang dikemukakan oleh penulis yaitu:

1. Ha: Terdapat pengaruh budaya kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja di PT. Pembangunan Perumahan.
2. H0: Tidak terdapat pengaruh budaya kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja di PT. Pembangunan Perumahan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut (Rusiadi, Nur Subianto, 2014) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara *Propability sampling* dengan cara sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk yang berjumlah 40 orang.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 2: Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Budaya Kerja (X ₁)	Budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota didalam organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemacahan masalah-masalah didalam organisasi	1. Hubungan antar manusia dengan manusia 2. Kerjasama 3. Penampilan karyawan	<i>Likert</i>

Komunikasi (X ₂)	Komunikasi, adalah hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang baik 5. Tindakan	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja	1. Upah 2. Promosi 3. Pengawasan 4. <i>Benefit</i> 5. <i>Contigent rewards</i> 6. <i>Operating procedures</i> 7. <i>Co-workes</i> 8. <i>Nature of work</i> 9. <i>Communication</i>	<i>Likert</i>

Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas X dengan variabel terikat Y, yang dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

a = konstanta

b₁b₂= koefisien regresi

X₁ = Budaya kerja

X₂ = Komunikasi

e = error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan untuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.022	5.251		1.337	.189		
x1	.708	.136	.566	5.191	.000	.955	1.047
x2	.566	.153	.403	3.701	.001	.955	1.047

Berdasarkan Tabel 3 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 7,022 + 0,708X_1 + 0,566X_2 + e$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 7,022 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kepuasan kerja tetap sebesar 7,022satu-satua atau dengan kata lain jika variabel budaya kerja dan komunikasi tidak ditingkatkan, maka kepuasan kerja masih sebesar 7,022satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,708 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap kepuasankerja Pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,708 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,566 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel komunikasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika komunikasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap kepuasankerja Pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,566 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 3: Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.022	5.251		1.337	.189		
x1	.708	.136	.566	5.191	.000	.955	1.047
x2	.566	.153	.403	3.701	.001	.955	1.047

Dari Tabel 3 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansinya untuk variabel budaya kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 5,191 ($n-k=40-3=37$) > t tabel 2,026. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel budaya kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkepuasan kerja pada PT. Pembangunan Perumahan Medan.
2. Nilai Signifikansinya untuk variabel komunikasi (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 3,701 ($n-3=40-3=37$) > t tabel 2,026. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel komunikasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadapkepuasan kerja pada PT. Pembangunan Perumahan Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesisbudaya kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pembangunan Perumahan Medan secara simultan terhadap variabel dependen dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan signifikansi nilai F pada output perhitungan dengan tingkat alpha 5%. Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 5% maka

terdapat pengaruh antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4: Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	594.914	2	297.457	25.537	.000 ^a
	Residual	430.986	37	11.648		
	Total	1025.900	39			

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 25,537 > F tabel 3,25 (df1= k-1=3-1=2) sedangkan (df2 = n-k (n-k=40-3=37)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu budaya kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pembangunan Perumahan Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya hubungan variabel bebas yang terdiri dari variabel budaya kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pembangunan Perumahan Medan. Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.14. Berikut ini:

Tabel 5: Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.557	3.41296

Berdasarkan Tabel IV.15 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,762, artinya secara bersama-sama budaya kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.557 (55,7%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 55,7% variasi variabel terikat yaitu budaya kerja dan komunikasi pada model dapat menjelaskan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian (Nasib; Ratih Amelia, 2018) (Pebri, 2020) (Martin, 2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil uji determinasi sebesar 0,786 (78,6%) variabel budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan fisik mampu menjelaskan kepuasan kerja sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja pada PT. Pembangunan Perumahan Medan sebaiknya terus ditingkatkan karena variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang baik maka karyawan tersebut akan nyaman dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian (Utami, 2017) (Lucky Liando, 2016) yang menyatakan bahwa komunikasi mampu meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan hasil uji determinasi sebesar 0,581 (58,1%) variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi mampu menjelaskan kepuasan kerja sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang ada pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan terus ditingkatkan karena dengan komunikasi yang baik karyawan akan setuju dalam bekerja untuk mencapai tujuan PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan serta karyawan akan bekerja sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa budaya kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda sebesar $Y = 7,022 + 0,708X_1 + 0,566X_2 + e$. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 7,022 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kepuasan kerja tetap sebesar 7,022satu-satua atau dengan kata lain jika variabel budaya kerja dan komunikasi tidak ditingkatkan, maka kepuasan kerja masih sebesar 7,022satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,708 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasankerja Pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap kepuasankerja Pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,708 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,566 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel komunikasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasankerja Pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika komunikasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap kepuasankerja Pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,566 satuan.

Sedangkan hasil uji determinasi diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,762, artinya secara bersama-sama budaya kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.580 (58,0%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 58,0% variasi variabel terikat yaitu budaya kerja dan komunikasi pada model dapat menjelaskan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

PENUTUP

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Hal ini berarti bahwa budaya kerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Medan. Hal ini berarti bahwa komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Hal ini berarti bahwa budaya kerja dan komunikasi merupakan hal yang sangat penting

dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Manajemen PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan sebaiknya terus memperbaiki budaya kerja yang ada. Hal ini dapat dilakukan membuat prosedur promosi jabatan dengan baik serta memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memang benar berhak untuk mendapatkan promosi jabatan yang ada.
2. Sebaiknya manajemen PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan terus meningkatkan komunikasi yang ada. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian arahan dengan baik agar karyawan mengetahui secara pasti apa yang akan ia kerja perintah dari atasannya. Selain itu perlu dibangun komunikasi antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan lain guna menciptakan komunikasi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Lucky Liando, B. T. D. M. D. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom TBK Manado. *EMBA*, 4(5), 433–446.
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Martin. (2020). Job Satisfaction Optimization by Work Atmosphere , Stress of Work , and Work Motivation. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(5), 110–113.
- Nasib; Ratih Amelia. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nisantara IV Medan. In *Prosiding Seminar Nasional SINASTEKMAPAN* (Vol. I, pp. 186–197).
- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020). Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitment and Job Promotion Towards Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Invention IJBMI*, 9(4), 37–42.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi, Nur Subiantoro, R. H. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan (Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisres)*. Medan: USU Press.
- Siagian, S. (2015). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Prenada Media Group.
- Utami, I. D. A. H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(6), 58–67.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, A. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.