

# THE CORRELATIONAL STUDY BETWEEN ORGANIZATION CULTURE, INTERPERSONAL COMMUNICATION, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEE OF FACULTY OF ENGINEERING SAM RATULANGI UNIVERSITY MANADO

FREDDY JANSEN

## Abstract

*The study investigated the relationship between organization culture, interpersonal communication, work motivation and job satisfaction of employee. The data was gathered from faculty of engineering Sam Ratulangi University with n = 40 selected randomly.*

*Result indicated that there were positive correlation between: (1) Organization Culture and Job Satisfaction, (2) Interpersonal Communication and Job Satisfaction, (3) Work Motivation and Job Satisfaction, (4) Organization Culture, Interpersonal Communication, and Work Motivation with job satisfaction of employee.*

*Based on the result of the study, the job satisfaction can be improved through organization culture, interpersonal communication, and work motivation.*

**Keyword:** *Organization Culture, Interpersonal Communication, Work Motivation, Job Satisfaction of Employee*

## PENDAHULUAN

Sebagai sebuah organisasi yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan tinggi, karyawan Fakultas Teknik Universitas Sam Ratulangi dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan produktif sehingga mampu mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas para dosennya. Oleh karena itu untuk mendukung efektivitas kerja organisasi, maka diperlukan karyawan yang memiliki kehandalan dalam bekerja dan mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap para dosen, mahasiswa dan masyarakat yang memiliki kepentingan dengan lembaga tersebut.

Salah satu faktor yang dapat menunjang kehandalan kerja adalah kepuasan kerja. Hal ini karena jika karyawan merasa puas dengan perlakuan lembaganya, maka mereka akan bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab yang tinggi sehingga pada gilirannya nanti, tugas-tugas dalam kelembagaan akan dapat terlaksanakan dengan baik. Berdasarkan pemikiran ini, maka faktor kepuasan kerja karyawan ini perlu diperhatikan oleh para pengambil keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja lembaga.

Disamping itu dalam organisasi diperlukan adanya tata nilai yang disepakati bersama yang merupakan acuan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini merupakan inti daripada budaya organisasi yang harus ditumbuh kembangkan sejalan dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Jika kesepakatan

tentang tata nilai/aturan dapat ditumbuhkan, maka diharapkan para karyawan akan merasakan kebutuhannya terpenuhi. Apabila kebutuhannya dapat dipenuhi, maka diyakini mereka akan mendapatkan kepuasan tersendiri yang pada gilirannya akan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dengan baik.

Disamping faktor tersebut diatas, faktor informasi bagi karyawan adalah sangat penting baik dalam mendukung karirnya maupun tujuan organisasi. Karyawan harus terlibat langsung dalam komunikasi interpersonal untuk saling tukar informasi sehingga dapat banyak belajar tentang diri sendiri maupun orang lain. Dengan komunikasi interpersonal yang baik antar karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mampu mempererat hubungan antara karyawan dalam hal kekeluargaan, keterbukaan, kepercayaan, dan tanggung jawab.

Disamping itu, motivasi untuk bekerja yang dimiliki karyawan juga penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerjanya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharap karyawan yang mampu, cakap dan trampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu

karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah kepuasan kerja karyawan Fakultas Teknik Universitas Sam Ratulangi serta beberapa aspek yang mungkin menjadi penyebab munculnya masalah kepuasan kerja karyawan tersebut seperti budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja, dianggap layak untuk diteliti.

### **Hubungan antara Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Secara Bersama sama dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat bekerja akan semakin baik pula. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh karyawan dalam organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Setiap organisasi mengharapkan adanya budaya organisasi yang kuat. Karena dengan memiliki budaya organisasi yang kuat, maka akan muncul komitmen anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat serta dipadu dengan komunikasi interpersonal yang baik sangat mempengaruhi hubungan yang harmonis antara seluruh karyawan dalam organisasi. Rasa bangga menjadi anggota organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat serta komunikasi interpersonal yang baik, akan meningkatkan motivasi kerja serta prestasi kerja karyawan sehingga dapat tercapai efektifitas organisasi yang tinggi, yang pada akhirnya akan memuaskan anggota-anggota organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, diduga terdapat hubungan positif antara budaya organisasi, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja bersama-sama dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin kuat budaya organisasi, semakin baik komunikasi

interpersonal dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi, komunikasi interpersonal, motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Fakultas Teknik Universitas Sam Ratulangi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik korelasional, sampel berjumlah 40 orang karyawan yang diambil secara acak sederhana. Data dikumpulkan dengan instrumen kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. Instrumen tersebut harus diujicobakan sebelum digunakan lebih lanjut. Untuk menguji validitas setiap butir instrumen digunakan koefisien korelasi *Product Moment*. Setelah butir instrumen yang tidak valid dibuang (didrop), maka dihitung reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alfa Cronbach*. Hasil ujicoba memperlihatkan bahwa Reliabilitas kepuasan kerja karyawan adalah 0,91. Reliabilitas budaya organisasi adalah 0,86. Reliabilitas komunikasi interpersonal adalah 0,88. Reliabilitas motivasi kerja adalah 0,89.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1: Rekapitulasi Deskripsi Data

No.	Item	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
1	Jumlah Sampel	40	40	40	40
2	Butir Ujicoba	30	30	30	30
3	Butir Drop	4	4	5	5
4	Butir Valid	26	26	25	25
5	Skor Teoritik	26 – 130	26 – 130	25 – 125	25 – 125
6	Skor Empiris	69 – 117	76 – 127	73 – 122	77 – 116
7	Mean	97,18	103,73	102,33	98,63
8	Median	97,50	104,00	105,50	99,00
9	Mode	91	88	86	96
11	Standar Deviasi	14,071	14,216	13,362	11,258
12	Varians	197,994	202,102	178,533	126,753
13	Skor Total	3887	4149	4093	3945

### 1. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis data menginformasikan bahwa persamaan regresi pasangan variabel ini adalah  $\hat{Y} = 47,761 + 0,476 X_1$ . Hasil pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi disajikan pada tabel 2.

Tabel 2: Tabel ANAVA untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas  
 Persamaan Regresi  $\hat{Y} = 47,761 + 0,476 X_1$

Sumber Variasi	Dk	JK	KT	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					0,05	0,01
Total	40	385441				
Regresi (a)	1	377719,22				
Regresi (b/a)	1	1788,823	1788,823	11,457**	4,10	7,35
Sisa	38	5932,952	156,130			
Tuna Cocok	21	2986,785	142,228			
Galat	17	2946,167	173,304	0,821 <sup>ns</sup>	2,23	3,16

Keterangan :

\*\* : Regresi Sangat Signifikan  $F_{hitung} (11,457) > F_{tabel} (7,35)$  pada  $\alpha = 0,01$

ns : Regresi berbentuk linear  $F_{hitung} (0,821) < F_{tabel} (2,23)$  pada  $\alpha = 0,05$

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi tersebut adalah sangat signifikan dan linear. Selanjutnya menghitung kekuatan hubungan pasangan variabel tersebut melalui perhitungan korelasi product moment dan

dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasinya. Hasil pengujian signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel 3.

Tabel 3: Uji Signifikansi Koefisien Korelasi  $X_1$  dengan Y

Persamaan Regresi	Koefisien Korelasi ( $r_{y1}$ )	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$\hat{Y} = 47,761 + 0,476 X_1$	0,4813	3,3821**	1,68	2,42

Keterangan :

\*\* : Koefisien Korelasi Sangat Signifikan  $t_{hitung}(3,3821) > t_{tabel} (2,42)$  pada  $\alpha = 0,01$

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti terlihat pada tabel diatas ternyata koefisien korelasi antara Budaya organisasi ( $X_1$ ) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut diatas teruji kebenarannya. Dengan kata lain semakin tinggi budaya organisasi, akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Koefisien determinasi antara variabel  $X_1$  dengan variabel Y yaitu sebesar  $r^2_{y1} = 0,2314$ , ini menunjukkan bahwa 23,14 % variasi yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh variasi budaya organisasi melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 47,761 + 0,476 X_1$ . Hasil analisis korelasi parsial dirangkum pada tabel 4.

Tabel 4: Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Parsial

Koefisien Korelasi Parsial	dk	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$r_{y1.2} = 0,334$	37	2,1554*	1,685	2,433
$r_{y1.3} = 0,292$	37	1,857*	1,685	2,433
$r_{y1.23} = 0,344$	36	2,198*	1,685	2,433

Keterangan :

\* : Koefisien Korelasi Parsial Signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,05$

## 2. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis data menginformasikan bahwa persamaan regresi pasangan variabel ini adalah  $\hat{Y} = 31,047 + 0,646 X_2$ . Berdasarkan hasil pengujian signifikansi ternyata koefisien korelasi antara Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut diatas teruji kebenarannya. Dengan kata lain semakin baik Komunikasi Interpersonal, akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Koefisien determinasi antara variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$  yaitu sebesar  $r^2_{y2} = 0,3769$ , ini menunjukkan bahwa 37,69 % variasi yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh variasi komunikasi interpersonal melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 31,047 + 0,646 X_2$ .

## 3. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis data menginformasikan bahwa persamaan regresi pasangan variabel ini adalah  $\hat{Y} = 46,427 + 0,515 X_3$ . Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti terlihat pada tabel diatas ternyata koefisien korelasi antara Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut diatas teruji kebenarannya. Dengan kata lain semakin tinggi Motivasi Kerja, akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel  $X_3$  dengan variabel  $Y$  yaitu sebesar  $r^2_{y3} = 0,1697$ , ini

menunjukkan bahwa 16,97 % variasi yang terjadi pada Kepuasan Kerja Karyawan dapat ditentukan oleh variasi Motivasi Kerja melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 46,427 + 0,515 X_3$ .

## 4. Hubungan antara Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil analisis data menginformasikan bahwa persamaan regresi pasangan variabel ini adalah  $\hat{Y} = 18,398 + 0,385 X_1 + 0,585 X_2 - 0,213 X_3$ . Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti terlihat pada tabel diatas ternyata koefisien korelasi ganda dalam penelitian ini terbukti sangat signifikan. Ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) teruji kebenarannya.

Koefisien determinasi adalah sebesar  $r^2_{y.123} = 0,458$ , ini menunjukkan bahwa 45,8 % variasi yang terjadi pada Kepuasan Kerja Karyawan dapat ditentukan oleh variasi Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 18,398 + 0,385 X_1 + 0,585 X_2 - 0,213 X_3$ .

Berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut, terdapat angka minus pada variabel motivasi kerja ( $X_3$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel bebas secara bersama-sama dengan dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ), maka variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) tidak memberikan kontribusi positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ), namun demikian tetap tidak mempengaruhi hubungan yang sangat signifikan antara ketiga variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hubungan parsial antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan adalah signifikan dengan koefisien korelasi parsial  $r_{y1.23} = 0,344$ . Hubungan parsial antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan adalah sangat signifikan dengan koefisien korelasi parsial  $r_{y2.13} = 0,535$ . Sedangkan hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan tidak signifikan dengan koefisien korelasi  $r_{y3.12} = -0,145$ . Dengan demikian budaya organisasi dan komunikasi interpersonal memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya organisasi dan komunikasi interpersonal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan
3. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan
4. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja karyawan

## SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan diatas, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut

1. Faktor budaya organisasi, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja karyawan, untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan hendaknya mendapat perhatian dari semua pihak yang terkait dalam upaya pengembangan Fakultas Teknik Universitas Sam Ratulangi.
2. Bagi pimpinan Fakultas Teknik agar dapat mendorong para karyawan untuk memahami nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi

acuan dalam berperilaku di dalam organisasi. Oleh karena itu agar kepuasan kerja karyawan dapat diwujudkan, maka penerapan disiplin terhadap aturan harus dapat dilaksanakan secara adil dan transparan. Pimpinan harus mengontrol dan memantau pelaksanaan budaya tertib tersebut, memberikan penindakan kepada setiap karyawan yang melanggar aturan yang ada, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Karyawan harus diberitahu mengenai peran dan tanggung jawabnya didalam organisasi agar dapat bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pimpinan harus dapat mengembangkan kemampuan komunikasi interpersonal antara karyawan untuk menjaga hubungan baik dengan atasan maupun sesama karyawan, diharapkan karyawan dapat menyampaikan dan menerima informasi dengan baik. Membuka dialog dalam menampung dan menyelesaikan semua permasalahan yang terjadi, sehingga dapat mengatasi masalah secara dini.
4. Pimpinan harus dapat memotivasi karyawan untuk mau bekerja keras. Agar kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan, tentunya pimpinan harus mengetahui kebutuhan dan keinginan setiap karyawan dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan tersebut. Memperbaiki faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja seperti :gaji, kebijakan-kebijakan institusi, hubungan antar karyawan, kondisi pekerjaan, dan budaya organisasi.
5. Bagi karyawan harus bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, mengembangkan sikap profesional dalam bekerja, dan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada di institusi. Mengembangkan kreativitas dalam bekerja. Meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dengan belajar terus menerus, dan memperluas pengalaman kerja.
6. Penelitian ini perlu dikembangkan lebih lanjut dengan beberapa variabel bebas lainnya yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, Riduwan. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: CV. Alfabeta, 2009.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2005.
- Baron, Jerald Greenberg. *Behavior In Organization*. New Jersey: Prentice-Hall International Inc, 1997.
- Carter McNamara, *Organizational Culture*. Copyright 1997-2008  
([http://managementhelp.org/org\\_thry/culture/culture.htm](http://managementhelp.org/org_thry/culture/culture.htm))
- Conover W.J. *Practical Nonparametric Statistics*. New York : John Wiley & Sons Inc, 1999.
- David D. Van Fleet. *Contemporary Management*. Boston : Houghton Mifflin Company, 1988.
- Dubrin, Ireland. *Management and Organization*. Ohio : South Western Publishing Co, 1993.
- Forsdale, Louis. *Perspectives on Communication*. New York : Random House, 1991
- Fred Luthans. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill Inc, 1992.
- Katz, Kahn. *The Social Psychology of Organization*. New York : John Willey & Sons, 1997
- Mark Zimmerman. *Psychological Review*, Vol. 50, NO. 4, pp. 370-396, Copyright©2002. (<http://www.emotionalliteracyeducation.com/abraham-maslow-theory-human-motivation.shtml>)
- Newstrom John, Davis Keith. *Organizational Behavior*. New Delhi : Tata McGraw-Hill, 1986.
- Paul Hersey, Kenneth Blanchard. *Management Of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*. New Jersey : Prentice Hall, 1988
- Putrawan, I.M.. *Pengujian Hipotesis Dalam Penelitian-Penelitian Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Reeding, Charles. *Communication Within the Organization*. New York : Industrial Communication Council Inc, 1988
- Richard L. Daft. *Management*. Buku 2, Terjemahan : Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- Robert G. Owens. *Organizational Behavior in Education*. New Jersey : Printice-Hall International Inc, 1996.
- Seiler, William. *Introduction to Speech Communication*. Glenview: Scott, Foresman and Cmpany, 1998
- Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior*. USA : Prentice-Hall International Inc, 1989.
- Sudjana. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito, 1996.
- Sudjana. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung : Tarsito, 1992.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta, 1998.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta, 2009.
- Team-Accel. *Employee Motivation*. Copyright © 2009  
(<http://www.accel-team.com/motivation/>)
- Tim Borchers. *Interpersonal Communication*. Moorhead State University ©1999 Allyn & Bacon.  
(<http://www.abacon.com/commstudies/interpersonal/indefinition.html>)
- Wangmuba. *Motivasi*. 2009  
(<http://wangmuba.com/2009/02/20/teori-abraham-h-maslow-teori-kebuthan/>)