

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT MEDIA SEMPURNA NUSANTARA

Lenny Menara Sari Saragih
Program Studi. S-1 Manajemen STIE IBBI
e-mail : menarasaragih@gmail.com

Silvia
Program Studi. S-1 Manajemen STIE IBBI
e-mail : silvia_chang95@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Media Sempurna Nusantara. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 35 responden. Hasil pembahasan dijelaskan bahwa menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Media Sempurna Nusantara. Besarnya koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,763 artinya variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi dan komunikasi dapat menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 76,3% dan sisanya 23,7% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti stress kerja, motivasi, kompensasi dan sebagainya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of organization culture and communication on job satisfaction of PT Media Sempurna Nusantara. The research method used is quantitative descriptive research. Data collection techniques with questionnaires. Population and sample in the study amounted to 35 respondents. The results of the discussion are explained that shows that integrated organization culture and communication have a positive and significant influence on job satisfaction of PT Media Sempurna Nusantara. The magnitude of the determination coefficient Adjusted R Square of 0.763 means that the independent variable consisting of integrated organization culture and communication can explain job satisfaction by 76.3% and the remaining 23.7% explained other variables not included in the research model, such as work stress, motivation, compensation and so on.

Keywords: Organization Culture, Communication, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan bertujuan untuk berkembang dan memaksimalkan nilai perusahaan dengan cara memperoleh laba yang optimal. Tujuan ini tidak dapat diwujudkan begitu saja, tetapi perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang handal, yang dapat mendukung perwujudan tujuan tersebut. Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik. Proses pencapaian tujuan tersebut dilakukan dengan mengerahkan segala tindakan yang ditopang oleh sarana dan prasarana pendukung yang dibutuhkan.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat didukung oleh bagaimana perusahaan mencapai kepuasan kerja karyawannya. Secara umum, kepuasan karyawan mengarah kepada sikap dari individu tersebut terhadap pekerjaannya. Masalah kepuasan kerja adalah sikap pimpinan kepala divisi dalam kepemimpinannya, dimana kepala divisi merasa dia berhak semena-mena dengan bawahannya. Sehingga dalam pekerjaan bias sesuka hati memberikan informasi tidak jelas, tidak lengkap dan sulit dipahami sesuka hati dalam keadaan senang atau tidak senang sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak maksimal. Membuat karyawan juga sering telat dan malas memberitahu apabila telat datang ataupun tidak datang.

Budaya organisasi sebagai suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota, inilah budaya organisasi sebagai perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lain. Mangkunegara (2005).

Masalah budaya organisasi adalah seringnya karyawan yang tidak tepat waktu dalam hadir ke kantor dengan alasan tidak jelas dan tanpa ada pemberitahuan kepada kepala divisi. Masalah selanjutnya adalah karyawan yang sering tidak hadir ke kantor dengan tidak ada pemberitahuan kepada kepala divisi sehingga kepala divisi harus menggantikan pekerjaannya.

Tabel 1.1
Data Jumlah Telat Karyawan Tahun 2017

Bulan	Jumlah Telat (Kali)
Juli 2017	120
Agustus 2017	190
September 2017	171
Oktober 2017	126
November 2017	105
Desember 2017	120

Sumber :PT. Media Sempurna Nusantara, 2017

Menurut Ivancevich, dkk (2007:116) mendefinisikan komunikasi sebagai proses transisi informasi dan pemahaman melalui penggunaan symbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak lainnya. Kemudian menurut Brent D. Rubben dalam Muhammad (2011:3) komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain.

Masalah komunikasi adalah kurangnya komunikasi antara sesama rekan kerja dalam divisi yang sama maupun antara divisi yang berbeda sehingga pada akhirnya terjadi kesalahan. Kurang teliti divisi *customer service* dalam input harga sehingga mengharuskan divisi ADM mengecek kembali transaksi dari pagi hingga sore dan juga mengecek data transaksi dalam 1 hari dan tentunya menghabiskan waktu untuk mengecek ulang sehingga penutupan kas sering tidak tepat waktu.

2. TINJAUAN LITERATUR

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Umam (2012:129), “Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus”. Menurut Sutrisno (2013:2), budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Uha (2013:4-5), “Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi”.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Torang (2013:110) indikator budaya organisasi, yaitu :

1. Keteraturan perilaku, seperti pemakaian bahasa atau terminology yang sama;
2. Norma (standar perilaku), seperti perilaku yang ditunjukkan dalam bekerja.
3. Nilai (mutu produk), seperti mutu produk yang dijual perusahaan.
4. Filosofi, seperti nilai-nilai yang menjadi hal yang utama di perusahaan.
5. Aturan, seperti peraturan kerja di perusahaan.
6. Iklim Organisasi, seperti keadaan tempat kerja dan iklim kerja.

Komunikasi

Menurut Marwansyah (2010:321) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama. Menurut Sopiah (2011:141) Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Menurut Kreutner dan Kinicki dalam Wibowo (2013:214) komunikasi adalah pertukaran informasi antar *sender* dan *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat.

Indikator Komunikasi

Menurut Suranto (2010:105), indikator komunikasi efektif, ialah:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2006) dalam Siregar menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2003) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Hulin, et al (1985) dalam Neog dan Barua (2014) model yang diusulkan bahwa kepuasan kerja adalah fungsi dari keseimbangan antara peran input kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2003) untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Hubungan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Media Sempurna Nusantara

Menurut Umam (2010:131), budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

Menurut Uha (2015: 228), menyatakan budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat. Namun tidak jarang pula organisasi yang hancur karena tidak mampu memelihara budaya organisasi yang produktif.

H₁: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Media Sempurna Nusantara.

Hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Media Sempurna Nusantara

Komunikasi adalah usaha membuat penerima atau pemberi komunikasi memiliki pengertian (pemahaman) yang sama terhadap pesan tertentu. Dengan memberikan informasi yang mudah dipahami maka semakin tinggi tingkat ketepatan hasil kerja karyawan. Semakin baik sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan semakin tinggi ketepatan kerja karyawan. Semakin baik hubungan dalam perusahaan semakin baik kualitas kerja yang dihasilkan. Semakin baik tindakan karyawan dalam melakukan pekerjaan semakin cepat juga hasil kerja yang diselesaikan

H₂: Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Media Sempurna Nusantara.

Hubungan budaya dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Media Sempurna Nusantara

Menurut Arie Puspita Wardhani (2016) budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi dan komunikasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga apabila kedua variabel tersebut diabaikan atau tidak dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Militya Ch. Takasenseran (2014) mengatakan budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃: Budaya dan Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Media Sempurna Nusantara.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda setelah memenuhi asumsi klasik yang menyangkut uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji F pada level signifikansi 5%. Keseluruhan tabulasi dan pengelolaan data menggunakan *software* SPSS.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 0,742 + 0,721X_1 + 0,365X_2$$

Penjelasan dari persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah.

- Konstanta (a) = 0,742. Ini mempunyai arti bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi dianggap konstan. Maka Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,742.
- Koefisien $X_1 = 0,721$. Variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,721. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Budaya Organisasi sebesar 1 satuan dan variabel Komunikasi dianggap tetap, maka Kepuasan kerja pada PT Media Sempurna Nusantara akan meningkat 0,721.
- Koefisien $X_2 = 0,365$. Variabel Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,365. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Komunikasi sebesar 1 satuan dan variabel budaya organisasi dianggap tetap, maka Kepuasan Kerja pada PT Media Sempurna Nusantara akan meningkat 0,365.

Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,998 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,036 dan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Variabel komunikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,037 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,036 dan nilai signifikan t sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan yaitu komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Hasil Uji F

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) bahwa nilai F_{hitung} sebesar 55,786 > F_{tabel} sebesar 3,29 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,998 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,036 dan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil

dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Media Sempurna Nusantara.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Schein (1991:122) yaitu “Budaya organisasi dapat menyebabkan kepuasan individual yang dimanifestasikan dalam bentuk pertemuan dan komunikasi antar pribadi yang efektif, keberhasilan sosialisasi individu, dan produktivitas kerja”.

Jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi bahwa pernyataan yang seharusnya dipertahankan oleh perusahaan adalah cara kerja karyawan sesuai visi dan misi perusahaan, tata karma sesuai ketentuan perusahaan. Sedangkan pernyataan yang seharusnya ditingkatkan adalah hasil kerja karyawan seharusnya dapat mencapai target yang ditetapkan, karyawan seharusnya mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan serta karyawan harus menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel komunikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,037 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,036 dan nilai signifikan t sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Media Sempurna Nusantara.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rita (2005), Dwijayanti (2013) dan Lim (2008) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Jawaban responden terhadap variabel komunikasi bahwa kuesioner yang seharusnya dipertahankan adalah pimpinan memberikan informasi yang mudah dipahami oleh karyawan, komunikasi yang diberikan pimpinan jelas dan baik, komunikasi berjalan baik. Sedangkan kuesioner atau pernyataan yang seharusnya ditingkatkan adalah tingkat pemahaman karyawan seharusnya cepat agar bekerja berjalan lancar.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara simultan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 55,786 > F_{tabel} sebesar 3,29 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Besarnya nilai koefisien determinasi yang didapat ialah nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,763 artinya variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi dan komunikasi dapat menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 76,3% dan sisanya 23,7% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti stress kerja, motivasi, kompensasi dan sebagainya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial terbukti budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Media Sempurna Nusantara
2. Secara parsial terbukti komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Media Sempurna Nusantara
3. Secara simultan terbukti budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Media Sempurna Nusantara sebesar 76,3%, sedangkan sisanya 23,7% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Dalam budaya organisasi, diharapkan kepada pimpinan PT Media Sempurna Nusantara agar menerapkan budaya organisasi dengan lebih tegas. Sanksi yang tegas sesuai dengan peraturan yang dilanggar juga perlu agar karyawan memiliki etika bekerja dan cara bekerja yang sesuai dengan ketentuan organisasi.
2. Dalam hal komunikasi, diharapkan kepada pimpinan PT Media Sempurna Nusantara berkomunikasi, pimpinan harus lebih menyampaikan komunikasi yang jelas dan mudah dipahami oleh karyawan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, menjalin komunikasi yang lebih sering dan efektif terhadap karyawan.
3. Dalam hal kepuasan kerja, diharapkan kepada pimpinan PT Media Sempurna Nusantara agar melengkapi peralatan kerja agar dapat membantu melaksanakan tugas memadai, dan atasan perlu menegakkan disiplin yang tegas.
4. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti stress kerja, motivasi, kompensasi, dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, dkk.2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha ilmu
- Davis, Elliot, Hapert. 2015 *International Journal of Satisfaction Workplace and Personnel Selection in Organizations. California, bay 44-53*
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____.2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*.Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Harzberg.2000 dalam Wibowo 2014.*Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Bandung.
- Hidayat.& Uliyah. 2012.*Buku Ajar Kebutuhan Dasar Manusia (KDM)*. Pendekatan Kurikulum Berbasis Kompetensi. Surabaya. Health Books Publishing.
- Hulin, Adreas,Voleks. 2014. *Human Resources Management Of Satisfaction*. Thomson Learning.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2015. *Manajemen Pemasaran*. Pearson Education, inc.
- Ivancevich, John m., dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid-2, Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A, Nawar, Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung. Rosda.
- _____. 2005.*Perilaku dan Budaya Organisasi*.Bandung : PT. Refika Aditama.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung. Alfabeta.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Jakarta : Salemba Empat.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*,Cetakan Kedua belas, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Neog & Barua Hulin. 2014. *Human Resources Management Of Satisfaction*. Thomson Learning.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sopiah. 2011. *Perilaku Organisasional*.Yogyakarta. Andi Offset.

- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. ALFABETA
- Suranto. 2010. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sutrisno, H. Eddy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Timothy A Hakim & Hinciro Watanabe. 1993. *Asas- Asas Penelitian Behavior*. Edisi 3, Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen*. Cetakan Kesatu. Penerbit : Afabeta. Bandung.
- Uha, H. Ismail Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Cetakan Kedua. Penerbit : Prenadamedia Group. Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta Raiagrafindo Persada.
- _____. 2014. *Jurnal kepuasan kerja terhadap self-eficaci maupun lingkungan kerja dikantor indo Bandung*. Indo jurnal 2290

Lampiran

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,742	1,703	
Budaya Organisasi	,721	,080	,777
Komunikasi	,365	,120	,262

a. Dependent Variable: kepuasan karyawan

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1 (Constant)		,435	,666
Budaya Organisasi		8,998	,000
Komunikasi		3,037	,005

a. Dependent Variable: kepuasan karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128,913	2	64,456	55,786	,000 ^a
	Residual	36,973	32	1,155		
	Total	165,886	34			

a. Predictors: (Constant), komunikasi, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,777	,763	1,075

a. Predictors: (Constant), komunikasi, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan karyawan