

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai uraian dan analisis data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada 65 orang karyawan yang dijadikan kerangka populasi penelitian. Data tersebut merupakan data pokok, dimana analisisnya ditunjang oleh data sekunder. Data sekunder merupakan hasil analisis yang diperoleh dari beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperjelas dalam hasil analisis. Data yang diperoleh hasil kuesioner dari data responden.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan maupun pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel X_1 (komunikasi organisasi formal), X_2 (komunikasi organisasi informal) dan variabel Y (kepuasan kerja).

Bab ini menyajikan hasil dan interpretasi data yang dikumpulkan melalui kuesioner, penelitian ini mempunyai enam tujuan, yaitu untuk mengetahui adanya; (1) komunikasi organisasi formal pada BKPP Kab. Bandung; (2) komunikasi organisasi informal pada BKPP Kab. Bandung; (3) kepuasan kerja karyawan pada BKPP Kab. Bandung; (4) pengaruh komunikasi organisasi formal terhadap kepuasan kerja karyawan pada BKPP Kab. Bandung; (5) pengaruh komunikasi organisasi informal terhadap kepuasan kerja karyawan BKPP Kab.

Bandung; dan (6) pengaruh komunikasi organisasi formal dan komunikasi organisasi informal terhadap kepuasan kerja karyawan BKPP Kab.Bandung.

4.1 Karakteristik Responden

Berikut ini akan digambarkan mengenai data responden yang merupakan karyawan di BKPP Kab.Bandung. data responden tersebut dikelompokan berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Pria	43	66%
2	Wanita	22	34%
	Jumlah	65	100%

Sumber: Hasil pengolahan data

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwa 43 orang (66 %) berjenis kelamin pria dan 22 orang (34%) berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden adalah pria.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	F	%
1	<20	9	13,85%
2	20-25	16	24,61%
3	26-30	13	20%
4	>31	27	41,54%
	Jumlah	65	100%

Sumber: Hasil pengolahan data

Tabel di atas menggambarkan usia responden. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 9 orang (13,85%) karyawan berusia <20 tahun, 16 orang (24,61%) karyawan berusia 20-25 tahun, 13 orang (20%) karyawan berusia 26-30 tahun, 27 orang (41,54%) karyawan berusia >31 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berusia di atas 31 tahun.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	F	%
1	SMA	21	32,30%
2	D1	1	1,54%
3	D3	4	6,15%
4	D4	3	4,62%
5	S1	29	44,62%
6	S2	5	7,69%
7	S3	2	3,08%
	Jumlah	65	100%

Sumber: Hasil pengolahan data

Tabel di atas menggambarkan pendidikan terakhir responden. Berdasarkan tabel di atas 21 orang (32,30%) berpendidikan SMA, 1 orang (1,54%) berpendidikan D1, 4 orang (6,15%) berpendidikan D3, 3 orang (4,62%) berpendidikan D4, 29 orang (44,62%) berpendidikan S1, 5 orang (7,69%) berpendidikan S2, dan 2 orang (3,08%) berpendidikan S3. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhirnya S1.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	F	%
1	<1	16	24,61%
2	1-5	22	33,85%
3	>6	27	41,54%
	Jumlah	65	100%

Sumber: Hasil pengolahan data

Tabel di atas menggambarkan lama bekerja responden. Berdasarkan tabel di atas 16 orang (24,61%) dengan lama kerja <1 tahun, 22 orang (33,85%) dengan lama kerja 1-5 tahun, dan 27 orang (41,54%) dengan lama kerja >6 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan lama kerja lebih dari 6 tahun.

4.2 Analisis Komunikasi Organisasi Formal BKPP Kab.Bandung

4.2.1 Komunikasi Organisasi Formal BKPP Kab.Bandung

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis berkaitan dengan komunikasi organisasi formal pada karyawan BKPP Kab. Bandung didapat temuan bahwa komunikasi formal yang terjadi dalam instansi pemerintahan ini memberikan informasi yang sangat jelas, adapun tentang profil organisasi dan kejelasan informasi tentang tugas, pokok dan fungsi BKPP Kab.Bandung sudah sangat jelas diatur lebih rinci berdasarkan susunan organisasi yang mengatur keseluruhan lingkup anggota organisasi.

Adapun komunikasi yang terjalin diantara anggota organisasi pada BKPP Kab.Bandung adalah komunikasi yang dilakukan oleh atasan terhadap

bawahannya, komunikasi oleh bawahan terhadap atasannya dan komunikasi yang terjalin antara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya masih rendah.

Masih adanya kesejangan antara atasan dengan bawahannya, adapun kesibukan kepala badan di luar kantor yang menyebabkan rendahnya kemampuan atasan dalam melakukan pengawasan terhadap kegiatan organisasinya, kemampuan atasan dalam memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan organisasinya masih cukup rendah. Adanya pengaruh ruangan per-departemen/per-bidang dibatasi oleh sekat pembatas, yang menyebabkan rendahnya komunikasi formal diantara sesama rekan kerja, kurang aktifnya bawahan dalam mengemukakan ide, gagasan dan permasalahan terhadap atasannya, rendahnya kemampuan dalam berbagi informasi antar departemen, dan tingkat koordinasi tugas yang terjalin baik antar departemen atau pun sesama rekan kerja masih rendah, karena masih ada karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dan adapun karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka dapat dilihat bahwa tingkat pertanggung jawaban terhadap suatu pekerjaan atau tugas masih terbilang rendah.

Berdasarkan hasil observasi penulis tentang komunikasi organisasi formal pada BKPP Kab.Bandung maka dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi organisasi formal yang terjadi pada BKPP Kab.Bandung terbilang rendah.

4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Organisasi Formal BKPP Kab.Bandung

Pada variabel komunikasi organisasi terdiri dari 3 (tiga) dimensi, yaitu: komunikasi atas-bawah (*downward communication*), komunikasi bawah-atas (*upward communication*), dan komunikasi horizontal (*horizontal communication*). Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur variabel komunikasi organisasi formal yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 17 (tujuh belas) item pertanyaan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekwensi untuk tiap pertanyaan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekwensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pertanyaan.

Dalam menggolongkan hasil tanggapan responden mengenai variabel komunikasi organisasi formal untuk mengetahui kategori responden tersebut, peneliti membuat rentang klasifikasi dari tanggapan responden. Dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 5 (\text{nilai tertinggi}) \times 65 = 325 (\text{m})$$

$$\text{Data terkecil} = 1 (\text{nilai terendah}) \times 65 = 65 (\text{n})$$

2. Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 325 - 65 = 260$$

3. Menentukan banyaknya kelas (k)

Skala yang digunakan untuk melihat persepsi karyawan terhadap komunikasi organisasi formal, komunikasi organisasi informal dan kepuasan kerja karyawan adalah skala likert. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria penilaian berdasarkan skor rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.5

Skor Rata-rata Indikator

Skor rata-rata	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

4. Membuat panjang interval kelas (int)

$$\text{Int} = \frac{R}{K} = \frac{260}{5} = 52$$

5. Membuat tabel rentang klasifikasi

Tabel 4.6

Rentang Klasifikasi Variabel Skor Garis Kontinum Komunikasi

Organisasi Formal

No	Keterangan	Skor Rata-rata
1	Sangat Rendah (SR)	65 – 117
2	Rendah (R)	117 – 169
3	Cukup (C)	169 – 221
4	Tinggi (T)	221 – 273
5	Sangat Tinggi (ST)	274– 325

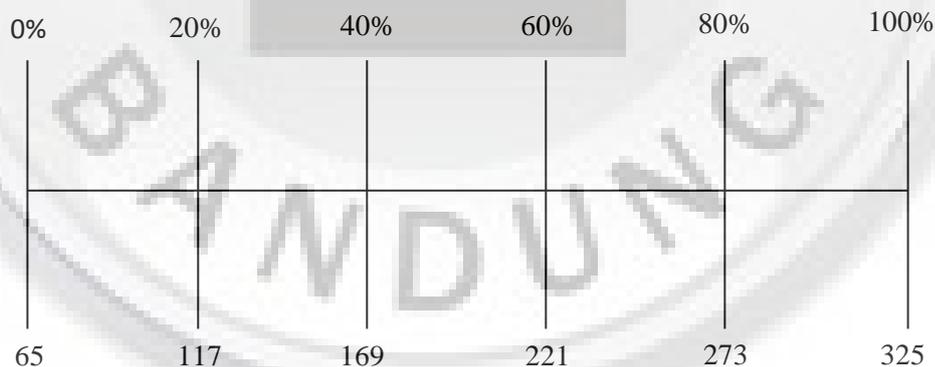
6. Membuat pengklasifikasian presentase skor jawaban responden untuk menentukan presentase setiap kategori untuk Variabel X₁, Variabel X₂ dan Variabel Y dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100 = \dots\%$$

Tabel 4.7
Klasifikasi Kriteria Interpretasi

No	Keterangan	Skor / Nilai
1	Sangat Rendah (SR)	0% - 20%
2	Rendah (R)	21% - 40%
3	Cukup (C)	41% - 60%
4	Tinggi (T)	61% - 80%
5	Sangat Tinggi (ST)	81% - 100%

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Garis Kontinum Komunikasi Organisasi Formal

1. Dimensi Komunikasi Atas-Bawah (*Downward Communication*)

Dalam dimensi ini, yang dicari adalah seberapa besar hubungan antara atasan dan bawahan menjalin komunikasi organisasi formal dalam hubungan

organisasi. Dalam dimensi ini terdapat delapan indikator yang disajikan pada tabel 4.8 sampai dengan tabel 4.15.

Tabel 4.8
Tingkat Kejelasan Perintah Atasan

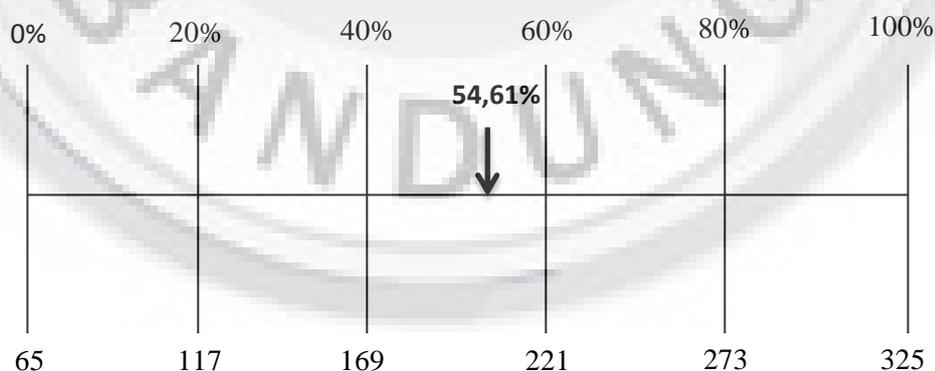
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	1	2%	5	3,18
Tinggi	22	34%	88	
Cukup	31	48%	93	
Rendah	10	15%	20	
Sangat Rendah	1	2%	1	
Total	65	100%	207	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{207-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{142}{260} \times 100\% = 54,61\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Tingkat Kejelasan Perintah Atasan

Berdasarkan hasil tabel 4.8 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kejelasan perintah, yaitu 1 orang menjawab sangat tinggi (2%).

Namun ada beberapa responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 1 orang (2%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,18 dan berada di garis kontinum 54,61% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kejelasan perintah atasan terhadap bawahan adalah cukup.

Tabel 4.9

Tingkat Kejelasan Deskripsi Pekerjaan

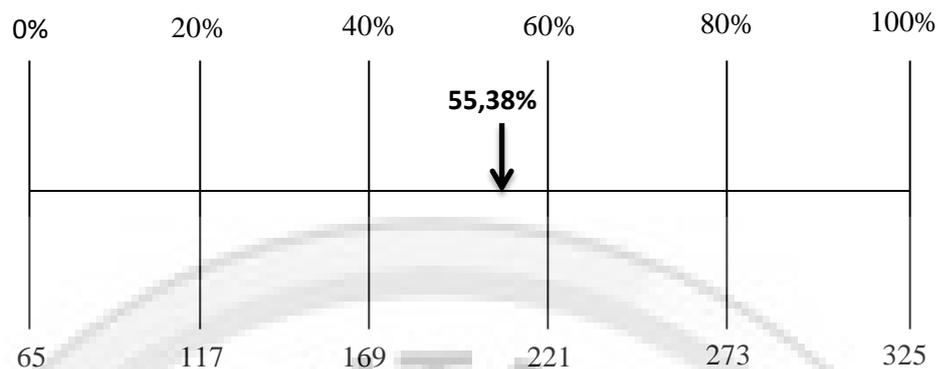
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	0	0%	0	3,21
Tinggi	23	35%	92	
Cukup	33	51%	99	
Rendah	9	14%	18	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	209	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{209-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{144}{260} \times 100\% = 55,38\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.3 Tingkat Kejelasan Deskripsi Pekerjaan

Berdasarkan hasil tabel 4.9 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kejelasan deskripsi pekerjaan, yaitu 23 orang menjawab tinggi (35%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 9 orang (14%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,21 dan berada di garis kontinum 55,38% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kejelasan deskripsi pekerjaan dari atasan terhadap bawahan adalah cukup.

Tabel 4.10

Tingkat Kejelasan Keterkaitan Informasi Satu Pekerjaan dengan Pekerjaan Lainnya

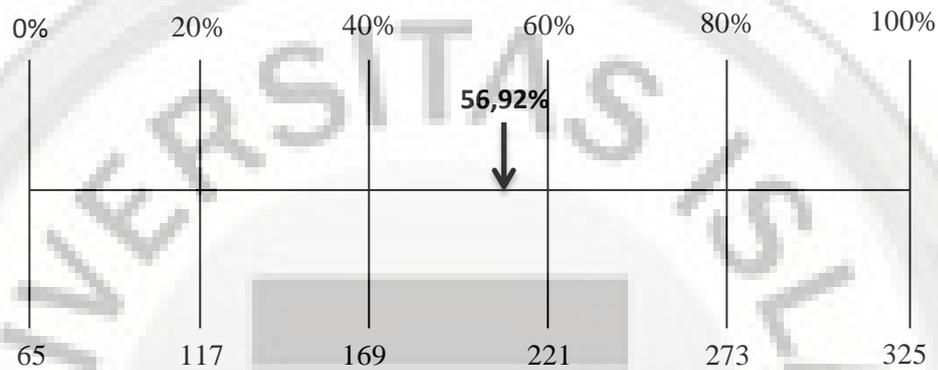
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	1	2%	5	3,28
Tinggi	23	35%	92	
Cukup	34	52%	102	
Rendah	7	11%	14	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	213	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{213-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{148}{260} \times 100\% = 56,92\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.4 Tingkat Kejelasan Keterkaitan Informasi Satu Pekerjaan dengan Pekerjaan Lainnya

Berdasarkan hasil tabel 4.10 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kejelasan keterkaitan informasi satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya oleh atasan terhadap bawahan, yaitu 1 orang menjawab sangat tinggi (2%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 7 orang (11%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,28 dan berada di garis kontinum 56,92% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kejelasan keterkaitan informasi satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya oleh atasan terhadap bawahan adalah cukup.

Tabel 4.11

Tingkat Pemahaman atas Prosedur dan Praktik Kerja

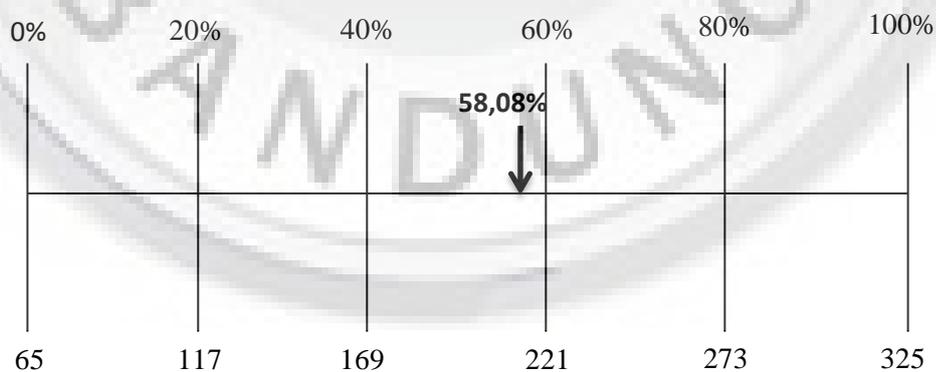
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	1	2%	5	3,32
Tinggi	22	34%	88	
Cukup	39	60%	117	
Rendah	3	5%	6	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	216	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{216-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{151}{260} \times 100\% = 58,08\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.5 Tingkat Pemahaman atas Prosedur dan Praktik Kerja

Berdasarkan hasil tabel 4.11 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat pemahaman atas prosedur dan praktik kerja oleh atasan terhadap

bawahan, yaitu 1 orang menjawab sangat tinggi (2%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 3 orang (5%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,32 dan berada di garis kontinum 58,08% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat pemahaman atas prosedur dan praktik kerja oleh atasan terhadap bawahan adalah cukup.

Tabel 4.12
Tingkat Objektivitas Penilaian Atasan Terhadap Hasil Kerja

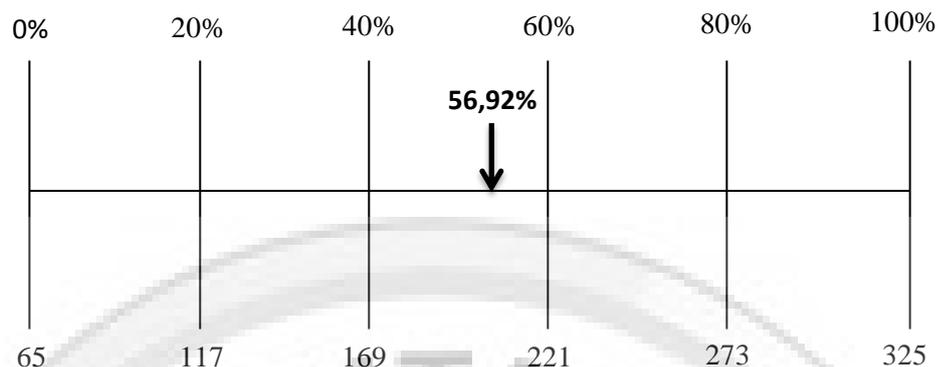
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	2	3%	10	3,28
Tinggi	21	32%	84	
Cukup	35	54%	105	
Rendah	7	11%	14	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	213	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{213-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{148}{260} \times 100\% = 56,92\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.6 Tingkat Objektivitas Penilaian Atasan Terhadap Hasil Kerja

Berdasarkan hasil tabel 4.12 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat objektivitas penilaian atasan terhadap hasil kerja, yaitu 2 orang menjawab sangat tinggi (3%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 7 orang (11%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,28 dan berada di garis kontinum 56,92% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat objektivitas penilaian atasan terhadap hasil kerja adalah cukup.

Tabel 4.13

Tingkat Kemampuan Atasan Memotivasi Karyawan

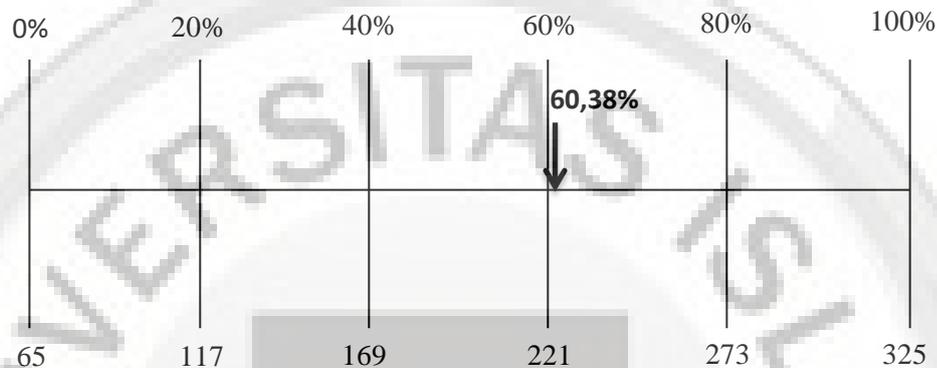
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	5	8%	25	341
Tinggi	20	31%	80	
Cukup	37	57%	111	
Rendah	3	5%	6	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	222	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{222-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{157}{260} \times 100\% = 60,38\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.7 Tingkat Kemampuan Atasan Memotivasi Karyawan

Berdasarkan hasil tabel 4.13 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kemampuan atasan memotivasi karyawan, yaitu 5 orang menjawab sangat tinggi (8%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 3 orang (5%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,41 dan berada di garis kontinum 60,38% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kemampuan atasan memotivasi karyawan adalah cukup.

Tabel 4.14

Tingkat Kemampuan Atasan Menciptakan Kerjasama

Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	5	8%	25	3,35
Tinggi	20	31%	80	
Cukup	33	51%	99	
Rendah	7	11%	14	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	218	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{218-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{153}{260} \times 100\% = 58,85\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.8 Tingkat Kemampuan Atasan Menciptakan Kerjasama

Berdasarkan hasil tabel 4.14 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kemampuan atasan menciptakan kerjasama, yaitu 5 orang menjawab sangat tinggi (8%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 7 orang (11%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,35 dan berada di garis kontinum 58,85% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kemampuan atasan menciptakan kerjasama adalah cukup.

Tabel 4.15

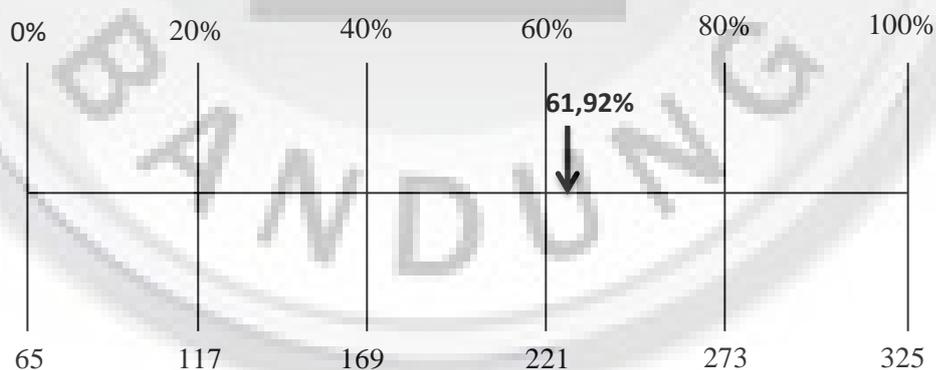
Tingkat Ketangkasan Atasan dalam Mengambil Keputusan

Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	5	8%	25	3,48
Tinggi	25	38%	100	
Cukup	31	48%	93	
Rendah	4	6%	8	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	226	

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{226-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{161}{260} \times 100\% = 61,92\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.9 Tingkat Ketangkasan Atasan dalam Mengambil Keputusan

Berdasarkan hasil tabel 4.15 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat ketangkasan atasan dalam mengambil keputusan, yaitu 5 orang menjawab sangat tinggi (8%). Namun ada beberapa responden yang menjawab

rendah yaitu sebanyak 4 orang (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,48 dan berada di garis kontinum 61,92% berada pada kategori “tinggi”, artinya tingkat ketangkasan atasan dalam mengambil keputusan adalah tinggi.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *Downward Communication* dalam variabel komunikasi organisasi formal, dapat dilihat rekapitulasi dimensi ini pada tabel berikut:

Tabel 4.16

Dimensi *Downward Communication*

No	Pertanyaan	Skor	Mean	Klasifikasi
1	Tingkat kejelasan perintah dari atasan	207	3,18	Cukup
2	Tingkat kejelasan deskripsi pekerjaan dari atasan	209	3,21	Cukup
3	Tingkat kejelasan keterkaitan informasi satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya	213	3,28	Cukup
4	Tingkat pemahaman atas prosedur dan praktik kerja	216	3,32	Cukup
5	Tingkat objektivitas penilaian atasan terhadap hasil kerja	213	3,28	Cukup
6	tingkat kemampuan atasan memotivasi bawahan	222	3,41	Cukup
7	Tingkat kemampuan atasan menciptakan kerja sama dengan bawahannya	218	3,35	Cukup
8	Tingkat ketangkasan atasan dalam mengambil keputusan	226	3,48	Tinggi
Rata-rata		215,5	3,31	Cukup

Dari tabel 4.16 dapat kita lihat bahwa dimensi *Downward Communication* (komunikasi atas-bawah) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,31 yang berarti pada rentang 2,60 – 3,39, dengan demikian dimensi *Downward Communication* dalam komunikasi organisasi formal termasuk kedalam kategori “cukup”.

Indikator *Downward Communication* yang paling tinggi adalah tingkat ketangkasan atasan dalam mengambil keputusan, yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 3,48, adapun indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah tingkat kejelasan perintah atasan terhadap bawahan, yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 3,18. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi organisasi formal dari dimensi *Downward Communication* (komunikasi atas-bawah) dapat dikategorikan cukup.

2. Dimensi Komunikasi Bawah-atas (*Upward Communication*)

Dalam dimensi ini yang dicari adalah seberapa besar pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Dalam dimensi komunikasi bawah-atas terdapat empat indikator yang disajikan pada tabel 4.17 sampai dengan tabel 4.20.

Tabel 4.17

Tingkat Ketepatan Waktu Bawahan dalam Menyampaikan Informasi

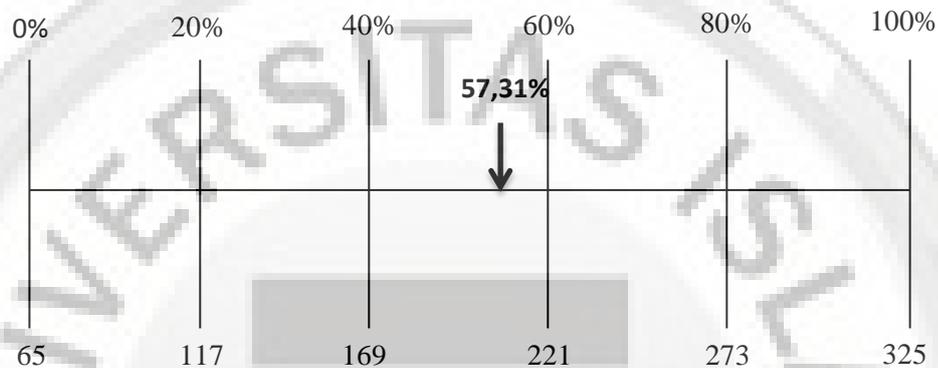
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	3	5%	15	3,29
Tinggi	18	28%	72	
Cukup	39	60%	117	
Rendah	5	8%	10	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	214	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{214-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{149}{260} \times 100\% = 57,31\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.10 Tingkat Ketepatan Waktu Bawahan dalam Menyampaikan Informasi

Berdasarkan hasil tabel 4.17 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat ketepatan waktu bawahan dalam menyampaikan informasi, yaitu 3 orang menjawab sangat tinggi (5%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 5 orang (8%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,29 dan berada di garis kontinum 57,31% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat ketepatan waktu bawahan dalam menyampaikan informasi adalah cukup.

Tabel 4.18

Tingkat Kecepatan dalam Merespon Perintah Atasan

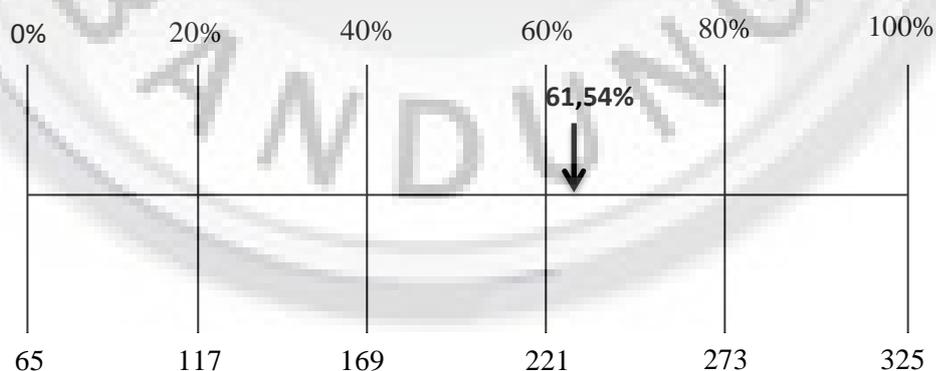
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	5	8%	25	3,46
Tinggi	22	34%	88	
Cukup	36	55%	108	
Rendah	2	3%	4	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	225	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{225-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{160}{260} \times 100\% = 61,54\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.11 Tingkat Kecepatan dalam Merespon Perintah Atasan

Berdasarkan hasil tabel 4.18 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kecepatan dalam merespon perintah atasan, yaitu 5 orang

menjawab sangat tinggi (8%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 2 orang (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,46 dan berada di garis kontinum 61,54% berada pada kategori “tinggi”, artinya tingkat ketepatan waktu bawahan dalam menyampaikan informasi adalah tinggi.

Tabel 4.19

Tingkat Kemampuan Bawahan Menginformasikan Masalah

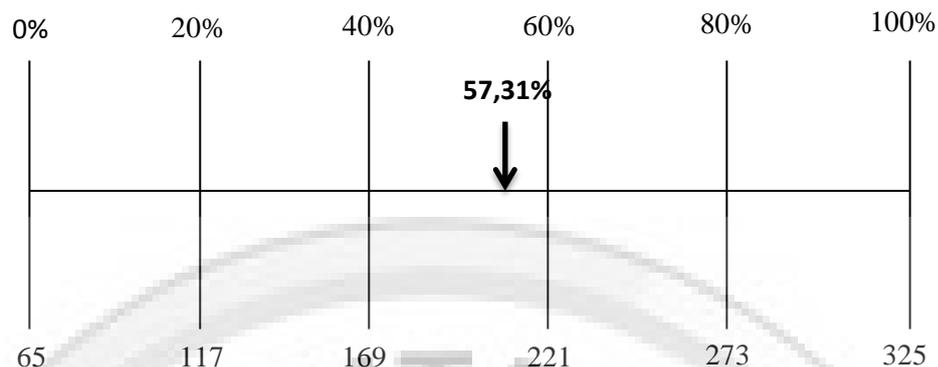
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	3	5%	15	3,29
Tinggi	23	35%	92	
Cukup	30	46%	90	
Rendah	8	12%	16	
Sangat Rendah	1	2%	1	
Total	65	100%	214	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{214-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{149}{260} \times 100\% = 57,31\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.12 Tingkat Kemampuan Bawahan Menginformasikan Masalah

Berdasarkan hasil tabel 4.19 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kemampuan bawahan menginformasikan masalah, yaitu 3 orang menjawab sangat tinggi (5%). Namun ada beberapa responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 1 orang (2%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,29 dan berada di garis kontinum 57,31% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kemampuan bawahan menginformasikan masalah adalah cukup.

Tabel 4.20

Tingkat Keaktifan Bawahan Mengemukakan Ide dan Gagasan

Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	4	6%	20	3,12
Tinggi	12	18%	48	
Cukup	38	58%	114	
Rendah	10	15%	20	
Sangat Rendah	1	2%	1	
Total	65	100%	203	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{203-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{138}{260} \times 100\% = 53,08\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.13 Tingkat Keaktifan Bawahan Mengemukakan Ide dan Gagasan

Berdasarkan hasil tabel 4.20 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat keaktifan bawahan mengemukakan ide dan gagasan, yaitu 4 orang menjawab sangat tinggi (6%). Namun ada beberapa responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 1 orang (2%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,12 dan berada di garis kontinum 53,08% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat keaktifan bawahan mengemukakan ide dan gagasan adalah cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi komunikasi bawah-atas (*Upward Communication*) dalam variabel komunikasi organisasi formal, dapat dilihat rekapitulasi pada tabel berikut:

Tabel 4.21**Dimensi *Upward Communication***

No	Pertanyaan	Skor	Mean	Klasifikasi
1	Tingkat ketepatan waktu bawahan dalam menyampaikan informasi.	214	3,29	Cukup
2	Tingkat kecepatan dalam merespon perintah atasan.	225	3,46	Tinggi
3	Tingkat kemampuan bawahan menginformasikan masalah.	214	3,29	Cukup
4	Tingkat keaktifan bawahan mengemukakan ide dan gagasan.	203	3,12	Cukup
Rata-rata		214	3,29	Cukup

Dilihat dari tabel 4.21 dapat diketahui bahwa dimensi komunikasi bawah-atas (*Upward Communication*) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,29 yang berarti pada rentang 2,60 – 3,39 dengan demikian dimensi komunikasi bawah-atas (*Upward Communication*) termasuk dalam kategori “cukup”. Indikator dari dimensi komunikasi bawah-atas yang paling tinggi adalah tingkat kecepatan dalam merespon perintah atasan, dengan nilai rata-rata sebesar 3,46 dan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah tingkat keaktifan bawahan mengemukakan ide dan gagasan, dengan nilai rata-rata sebesar 3,12. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi yang mengalir dari bawahan pada atasan dapat dikategorikan cukup.

3. Dimensi Komunikasi Horizontal (*Horizontal Communication*)

Dalam dimensi ini, yang dicari adalah pertukaran pesan di antara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Dalam dimensi

komunikasi horizontal terdapat lima indikator yang disajikan pada tabel 4.22 sampai dengan tabel 4.26.

Tabel 4.22

Tingkat Koordinasi Tugas Antar Departemen

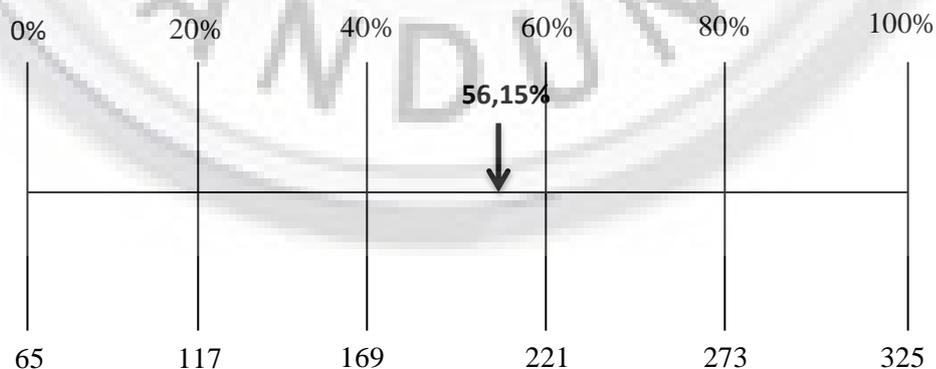
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	3	5%	15	3,25
Tinggi	23	35%	92	
Cukup	26	40%	78	
Rendah	13	20%	26	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	211	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{211-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{146}{260} \times 100\% = 56,15\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.14 Tingkat Koordinasi Tugas Antar Departemen

Berdasarkan hasil tabel 4.22 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat koordinasi tugas antar departemen, yaitu 3 orang menjawab sangat tinggi (5%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 13 orang (20%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,25 dan berada di garis kontinum 56,15% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat koordinasi tugas antar departemen adalah cukup.

Tabel 4.23

Tingkat Kemampuan Berbagi Informasi Antar Departemen

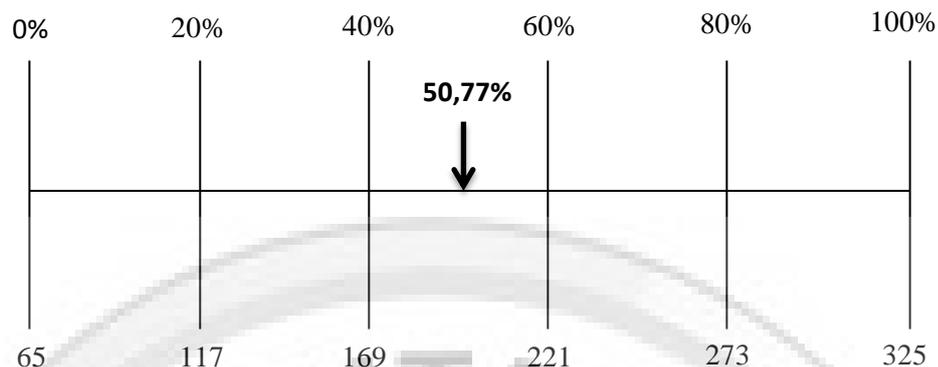
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	1	2%	5	3,03
Tinggi	15	23%	60	
Cukup	37	57%	111	
Rendah	9	14%	18	
Sangat Rendah	3	5%	3	
Total	65	100%	197	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase skor} &= \frac{197-65}{325-65} \times 100\% \\
 &= \frac{132}{260} \times 100\% = 50,77\%
 \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.15 Tingkat Kemampuan Berbagi Informasi Antar Departemen

Berdasarkan hasil tabel 4.23 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kemampuan berbagi informasi antar departemen, yaitu 1 orang menjawab sangat tinggi (2%). Namun ada beberapa responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 3 orang (5%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,03 dan berada di garis kontinum 50,77% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kemampuan berbagi informasi antar departemen adalah cukup.

Tabel 4.24

Tingkat Kerjasama dalam Pemecahan Masalah

Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	2	3%	10	3,14
Tinggi	13	20%	52	
Cukup	43	66%	129	
Rendah	6	9%	12	
Sangat Rendah	1	2%	1	
Total	65	100%	204	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{204-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{139}{260} \times 100\% = 53,46\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.16 Tingkat Kerjasama dalam Pemecahan Masalah

Berdasarkan hasil tabel 4.24 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kerjasama dalam pemecahan masalah, yaitu 2 orang menjawab sangat tinggi (3%). Namun ada beberapa responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 1 orang (2%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,14 dan berada di garis kontinum 53,46% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kerjasama dalam pemecahan masalah adalah cukup.

Tabel 4.25

Tingkat Kesamaan Pemahaman yang Searah

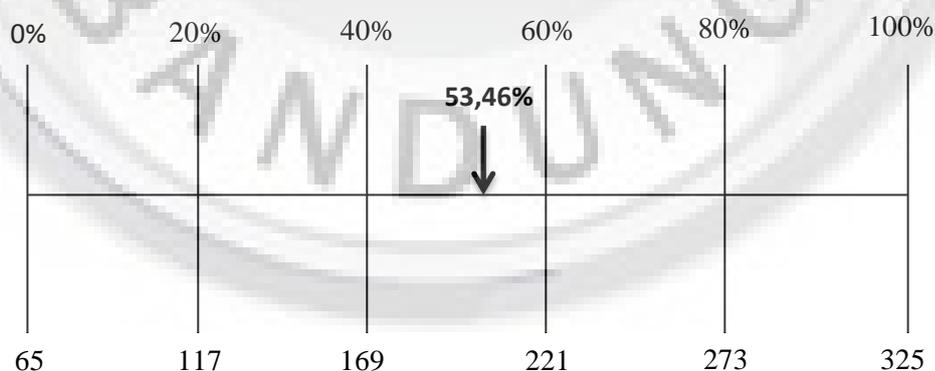
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	0	0%	0	3,14
Tinggi	19	29%	76	
Cukup	36	55%	108	
Rendah	10	15%	20	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	204	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{204-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{139}{260} \times 100\% = 53,46\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.17 Tingkat Kesamaan Pemahaman yang Searah

Berdasarkan hasil tabel 4.25 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kesamaan pemahaman yang searah, yaitu 19 orang menjawab

tinggi (29%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 10 orang (15%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,14 dan berada di garis kontinum 53,46% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kesamaan pemahaman yang searah adalah cukup.

Tabel 4.26

Tingkat Kemampuan Membangun Pertanggung Jawaban Bersama

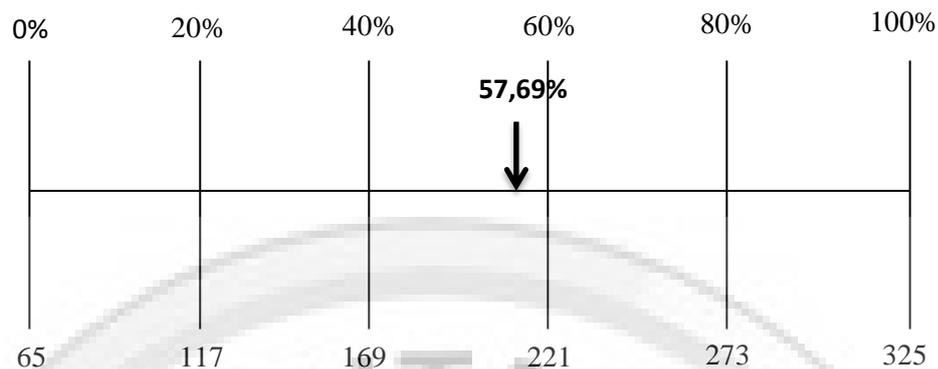
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	4	6%	20	3,31
Tinggi	19	29%	76	
Cukup	35	54%	105	
Rendah	7	11%	14	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	215	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{215-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{150}{260} \times 100\% = 57,69\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.18 Tingkat Kemampuan Membangun Pertanggung Jawaban Bersama

Berdasarkan hasil tabel 4.26 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kemampuan membangun pertanggung jawaban bersama, yaitu 4 orang menjawab sangat tinggi (6%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 7 orang (11%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,31 dan berada di garis kontinum 57,69% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kemampuan membangun pertanggung jawaban bersama adalah cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi komunikasi horizontal dalam variabel komunikasi organisasi formal, dapat dilihat rekapitulasi dimensi komunikasi horizontal (*horizontal communication*) pada tabel berikut:

Tabel 4.27**Dimensi *Horizontal Communication***

No	Pertanyaan	Skor	Mean	Klasifikasi
1	Tingkat koordinasi tugas antar departemen.	211	3,25	Cukup
2	Tingkat kemampuan berbagi informasi antar departemen.	197	3,03	Cukup
3	Tingkat kerjasama dalam pemecahan masalah.	204	3,14	Cukup
4	Tingkat kesamaan pemahaman yang searah.	204	3,14	Cukup
5	Tingkat kemampuan membangun pertanggung jawaban bersama.	215	3,31	Cukup
Rata-rata		206,2	3,17	Cukup

Dilihat dari tabel 4.27 dapat diketahui bahwa dimensi komunikasi horizontal (*horizontal communication*) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,17 yang berarti pada rentang 2,60 – 3,39 dengan demikian dimensi komunikasi horizontal (*horizontal communication*) termasuk dalam kategori “cukup”. Indikator dari dimensi horizontal (*horizontal communication*) yang paling tinggi adalah tingkat kemampuan membangun pertanggung jawaban bersama, dengan nilai rata-rata sebesar 3,31 dan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah tingkat kemampuan berbagi informasi antar departemen., dengan nilai rata-rata sebesar 3,03. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi yang mengalir diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi adalah cukup.

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden di atas, maka dapat dilihat rekapitulasi penilaian variabel komunikasi organisasi formal pada tabel 4.28 berikut ini:

Tabel 4.28

Komunikasi Organisasi Formal di BKPP Kab.Bandung

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
1	Dimensi Komunikasi Atas-bawah (<i>Downward Communication</i>)	215,5	3,31	Cukup
2	Dimensi Komunikasi Bawah-atas (<i>Upward Communication</i>)	214	3,29	Cukup
3	Dimensi Horizontal (<i>Horizontal Communication</i>)	206,2	3,17	Cukup
Rata-rata Keseluruhan		211,9	3,26	Cukup

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang komunikasi organisasi formal, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,26 yang diperoleh dari nilai rata-rata indikator dari tiga dimensi. Jadi komunikasi organisasi formal di BKPP Kab. Bandung dapat diklasifikasikan ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.29

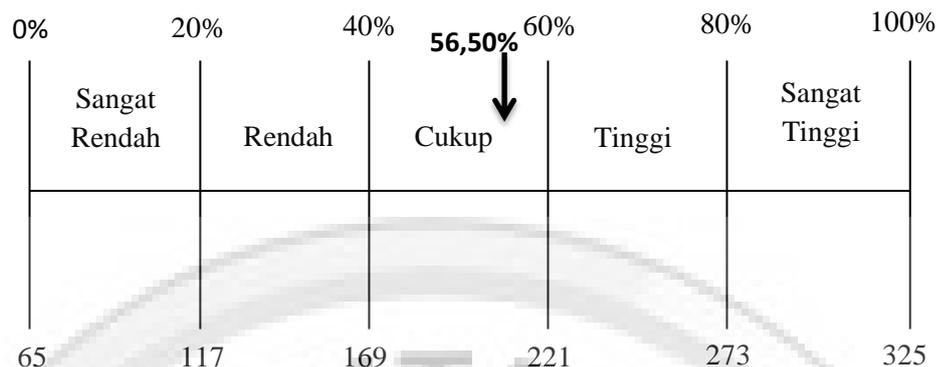
Variabel Komunikasi Organisasi Formal

Kelas Nilai	Keterangan	Nilai Rata-rata
1,00 – 1,79	Sangat Rendah	
1,80 – 2,59	Rendah	
2,60 – 3,39	Cukup	3,26
3,40 – 4,19	Tinggi	
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	

Sumber: data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{211,9-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{146,9}{260} \times 100\% = 56,50\% \end{aligned}$$



Gambar 4.19 Komunikasi Organisasai Formal

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel komunikasi organisasi formal adalah 3,26 yang berarti ada pada rentang 2,60 – 3,39, dengan demikian variabel komunikasi organisasi formal termasuk kategori “cukup”. Dalam variabel komunikasi organisasi formal, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi komunikasi atas-bawah (*downward communication*) dengan nilai rata-rata sebesar 3,31. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi komunikasi horizontal (*horizontal communication*) yaitu sebesar 3,17. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi organisasi formal di BKPP Kab. Bandung dapat dikatakan cukup. Komunikasi organisasi formal tersebut diukur berdasarkan dimensi **Komunikasi Atas-bawah** yang meliputi faktor kejelasan perintah, kejelasan deskripsi pekerjaan, kejelasan informasi satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya, pemahaman atas prosedur dan praktik kerja, objektivitas penilaian hasil kerja, kemampuan memotivasi, kemampuan menciptakan kerjasama, dan ketangkasan dalam mengambil keputusan. Dimensi **Komunikasi Bawah-atas** yang meliputi

faktor ketepatan menyampaikan informasi, kecepatan dalam merespon perintah atasan, kemampuan menyampaikan masalah, dan keaktifan mengemukakan ide dan gagasan. Dimensi **Komunikasi Horizontal** yang terdiri dari faktor koordinasi tugas antar departemen, kemampuan berbagi informasi, kerjasama dalam pemecahan masalah, kesamaan pemahaman yang searah, dan kemampuan membangun pertanggung jawaban bersama.

4.3 Analisis Komunikasi Organisasi Informal di BKPP Kab. Bandung

4.3.1 Komunikasi Organisasi Informal di BKPP Kab. Bandung

Komunikasi organisasi informal merupakan komunikasi yang tidak direncanakan dan biasanya tidaklah mengikuti struktur organisasi formal, tetapi timbul dari interaksi sosial yang wajar diantara anggota organisasi.

Berdasarkan hasil observasi penelitian terkait komunikasi organisasi informal di BKPP Kab. Bandung, didapat temuan bahwa mayoritas responden mengatakan bahwa komunikasi yang terjalin dirasa cukup tinggi terhadap komunikasi organisasi informal yang terjalin diantara lingkup organisasi.

Adapun komunikasi organisasi informal yang penulis observasi adalah bagaimana hubungan antar pribadi diantara sesama anggota organisasi. Adapun temuan yang penulis dapat adalah hubungan antar pribadi yang terjalin di antara sesama anggota organisasi yang terbilang rendah adalah dari segi kemampuan antar pribadi dalam meredam konflik, dalam organisasi ini apabila terjadi suatu permasalahan dengan sesama anggota organisasi bukannya menyelesaikan dengan cara membicarakan permasalahannya dengan baik-baik namun malah terjadinya

permusuhan diantara kedua orang tersebut. Jadi tidak adanya penyelesaian yang baik dalam menyelesaikan suatu konflik.

Selain itu, penulis pun mendapati temuan bahwa kekompakkan kelompok yang saling mendukung relatif rendah, karena adanya karyawan yang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya, dan adapun karyawan lain yang mangkir dari pekerjaannya, jadi masih adanya karyawan yang mengandalkan pekerjaan yang seharusnya ia kerjakan, malah karyawan lain yang mengerjakan pekerjaannya.

Keakuratan dalam mendapatkan informasi secara informal pun masih rendah, tidak semua informasi yang tersebar secara informal semua akurat, namun tidak jarang hanya isu, atau gosip belaka, jadi setiap anggota organisasi harus lebih selektif dalam memilih dan mempercayai suatu informasi. Selain itu, pengaruh efektivitas komunikasi organisasi informal dalam meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja pun terbilang rendah, karena kebanyakan dari anggota organisasi melakukan komunikasi organisasi informal secara baik, namun apa yang mereka komunikasikan tidak memberikan pengaruh yang baik terhadap prestasi dan peningkatan produktivitas kerjanya.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Organisasi Informal di BKPP Kab. Bandung

Tanggapan responden atas variabel komunikasi organisasi informal terdiri dari 4 (empat) dimensi: faktor hubungan antar pribadi, faktor memunculkan ide-ide sehat, faktor keterbukaan informasi, dan faktor kualitas informasi. Dimensi

tersebut digunakan untuk mengukur variabel komunikasi organisasi informal yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 14 (empat belas) item pertanyaan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekwensi untuk tiap pertanyaan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pertanyaan.

Dalam menggolongkan dari hasil tanggapan responden yang berupa variabel komunikasi organisasi informal yang digunakan untuk mengetahui kategori responden tersebut, sehingga peneliti membuat rentang klasifikasi dari tanggapan responden. Dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 5 (\text{nilai tertinggi}) \times 65 = 325 (\text{m})$$

$$\text{Data terkecil} = 1 (\text{nilai terendah}) \times 65 = 65 (\text{n})$$

2. Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 325 - 65 = 260$$

3. Menentukan banyaknya kelas (k)

Skala yang digunakan untuk melihat persepsi karyawan terhadap komunikasi organisasi formal, komunikasi organisasi informal dan kepuasan kerja karyawan adalah skala likert. Untuk memudahkan

penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria penilaian berdasarkan skor rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.30
Skor Rata-rata Indikator

Skor rata-rata	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

4. Membuat panjang interval kelas (int)

$$\text{Int} = \frac{R}{K} = \frac{260}{5} = 52$$

5. Membuat tabel rentang klasifikasi

Tabel 4.31
Rentang Klasifikasi Variabel Skor Garis Kontinum Komunikasi Organisasi Informal

No	Keterangan	Skor Rata-rata
1	Sangat Rendah (SR)	65 – 117
2	Rendah (R)	117 – 169
3	Cukup (C)	169 – 221
4	Tinggi (T)	221 – 273
5	Sangat Tinggi (ST)	275 – 325

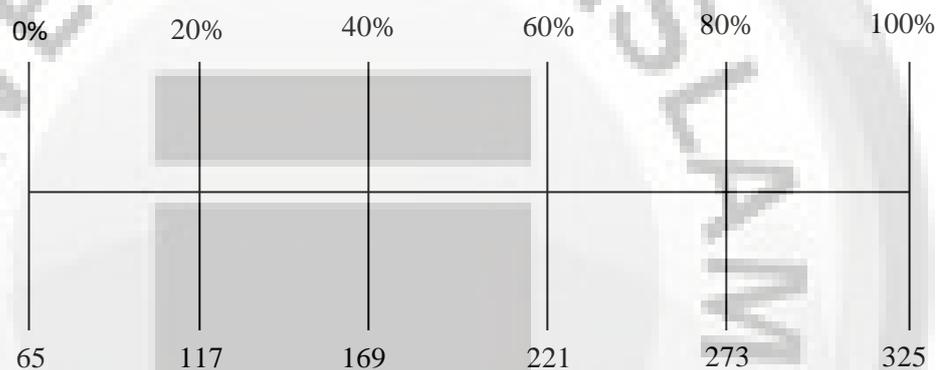
6. Membuat pengklasifikasian presentase skor jawaban responden untuk menentukan presentase setiap kategori untuk Variabel X₁, Variabel X₂ dan Variabel Y dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100 = \dots\%$$

Tabel 4.32
Klasifikasi Kriteria Interpretasi

No	Keterangan	Skor / Nilai
1	Sangat Rendah (SR)	0% - 20%
2	Rendah (R)	21% - 40%
3	Cukup (C)	41% - 60%
4	Tinggi (T)	61% - 80%
5	Sangat Tinggi (ST)	81% - 100%

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.20 Komunikasi Organisasi Informal

1. Dimensi Hubungan Antar Pribadi

Dimensi hubungan antar pribadi yaitu faktor-faktor komunikasi organisasi informal yang berasal dari hubungan antar karyawan, dalam dimensi hubungan antar pribadi terdapat tiga indikator yang disajikan pada tabel 4.33, tabel 4.34, dan tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.33

Tingkat Kekompakan Kelompok

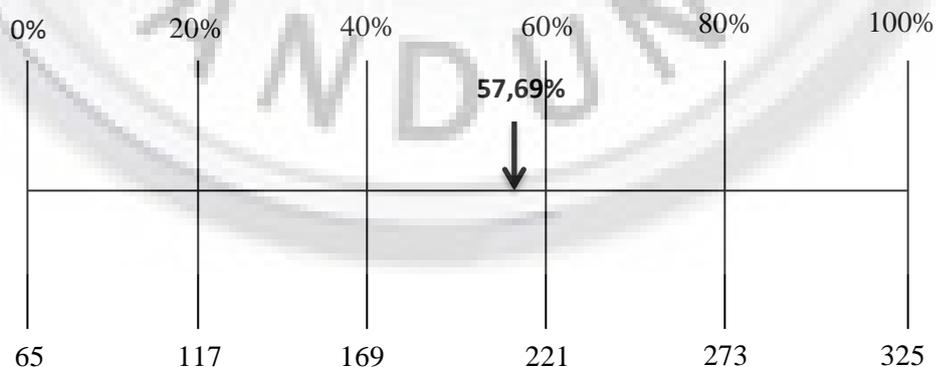
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	3	5%	15	3,31
Tinggi	21	32%	84	
Cukup	34	52%	102	
Rendah	7	11%	14	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	215	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{215-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{150}{260} \times 100\% = 57,69\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.21 Tingkat Kekompakan Kelompok

Berdasarkan hasil tabel 4.33 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kekompakan kelompok, yaitu 3 orang menjawab sangat tinggi (5%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 7 orang (11%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,31 dan berada di garis kontinum 57,69% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kekompakan kelompok adalah cukup.

Tabel 4.34

Tingkat Kerja Tim yang Saling Mendukung

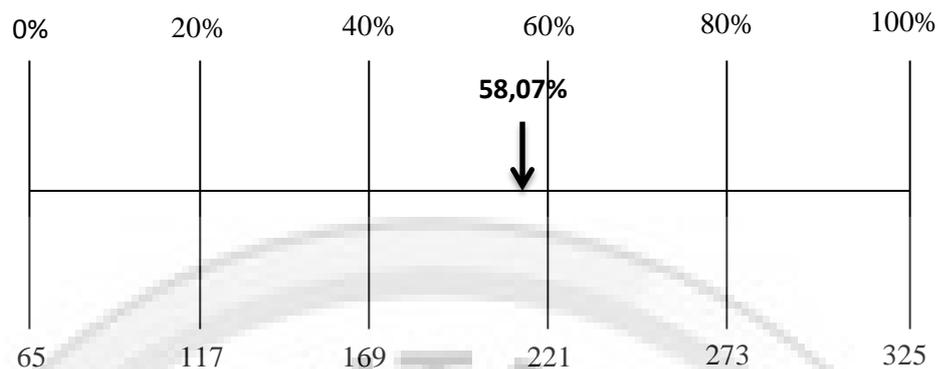
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	4	6%	20	3,32
Tinggi	19	29%	76	
Cukup	36	55%	108	
Rendah	6	9%	12	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	216	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase skor} &= \frac{216-65}{325-65} \times 100\% \\
 &= \frac{151}{260} \times 100\% = 58,07\%
 \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.22 Tingkat Kerja Tim yang Saling Mendukung

Berdasarkan hasil tabel 4.34 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kerja tim yang saling mendukung, yaitu 4 orang menjawab sangat tinggi (6%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 6 orang (9%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,32 dan berada di garis kontinum 58,07% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kerja tim yang saling mendukung adalah cukup.

Tabel 4.35

Tingkat Kemampuan dalam Meredam Konflik

Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	3	5%	15	3,14
Tinggi	14	22%	56	
Cukup	38	58%	114	
Rendah	9	14%	18	
Sangat Rendah	1	2%	1	
Total	65	100%	204	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{204-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{139}{260} \times 100\% = 53,46\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.23 Tingkat Kemampuan dalam Meredam Konflik

Berdasarkan hasil tabel 4.35 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kemampuan dalam meredam konflik, yaitu 3 orang menjawab sangat tinggi (5%). Namun ada beberapa responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 1 orang (2%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,14 dan berada di garis kontinum 53,46% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kemampuan dalam meredam konflik adalah cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi hubungan antar pribadi dalam variabel komunikasi organisasi informal, dapat dilihat rekapitulasi dimensi faktor hubungan antar pribadi pada tabel berikut:

Tabel 4.36

Dimensi Hubungan Antar Pribadi

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
1	Tingkat kekompakan kelompok.	215	3,31	Cukup
2	Tingkat kerja tim yang saling mendukung.	216	3,32	Cukup
3	Tingkat kemampuan dalam meredam konflik.	204	3,14	Cukup
Rata-rata		211,7	3,26	Cukup

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.36 dapat kita lihat bahwa dimensi hubungan antar pribadi menghasilkan nilai rata-rata responden sebesar 3,26 pada rentang 2,60 – 3,39 yang termasuk dalam kategori cukup. Indikator komunikasi organisasi informal dalam dimensi hubungan antar pribadi yang tertinggi menurut responden adalah tingkat kerja tim yang saling mendukung, dengan nilai rata-rata sebesar 3,32 dan indikator komunikasi organisasi informal dalam dimensi hubungan antar pribadi yang terendah adalah tingkat kemampuan dalam meredam konflik, dengan nilai rata-rata sebesar 3,14. Artinya dapat dikatakan bahwa tingkat komunikasi organisasi informal dalam dimensi hubungan antar pribadi di BKPP Kab.Bandung berada dalam kategori cukup.

2. Dimensi Memunculkan Ide-ide

Terdapat empat indikator yang disajikan pada tabel 4.37 sampai dengan tabel 4.40.

Tabel 4.37

Tingkat Penerimaan Merangkul Ide-ide Sehat Orang Lain

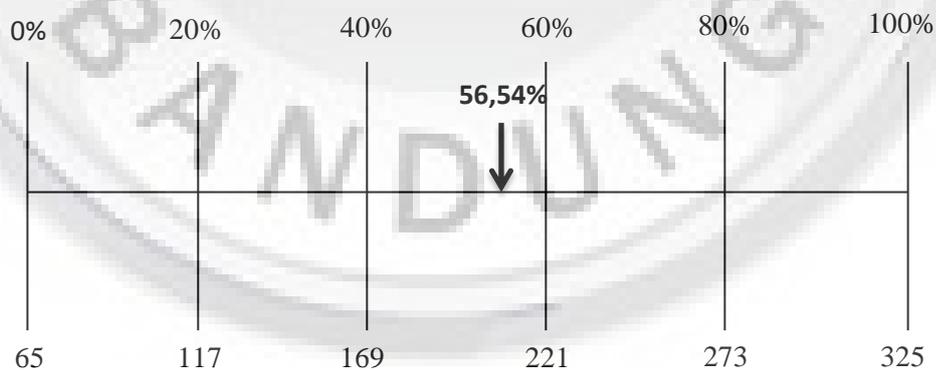
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	0	0%	0	3,26
Tinggi	26	40%	104	
Cukup	30	46%	90	
Rendah	9	14%	18	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	212	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{212-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{147}{260} \times 100\% = 56,54\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.24 Tingkat Penerimaan Merangkul Ide-ide Sehat Orang Lain

Berdasarkan hasil tabel 4.37 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat penerimaan merangkul ide-ide sehat orang lain, yaitu 26 orang menjawab tinggi (40%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah

yaitu sebanyak 9 orang (14%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,26 dan berada di garis kontinum 56,54% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat penerimaan merangkul ide-ide sehat orang lain adalah cukup.

Tabel 4.38

Tingkat Kemampuan Mengemukakan Kreativitas

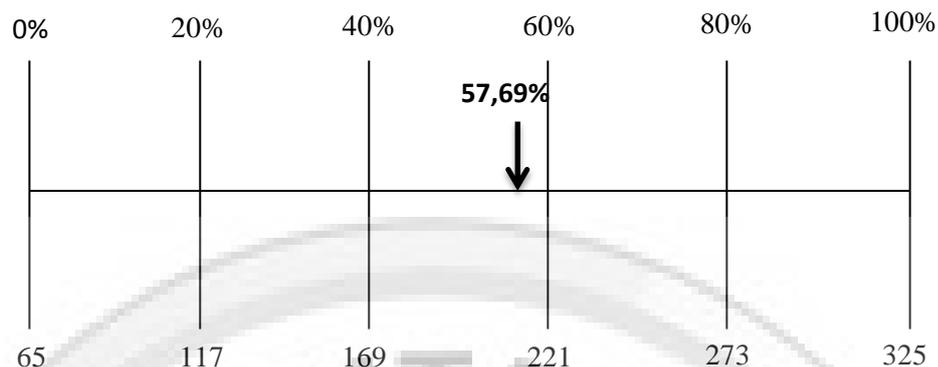
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	2	3%	10	3,31
Tinggi	24	37%	96	
Cukup	31	48%	93	
Rendah	8	12%	16	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	215	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{215-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{150}{260} \times 100\% = 57,69\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.25 Tingkat Kemampuan Mengemukakan Kreativitas

Berdasarkan hasil tabel 4.38 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kemampuan mengemukakan kreativitas, yaitu 2 orang menjawab sangat tinggi (3%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 8 orang (12%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,31 dan berada di garis kontinum 57,69% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kemampuan mengemukakan kreativitas adalah cukup.

Tabel 4.39

Tingkat Efektivitas Komunikasi dalam Meningkatkan Produktivitas

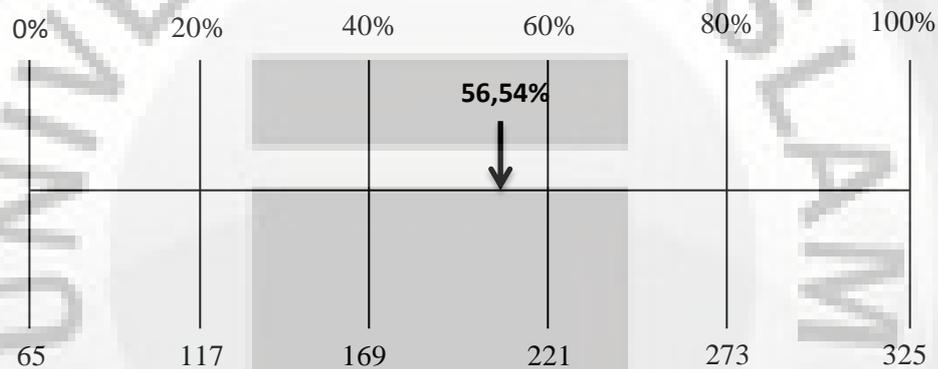
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	1	2%	5	3,26
Tinggi	23	35%	92	
Cukup	33	51%	99	
Rendah	8	12%	16	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	212	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{212-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{147}{260} \times 100\% = 56,54\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.26 Tingkat Efektivitas Komunikasi dalam Meningkatkan Produktivitas

Berdasarkan hasil tabel 4.39 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat efektivitas komunikasi dalam meningkatkan produktivitas, yaitu 1 orang menjawab sangat tinggi (2%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 8 orang (12%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,26 dan berada di garis kontinum 56,54% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat efektivitas komunikasi dalam meningkatkan produktivitas adalah cukup.

Tabel 4.40

Tingkat Efektivitas Komunikasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja

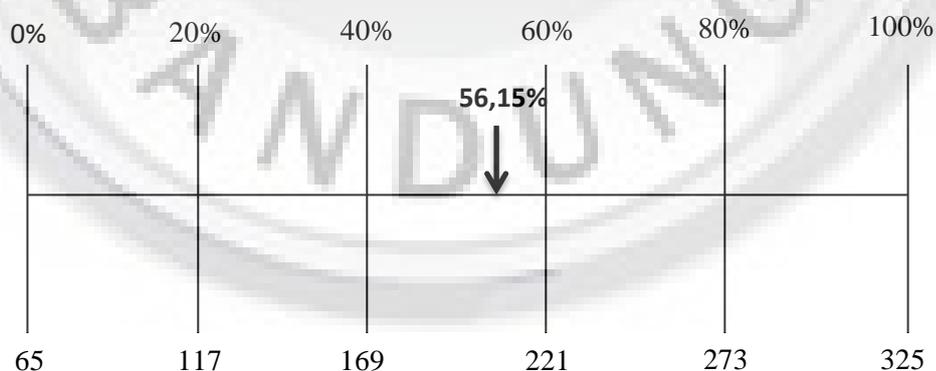
Jawaban	Frekwensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	2	3%	10	3,25
Tinggi	19	29%	76	
Cukup	37	57%	111	
Rendah	7	11%	14	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	211	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{211-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{146}{260} \times 100\% = 56,15\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.27 Tingkat Efektivitas Komunikasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil tabel 4.40 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat efektivitas komunikasi dalam meningkatkan prestasi kerja, yaitu 2 orang menjawab sangat tinggi (3%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 7 orang (11%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,25 dan berada di garis kontinum 56,51% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat efektivitas komunikasi dalam meningkatkan prestasi kerja adalah cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi hubungan antar pribadi dalam variabel komunikasi organisasi informal, dapat dilihat rekapitulasi dimensi faktor hubungan antar pribadi pada tabel berikut:

Tabel 4.41
Dimensi Memunculkan Ide-ide

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
1	Tingkat penerimaan merangkul ide-ide sehat orang lain.	212	3,26	Cukup
2	Tingkat kemampuan mengemukakan kreativitas.	215	3,31	Cukup
3	Tingkat efektivitas komunikasi dalam meningkatkan produktivitas.	212	3,26	Cukup
4	Tingkat efektivitas komunikasi dalam meningkatkan prestasi kerja.	211	3,25	Cukup
Rata-rata		211,7	3,27	Cukup

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.41 dapat kita lihat bahwa dimensi memunculkan ide-ide menghasilkan nilai rata-rata responden sebesar 3,27 pada rentang 2,60 – 3,39 yang termasuk dalam kategori cukup. Indikator komunikasi organisasi informal

dalam dimensi memunculkan ide-ide yang tertinggi menurut responden adalah tingkat kemampuan mengemukakan kreativitas, dengan nilai rata-rata sebesar 3,31 dan indikator komunikasi organisasi informal dalam dimensi memunculkan ide-ide yang terendah adalah tingkat efektivitas komunikasi dalam meningkatkan prestasi kerja, dengan nilai rata-rata sebesar 3,25. Artinya dapat dikatakan bahwa tingkat komunikasi organisasi informal dalam dimensi memunculkan ide-ide di BKPP Kab.Bandung berada dalam kategori cukup.

3. Dimensi Keterbukaan Informasi

Terdapat tiga indikator yang disajikan pada tabel 4.42, tabel 4.43 dan tabel 4.44 berikut:

Tabel 4.42
Tingkat Selektifitas dalam Menerima Informasi

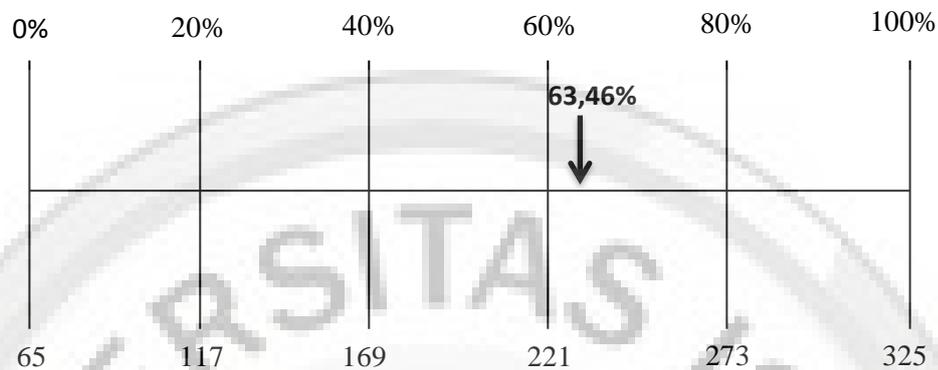
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	2	3%	10	3,38
Tinggi	22	34%	88	
Cukup	40	62%	120	
Rendah	1	2%	2	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	230	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase skor} &= \frac{230-65}{325-65} \times 100\% \\
 &= \frac{165}{260} \times 100\% = 63,46\%
 \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.28 Tingkat Selektifitas dalam Menerima Informasi

Berdasarkan hasil tabel 4.42 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat selektifitas dalam menerima informasi, yaitu 2 orang menjawab sangat tinggi (3%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 1 orang (2%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,38 dan berada di garis kontinum 63,46% berada pada kategori “tinggi”, artinya tingkat selektifitas dalam menerima informasi adalah tinggi.

Tabel 4.43
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keterbukaan Informasi Tidak Resmi

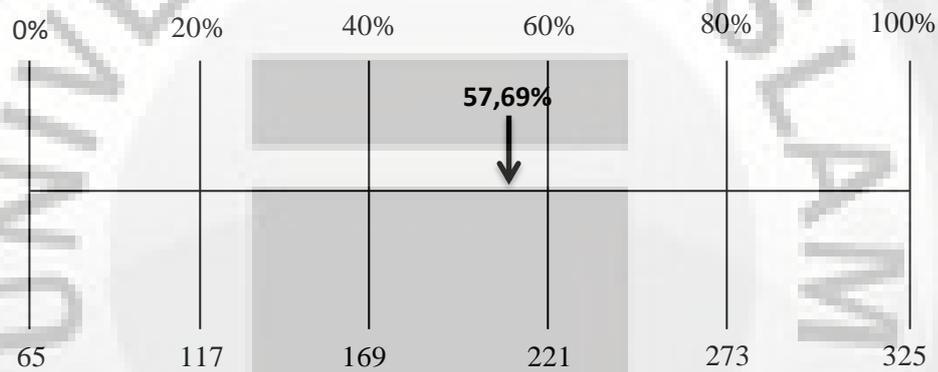
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	0	0%	0	3,31
Tinggi	24	37%	96	
Cukup	37	57%	111	
Rendah	4	6%	8	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	215	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{215-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{150}{260} \times 100\% = 57,69\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.29 Tingkat Keterbukaan Informasi Tidak Resmi

Berdasarkan hasil tabel 4.43 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat keterbukaan informasi tidak resmi, yaitu 24 orang menjawab tinggi (37%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 4 orang (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,31 dan berada di garis kontinum 57,69% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat selektivitas dalam menerima informasi adalah cukup.

Tabel 4.44

Tingkat Frekwensi Berkomunikasi Secara Informal

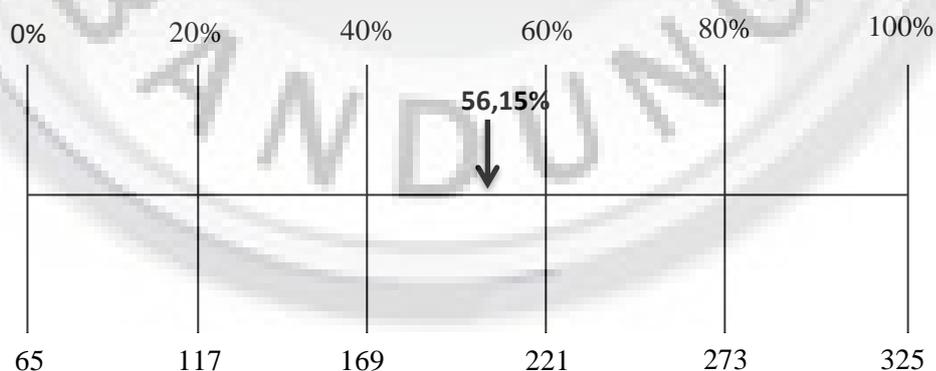
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	0	0%	0	3,25
Tinggi	21	32%	84	
Cukup	39	60%	117	
Rendah	5	8%	10	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	211	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{211-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{146}{260} \times 100\% = 56,15\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.30 Tingkat Frekwensi Berkomunikasi Secara Informal

Berdasarkan hasil tabel 4.44 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat frekwensi berkomunikasi secara informal, yaitu 21 orang

menjawab tinggi (32%%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 5 orang (8%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,25 dan berada di garis kontinum 56,15% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat frekwensi berkomunikasi secara informal adalah cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi hubungan antar pribadi dalam variabel komunikasi organisasi informal, dapat dilihat rekapitulasi dimensi faktor hubungan antar pribadi pada tabel berikut:

Tabel 4.45

Dimensi Keterbukaan Informasi

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
1	Tingkat selektifitas dalam menerima informasi.	230	3,38	Cukup
2	Tingkat keterbukaan informasi tidak resmi.	215	3,31	Cukup
3	Tingkat frekwensi berkomunikasi secara informal.	211	3,25	Cukup
Rata-rata		218,6	3,31	Cukup

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.45 dapat kita lihat bahwa dimensi keterbukaan informasi menghasilkan nilai rata-rata responden sebesar 3,31 pada rentang 2,60 – 3,39 yang termasuk dalam kategori cukup. Indikator komunikasi organisasi informal dalam dimensi keterbukaan informasi yang tertinggi menurut responden adalah tingkat selektifitas dalam menerima informasi, dengan nilai rata-rata sebesar 3,38 dan indikator komunikasi organisasi informal dalam dimensi keterbukaan informasi yang terendah adalah tingkat frekwensi berkomunikasi

secara informal, dengan nilai rata-rata sebesar 3,25. Artinya dapat dikatakan bahwa tingkat komunikasi organisasi informal dalam dimensi keterbukaan informasi di BKPP Kab.Bandung berada dalam kategori cukup.

4. Dimensi Kualitas Informasi

Terdapat empat indikator yang disajikan pada tabel 4.46, tabel 4.47, tabel 4.48 dan tabel 4.49 berikut:

Tabel 4.46

Tingkat Keakuratan Informasi

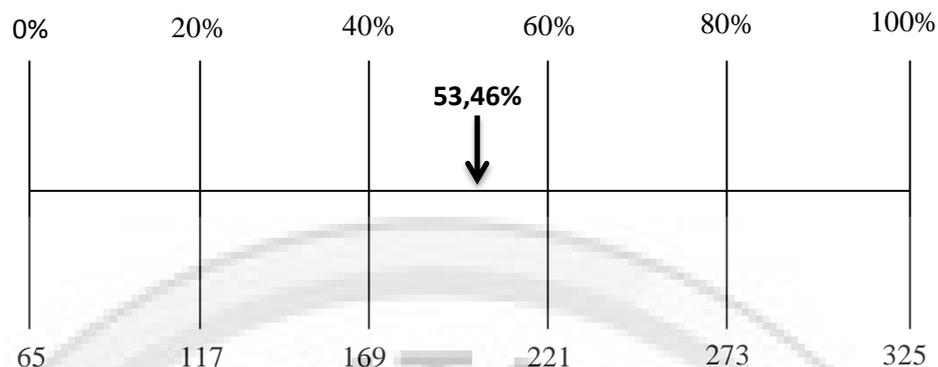
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	3	5%	15	3,14
Tinggi	7	11%	28	
Cukup	51	78%	153	
Rendah	4	6%	8	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	204	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{204-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{139}{260} \times 100\% = 53,46\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.31 Tingkat Keakuratan Informasi

Berdasarkan hasil tabel 4.46 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat keakuratan informasi, yaitu 3 orang menjawab sangat tinggi (5%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 5 orang (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,14 dan berada di garis kontinum 53,46% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat keakuratan informasi adalah cukup.

Tabel 4.47

Tingkat Dukungan Komunikasi Informal

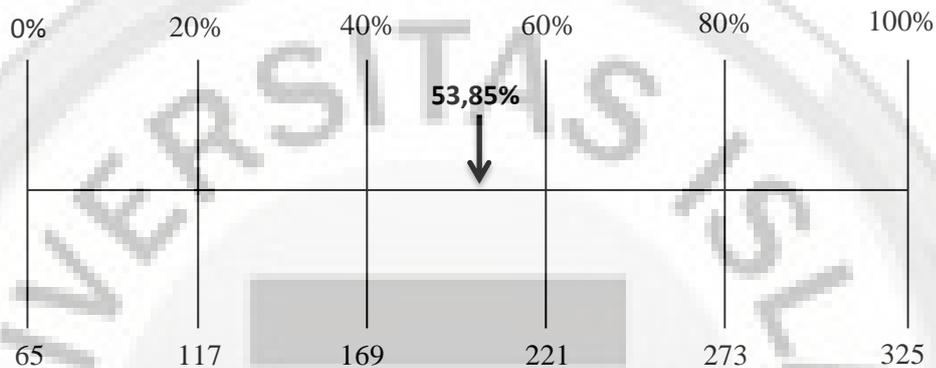
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	1	2%	5	3,15
Tinggi	14	22%	56	
Cukup	44	68%	132	
Rendah	6	9%	12	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	205	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{205-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{140}{260} \times 100\% = 53,85\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.32 Tingkat Dukungan Komunikasi Informal

Berdasarkan hasil tabel 4.47 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat dukungan komunikasi informal, yaitu 1 orang menjawab sangat tinggi (2%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 6 orang (9%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,15 dan berada di garis kontinum 53,85% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat dukungan komunikasi informal adalah cukup.

Tabel 4.48

Tingkat Penerimaan Perbaikan dari Informasi Informal

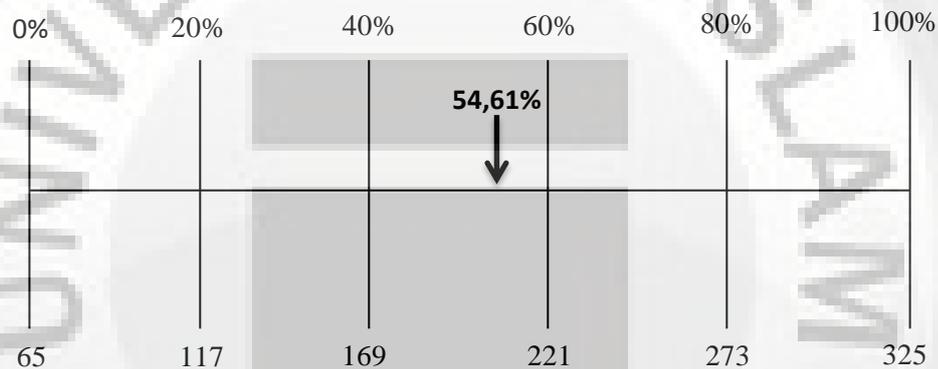
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	0	0%	0	3,18
Tinggi	18	28%	72	
Cukup	41	63%	123	
Rendah	6	9%	12	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	207	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{207-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{142}{260} \times 100\% = 54,61\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.33 Tingkat Penerimaan Perbaikan dari Informasi Informal

Berdasarkan hasil tabel 4.48 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat penerimaan perbaikan dari informasi informal, yaitu 18 orang menjawab tinggi (28%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 6 orang (9%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,18 dan berada di garis kontinum 54,61% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat penerimaan perbaikan dari informasi informal adalah cukup.

Tabel 4.49

Tingkat Kualitas Informasi Informal Sebagai Media dalam Meningkatkan Budaya Organisasi

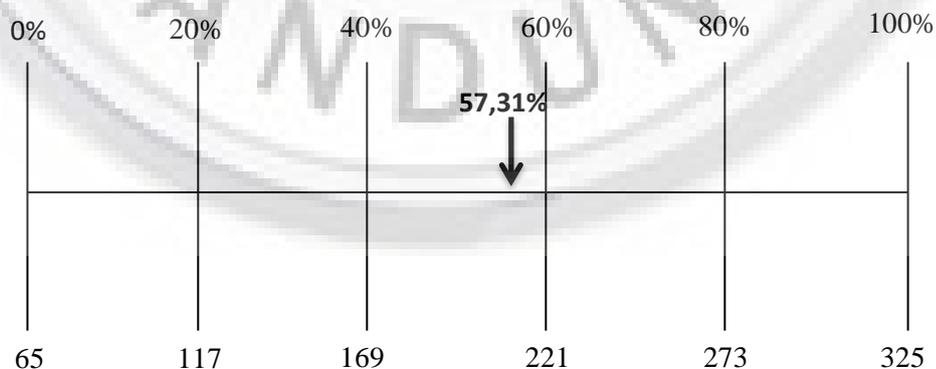
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	4	6%	20	3,29
Tinggi	13	20%	52	
Cukup	46	71%	138	
Rendah	2	3%	4	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	214	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{214-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{149}{260} \times 100\% = 57,31\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.34 Tingkat Kualitas Informasi Informal Sebagai Media dalam Meningkatkan Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil tabel 4.49 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kualitas informasi informal sebagai media dalam meningkatkan budaya organisasi, yaitu 4 orang menjawab tinggi (6%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 2 orang (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,29 dan berada di garis kontinum 57,31% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kualitas informasi informal sebagai media dalam meningkatkan budaya organisasi adalah cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi kualitas informasi, dapat dilihat rekapitulasi dimensi faktor kualitas informasi pada tabel berikut:

Tabel 4.50
Dimensi Kualitas Informasi

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
1	Tingkat keakuratan informasi.	204	3,14	Cukup
2	Tingkat dukungan komunikasi informal.	205	3,15	Cukup
3	Tingkat penerimaan perbaikan dari informasi informal.	207	3,18	Cukup
4	Tingkat kualitas informasi informal sebagai media dalam meningkatkan budaya organisasi.	214	3,29	Cukup
Rata-rata		207,5	3,19	Cukup

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.50 dapat kita lihat bahwa dimensi kualitas informasi menghasilkan nilai rata-rata responden sebesar 3,19 pada rentang 2,60 – 3,39 yang termasuk dalam kategori cukup. Indikator komunikasi organisasi informal dalam

dimensi kualitas informasi yang tertinggi menurut responden adalah tingkat kualitas informasi informal sebagai media dalam meningkatkan budaya organisasi, dengan nilai rata-rata sebesar 3,29 dan indikator komunikasi organisasi informal dalam dimensi keterbukaan informasi yang terendah adalah tingkat keakuratan informasi, dengan nilai rata-rata sebesar 3,14. Artinya dapat dikatakan bahwa tingkat komunikasi organisasi informal dalam dimensi kualitas informasi di BKPP Kab.Bandung berada dalam kategori cukup.

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden di atas, maka dapat dilihat rekapitulasi penilaian variabel komunikasi organisasi informal pada tabel 4.50 berikut ini:

Tabel 4.51

Komunikasi Organisasi Informal di BKPP Kab.Bandung

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
1	Hubungan antar pribadi	211,7	3,26	Cukup
2	Memunculkan ide-ide	212,5	3,27	Cukup
3	Keterbukaan informasi	218,6	3,31	Cukup
4	Kualitas informasi	207,5	3,19	Cukup
Rata-rata Keseluruhan		212,57	3,26	Cukup

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang komunikasi organisasi informal, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,26 yang diperoleh dari nilai rata-rata indikator dari empat dimensi. Jadi komunikasi organisasi informal di BKPP Kab. Bandung dapat diklasifikasikan ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.52

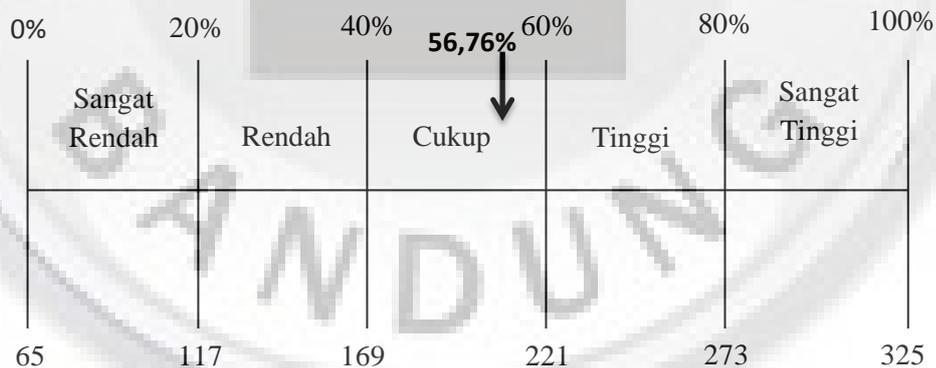
Variabel Komunikasi Organisasi Informal

Kelas Nilai	Keterangan	Nilai Rata-rata
1,00 – 1,79	Sangat Rendah	
1,80 – 2,59	Rendah	
2,60 – 3,39	Cukup	3,26
3,40 – 4,19	Tinggi	
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	

Sumber: pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{212,57-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{147,57}{260} \times 100\% = 56,76\% \end{aligned}$$



Gambar 4.35 Komunikasi Organisasi Informal

Berdasarkan tabel 4.52 di atas, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel komunikasi organisasi informal adalah 3,26 yang berarti ada pada rentang 2,60 – 3,39, dengan demikian variabel komunikasi organisasi informal termasuk kategori “cukup”. Dalam variabel komunikasi organisasi informal,

dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi keterbukaan informasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,31. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi kualitas informasi yaitu sebesar 3,19. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi organisasi informal di BKPP Kab. Bandung dapat dikatakan cukup. Komunikasi organisasi informal tersebut diukur berdasarkan dimensi **Hubungan Antar Pribadi** yang meliputi faktor kekompakan kelompok, faktor kerja tim yang saling mendukung, dan faktor kemampuan dalam meredam konflik. Dimensi **Memunculkan Ide-ide** yang meliputi faktor penerimaan merangkul ide-ide sehat orang lain, faktor kemampuan mengemukakan kreativitas, faktor efektivitas komunikasi dalam meningkatkan produktivitas, dan faktor efektivitas komunikasi dalam meningkatkan prestasi kerja. Dimensi **Keterbukaan Informasi** yang terdiri dari faktor selektifitas dalam menerima informasi, faktor keterbukaan informasi tidak resmi, dan faktor frekwensi berkomunikasi secara informal. Dan dimensi **Kualitas Informasi** yang terdiri dari faktor keakuratan informasi, faktor dukungan komunikasi informal, faktor penerimaan perbaikan dari informasi informal dan faktor kualitas informasi informal sebagai media dalam meningkatkan budaya organisasi.

4.4 Analisis Kepuasan Kerja Karyawan BKPP Kab. Bandung

4.4.1 Kepuasan Kerja Karyawan BKPP Kab. Bandung

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang tidak senang, atau puas tidak puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi penulis terkait kepuasan kerja karyawan BKPP Kab. Bandung, didapat perasaan positif terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan BKPP Kab. Bandung dirasa kurang.

Adapun temuan yang penulis dapat, yaitu masih adanya karyawan yang merasa kurang puas dengan komunikasi yang terjadi, salah satunya adalah keterbukaan dan kemampuan karyawan dalam mengungkapkan ide-ide baru.

Selain itu, adapun ketidakpuasan dalam memperoleh promosi, hal ini terjadi dikarenakan apabila ingin memperoleh promosi harus melalui program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh BKPP Kab. Bandung, jadi tidak mudah untuk mendapatkan jabatan tertentu.

Adapun ketidakpuasan dalam segi hubungan sesama rekan kerja, karena masih adanya konflik yang terjadi diantara sesama anggota organisasi, yang salah satu penyebabnya adalah kurangnya komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan sesama rekan kerja.

Besarnya imbalan yang diterima dirasa masih kurang memberikan kepuasan, adapun diantaranya yang masih merasa kurang puas dengan imbalan yang diterima adalah kebanyakan karyawan honorer, karena imbalan masih dirasa kurang memenuhi kebutuhan hidupnya. Dan karyawan yang berjenis kelamin

laki-laki pun mengeluhkan dengan imbalan yang tidak mencukupi kebutuhan hidup keluarganya.

4.4.2 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan BKPP Kab. Bandung

Tanggapan responden atas variabel kepuasan kerja karyawan terdiri dari 2 (dua) dimensi, yaitu: dimensi instrinsik dan dimensi ekstrinsik. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 20 (dua puluh) item pertanyaan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pertanyaan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pertanyaan.

Dalam menggolongkan dari hasil tanggapan responden yang berupa variabel kepuasan kerja karyawan yang digunakan untuk mengetahui kategori responden tersebut, sehingga peneliti membuat rentang klasifikasi dari tanggapan responden. Dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 5 (\text{nilai tertinggi}) \times 65 = 325 (\text{m})$$

$$\text{Data terkecil} = 1 (\text{nilai terendah}) \times 65 = 65 (\text{n})$$

- Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 325 - 65 = 260$$

- Menentukan banyaknya kelas (k)

Skala yang digunakan untuk melihat persepsi karyawan terhadap komunikasi organisasi formal, komunikasi organisasi informal dan kepuasan kerja karyawan adalah skala likert. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria penilaian berdasarkan skor rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.53

Skor Rata-rata Indikator

Skor rata-rata	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

- Membuat panjang interval kelas (int)

$$\text{Int} = \frac{R}{K} = \frac{260}{5} = 52$$

- Membuat tabel rentang klasifikasi

Tabel 4.54

Rentang Klasifikasi Variabel Skor Garis Kontinum Komunikasi Organisasi Informal

No	Keterangan	Skor Rata-rata
1	Sangat Rendah (SR)	65 – 117
2	Rendah (R)	117 – 169
3	Cukup (C)	169 – 221
4	Tinggi (T)	221 – 273
5	Sangat Tinggi (ST)	276– 325

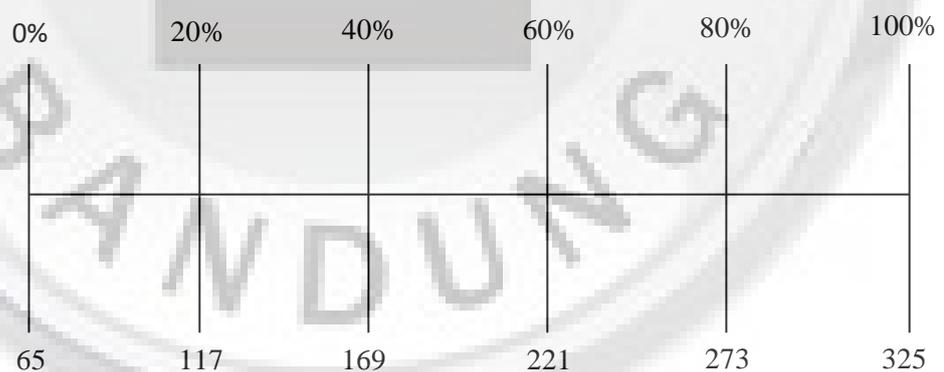
6. Membuat pengklasifikasian presentase skor jawaban responden untuk menentukan presentase setiap kategori untuk Variabel X₁, Variabel X₂ dan Variabel Y dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100 = \dots\%$$

Tabel 4.55
Klasifikasi Kriteria Interpretasi

No	Keterangan	Skor / Nilai
1	Sangat Rendah (SR)	0% - 20%
2	Rendah (R)	21% - 40%
3	Cukup (C)	41% - 60%
4	Tinggi (T)	61% - 80%
5	Sangat Tinggi (ST)	81% - 100%

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.36 Garis Kontinum

1. Dimensi Intrinsik

Dalam dimensi ini, yang kita lihat adalah kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Terdapat dua belas indikator, yang disajikan pada tabel 4.56 sampai dengan tabel 4.67.

Tabel 4.56
Kepuasan Terhadap Aktifitas Saat Ini

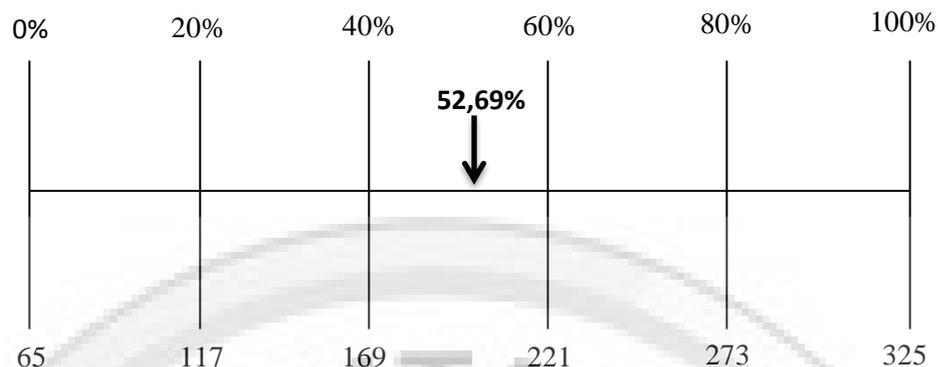
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	1	2%	5	3,11
Tinggi	14	22%	56	
Cukup	41	63%	123	
Rendah	9	14%	18	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	202	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}\text{Persentase skor} &= \frac{202-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{137}{260} \times 100\% = 52,69 \%\end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.37 Kepuasan Terhadap Aktifitas Saat Ini

Berdasarkan hasil tabel 4.56 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap aktifitas saat ini, yaitu 1 orang menjawab sangat tinggi (2%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 9 orang (14%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,11 dan berada di garis kontinum 52,69% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan terhadap aktifitas saat ini adalah cukup.

Tabel 4.57

Kepuasan Terhadap Kewenangan dalam Bekerja Sendiri

Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	0	0%	0	3,20
Tinggi	19	29%	76	
Cukup	40	62%	120	
Rendah	6	9%	12	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	208	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{208-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{143}{260} \times 100\% = 55\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.38 Kepuasan Terhadap Kewenangan dalam Bekerja Sendiri

Berdasarkan hasil tabel 4.57 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap kewenangan dalam bekerja sendiri, yaitu 19 orang menjawab tinggi (29%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 6 orang (9%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,20 dan berada di garis kontinum 55% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan terhadap kewenangan dalam bekerja sendiri adalah cukup.

Tabel 4.58

Kepuasan Terhadap Kesempatan Melakukan Pekerjaan yang Bervariasi

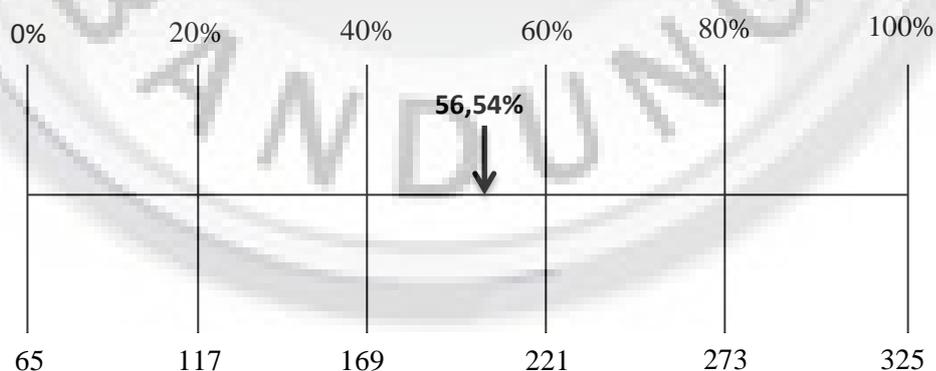
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	1	2%	5	3,26
Tinggi	20	31%	80	
Cukup	39	60%	117	
Rendah	5	8%	10	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	212	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{212-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{147}{260} \times 100\% = 56,54\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.39 Kepuasan Terhadap Kesempatan Melakukan Pekerjaan yang Bervariasi

Berdasarkan hasil tabel 4.58 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap kesempatan melakukan pekerjaan yang bervariasi, yaitu 1 orang menjawab sangat tinggi (2%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 6 orang (9%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,26 dan berada di garis kontinum 56,54% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan terhadap kesempatan melakukan pekerjaan yang bervariasi adalah cukup.

Tabel 4.59

Kepuasan Terhadap Pengakuan Status Pekerjaan

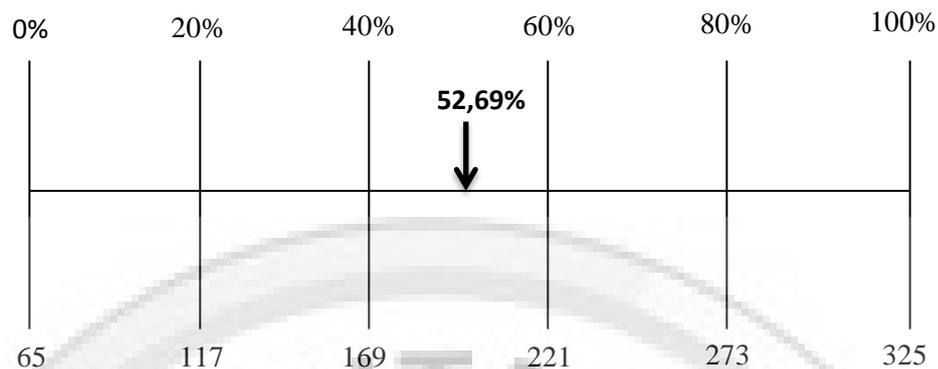
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	0	0%	0	3,11
Tinggi	19	29%	76	
Cukup	34	52%	102	
Rendah	12	18%	24	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	202	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{202-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{137}{260} \times 100\% = 52,69\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.40 Kepuasan Terhadap Pengakuan Status Pekerjaan

Berdasarkan hasil tabel 4.59 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap pengakuan status pekerjaan, yaitu 19 orang menjawab tinggi (29%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 12 orang (18%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,11 dan berada di garis kontinum 52,69% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan terhadap pengakuan status pekerjaan adalah cukup.

Tabel 4.60

Kepuasan Terhadap Pekerjaan yang Mengganggu Hati Nurani

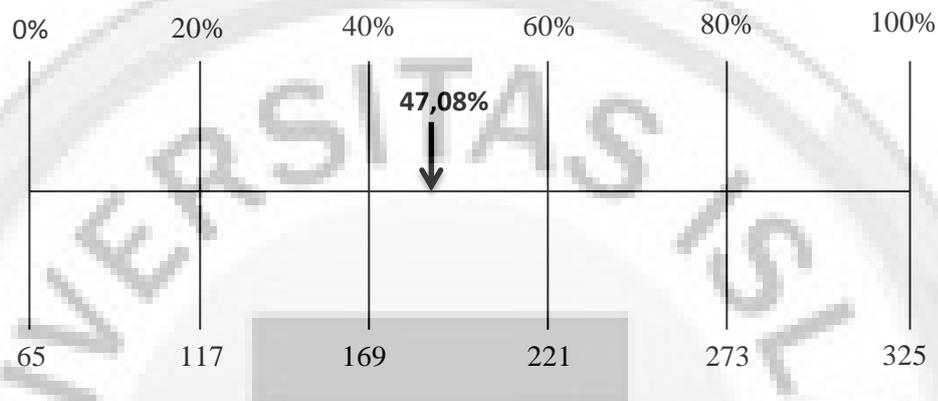
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	0	0%	0	2,72
Tinggi	5	8%	20	
Cukup	39	60%	117	
Rendah	19	29%	38	
Sangat Rendah	2	3%	2	
Total	65	100%	177	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{177-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{112}{260} \times 100\% = 47,08\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.41 Kepuasan Terhadap Pekerjaan yang Mengganggu Hati Nurani

Berdasarkan hasil tabel 4.60 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang mengganggu hati nurani, yaitu 5 orang menjawab tinggi (8%). Namun ada beberapa responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 2 orang (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,72 dan berada di garis kontinum 47,08% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang mengganggu hati nurani adalah cukup.

Tabel 4.61

Kepuasan Terhadap Kepastian yang Diberikan

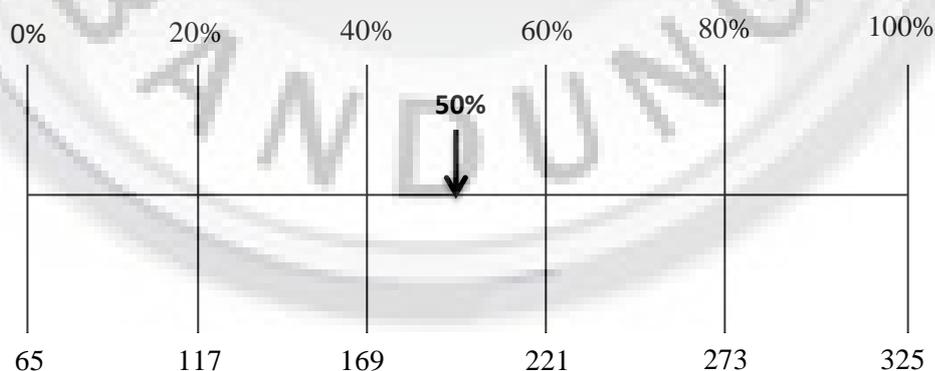
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	0	0%	0	3,00
Tinggi	10	15%	40	
Cukup	45	69%	135	
Rendah	10	15%	20	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	195	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{195-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{130}{260} \times 100\% = 50\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.42 Kepuasan Terhadap Kepastian yang Diberikan

Berdasarkan hasil tabel 4.61 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap kepastian yang diberikan, yaitu 10 orang menjawab tinggi (15%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 10 orang (15%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,00 dan berada di garis kontinum 50% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan terhadap kepastian yang diberikan adalah cukup.

Tabel 4.62

Kepuasan Terhadap Kesempatan Membantu Orang Lain

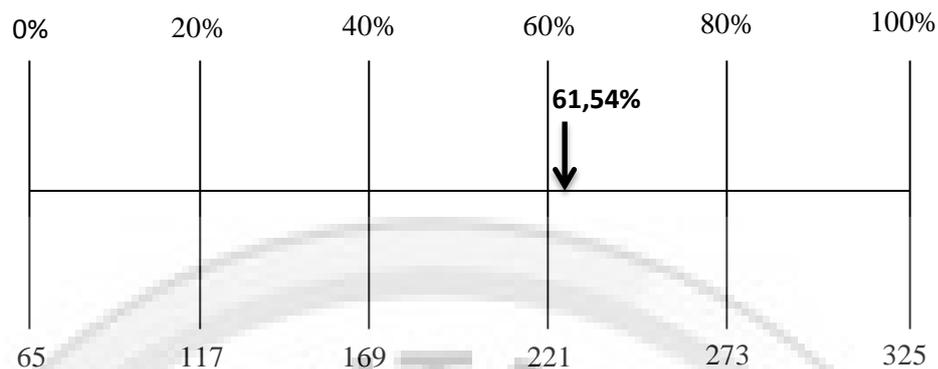
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	3	5%	15	3,46
Tinggi	27	42%	108	
Cukup	32	49%	96	
Rendah	3	5%	6	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	225	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase skor} &= \frac{225-65}{325-65} \times 100\% \\
 &= \frac{160}{260} \times 100\% = 61,54\%
 \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.43 Kepuasan Terhadap Kesempatan Membantu Orang Lain

Berdasarkan hasil tabel 4.62 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap kesempatan membantu orang lain, yaitu 3 orang menjawab sangat tinggi (5%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 3 orang (5%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,46 dan berada di garis kontinum 61,54% berada pada kategori “tinggi”, artinya tingkat kepuasan terhadap kesempatan membantu orang lain adalah tinggi.

Tabel 4.63

Kepuasan Memiliki Kekuasaan Terhadap Orang Lain

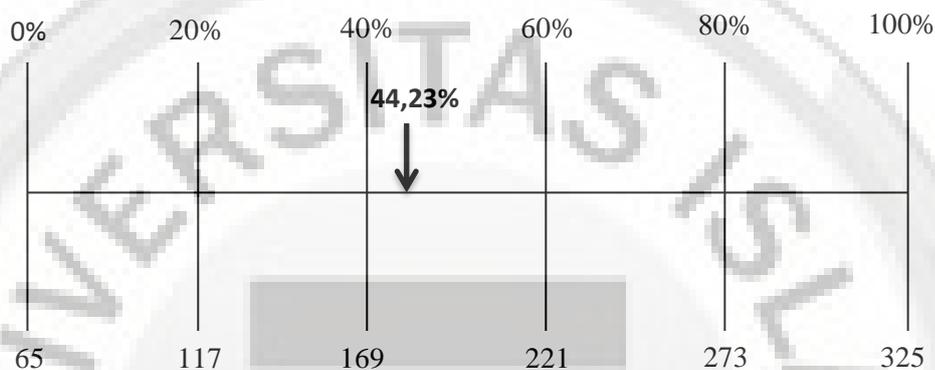
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	0	0%	0	2,80
Tinggi	11	17%	44	
Cukup	34	52%	102	
Rendah	16	25%	32	
Sangat Rendah	4	6%	4	
Total	65	100%	180	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{180-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{115}{260} \times 100\% = 44,23\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.44 Kepuasan Memiliki Kekuasaan Terhadap Orang Lain

Berdasarkan hasil tabel 4.63 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan memiliki kesempatan membantu orang lain, yaitu 11 orang menjawab tinggi (17%). Namun ada beberapa responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 4 orang (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,80 dan berada di garis kontinum 44,23% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan memiliki kesempatan membantu orang lain adalah cukup.

Tabel 4.64

Kepuasan Dalam Memanfaatkan Kesempatan yang Ada

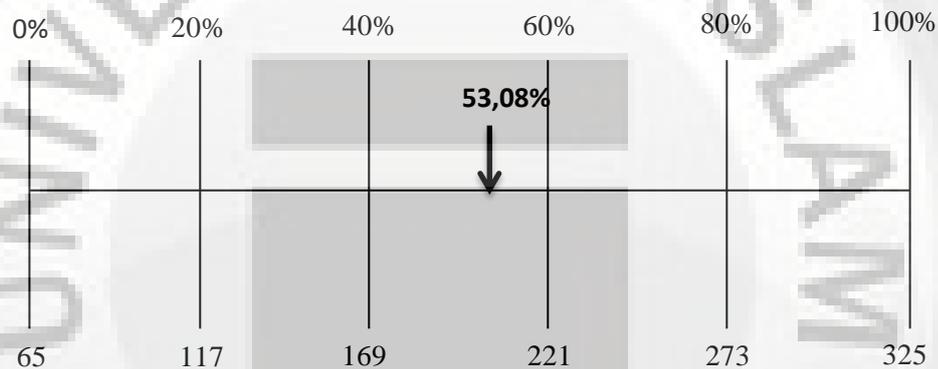
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	1	2%	5	3,12
Tinggi	17	26%	68	
Cukup	38	58%	114	
Rendah	7	11%	14	
Sangat Rendah	2	3%	2	
Total	65	100%	203	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{203-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{138}{260} \times 100\% = 53,08\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.45 Kepuasan Dalam Memanfaatkan Kesempatan yang Ada

Berdasarkan hasil tabel 4.64 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan memiliki kekuasaan terhadap orang lain, yaitu 1 orang menjawab sangat tinggi (2%). Namun ada beberapa responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 2 orang (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,12 dan berada di garis kontinum 53,08% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan memiliki kekuasaan terhadap orang lain adalah cukup.

Tabel 4.65

Kepuasan Terhadap Tanggung Jawab Dalam Mengambil Keputusan

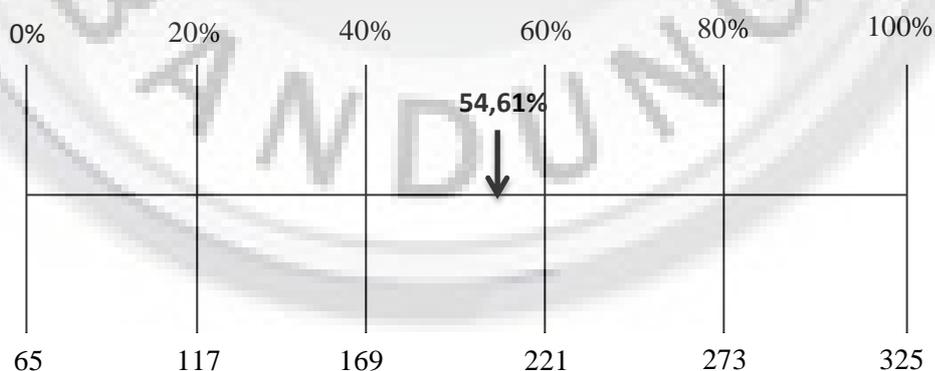
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	4	6%	20	3,18
Tinggi	12	18%	48	
Cukup	42	65%	126	
Rendah	6	9%	12	
Sangat Rendah	1	2%	1	
Total	65	100%	207	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{207-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{142}{260} \times 100\% = 54,61\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.46 Kepuasan Terhadap Tanggung Jawab Dalam Mengambil Keputusan

Berdasarkan hasil tabel 4.65 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap tanggung jawab dalam mengambil keputusan, yaitu 4 orang menjawab sangat tinggi (6%). Namun ada beberapa responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 1 orang (2%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,18 dan berada di garis kontinum 54,61% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan terhadap tanggung jawab dalam mengambil keputusan adalah cukup.

Tabel 4.66

Kepuasan Dalam Mengungkapkan Ide Baru

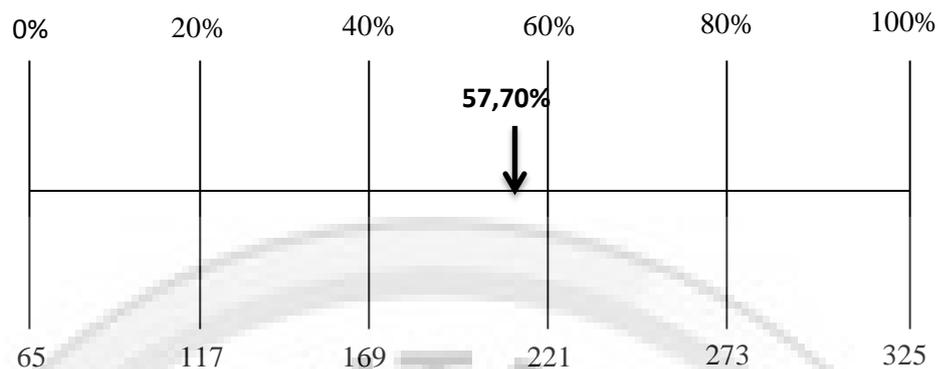
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	2	3%	10	3,31
Tinggi	19	29%	76	
Cukup	41	63%	123	
Rendah	3	5%	6	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	215	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{215-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{150}{260} \times 100\% = 57,70\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.47 Kepuasan Dalam Mengungkapkan Ide Baru

Berdasarkan hasil tabel 4.66 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan dalam mengungkapkan ide baru, yaitu 2 orang menjawab sangat tinggi (3%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 3 orang (5%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,31 dan berada di garis kontinum 57,70% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan dalam mengungkapkan ide baru adalah cukup.

Tabel 4.67

Kepuasan Dalam Menyelesaikan Tugas

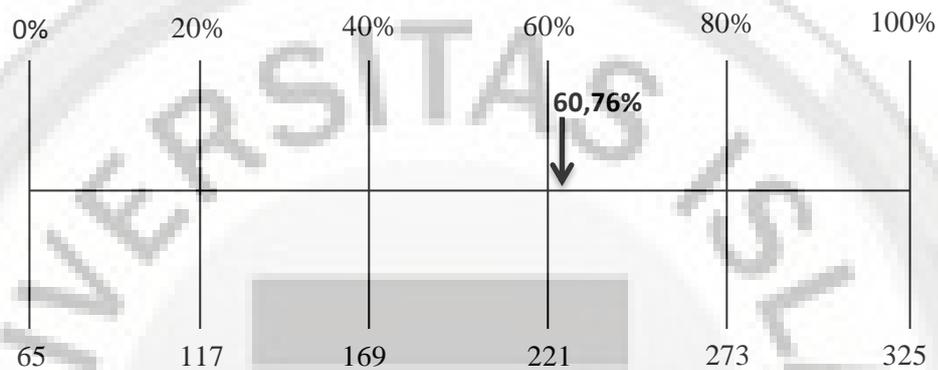
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	2	3%	10	3,43
Tinggi	28	43%	112	
Cukup	31	48%	93	
Rendah	4	6%	8	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	223	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{223-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{158}{260} \times 100\% = 60,76\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.48 Kepuasan Dalam Menyelesaikan Tugas

Berdasarkan hasil tabel 4.67 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan dalam menyelesaikan tugas, yaitu 2 orang menjawab sangat tinggi (3%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 4 orang (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,43 dan berada di garis kontinum 60,76% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan dalam menyelesaikan tugas adalah cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi faktor intrinsik dalam variabel kepuasan kerja, dapat dilihat rekapitulasi dimensi faktor intrinsik pada tabel berikut :

Tabel 4.68**Dimensi Faktor Intrinsik**

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
1	Tingkat kepuasan terhadap aktifitas saat ini.	202	3,11	Cukup
2	Tingkat kepuasan terhadap kewenangan dalam bekerja sendiri.	208	3,20	Cukup
3	Tingkat kepuasan terhadap kesempatan melakukan pekerjaan yang bervariasi.	212	3,26	Cukup
4	Tingkat kepuasan terhadap pengakuan status pekerjaan.	202	3,11	Cukup
5	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang mengganggu hati nurani.	177	2,72	Cukup
6	Tingkat kepuasan terhadap kepastian yang diberikan.	195	3,00	Cukup
7	Tingkat kepuasan terhadap kesempatan membantu orang lain.	225	3,46	Tinggi
8	Tingkat kepuasan memiliki kekuasaan terhadap orang lain.	180	2,80	Cukup
9	Tingkat kepuasan dalam memanfaatkan kesempatan yang ada.	203	3,12	Cukup
10	Tingkat kepuasan terhadap tanggung jawab dalam mengambil keputusan.	207	3,18	Cukup
11	Tingkat kepuasan dalam mengungkapkan ide-ide baru.	215	3,31	Cukup
12	Tingkat kepuasan dalam menyelesaikan tugas.	223	3,43	Cukup
Rata-rata		204,08	3,14	Cukup

Berdasarkan tabel 4.68 dapat kita lihat bahwa dimensi intrinsik menghasilkan nilai rata-rata responden sebesar 3,14 pada rentang 2,60 – 3.39 yang termasuk dalam kategori cukup. Indikator kepuasan kerja dalam dimensi intrinsik yang tertinggi menurut responden adalah kepuasan kerja berdasarkan kesempatan membantu orang lain dengan nilai rata-rata sebesar 3,46 dan indikator kepuasan

kerja karyawan terendah adalah kepuasan terhadap pekerjaan yang mengganggu hati nurani dengan nilai rata-rata sebesar 2,72. Artinya dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di BKPP Kab. Bandung berdasarkan kepuasan kerja intrinsik adalah cukup.

2. Dimensi *Ekstrinsik*

Dimensi ekstrinsik merupakan faktor-faktor kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan. Terdapat delapan indikator yang disajikan pada tabel 6.69 sampai dengan tabel 6.76.

Tabel 4.69

Kepuasan Terhadap Besarnya Imbalan yang Diterima

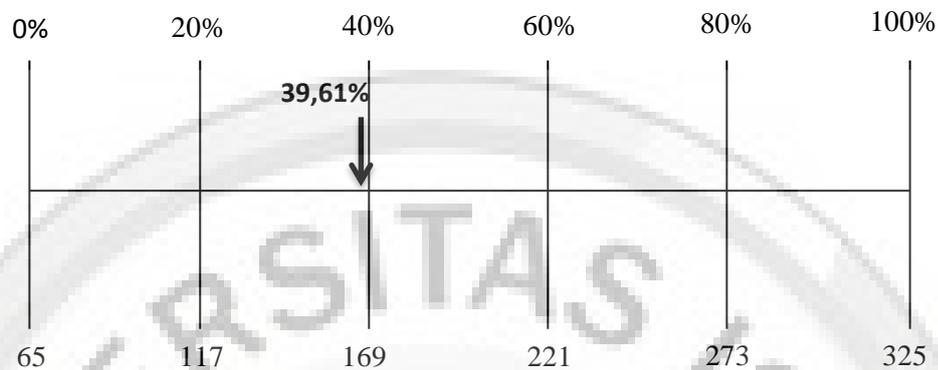
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	0	0%	0	2,58
Tinggi	6	9%	24	
Cukup	35	54%	105	
Rendah	15	23%	30	
Sangat Rendah	9	14%	9	
Total	65	100%	168	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase skor} &= \frac{168-65}{325-65} \times 100\% \\
 &= \frac{103}{260} \times 100\% = 39,61\%
 \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.49 Garis Kontinum Mengenai Kepuasan Terhadap Besarnya

Imbalan yang Diterima

Berdasarkan hasil tabel 4.69 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap besarnya imbalan yang diterima, yaitu 6 orang menjawab tinggi (9%). Namun ada beberapa responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 9 orang (14%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,58 dan berada di garis kontinum 39,61% berada pada kategori “rendah”, artinya tingkat kepuasan terhadap besarnya imbalan yang diterima adalah rendah.

Tabel 4.70

Kepuasan Terhadap Kesempatan Memperoleh Promosi

Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	0	0%	0	2,64
Tinggi	8	12%	32	
Cukup	30	46%	90	
Rendah	23	35%	46	
Sangat Rendah	4	6%	4	
Total	65	100%	172	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{172-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{107}{260} \times 100\% = 41,15\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.50 Kepuasan Terhadap Kesempatan Memperoleh Promosi

Berdasarkan hasil tabel 4.70 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap kesempatan memperoleh promosi, yaitu 8 orang menjawab tinggi (12%). Namun ada beberapa responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 4 orang (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,64 dan berada di garis kontinum 41,15% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan terhadap kesempatan memperoleh promosi adalah cukup.

Tabel 4.71

Kepuasan Terhadap Hubungan Sesama Rekan Kerja

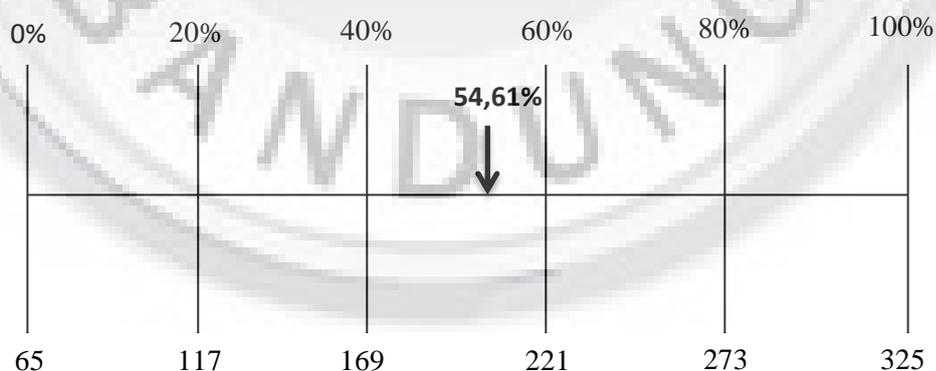
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	0	0%	0	3,18
Tinggi	18	28%	72	
Cukup	41	63%	123	
Rendah	6	9%	12	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	207	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{207-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{142}{260} \times 100\% = 54,61\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.51 Kepuasan Terhadap Hubungan Sesama Rekan Kerja

Berdasarkan hasil tabel 4.71 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap hubungan sesama rekan kerja, yaitu 18 orang

menjawab tinggi (12%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 6 orang (9%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,18 dan berada di garis kontinum 54,61% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan terhadap hubungan sesama rekan kerja adalah cukup.

Tabel 4.72

Kepuasan Terhadap Kemampuan Menjalin Hubungan Interpersonal

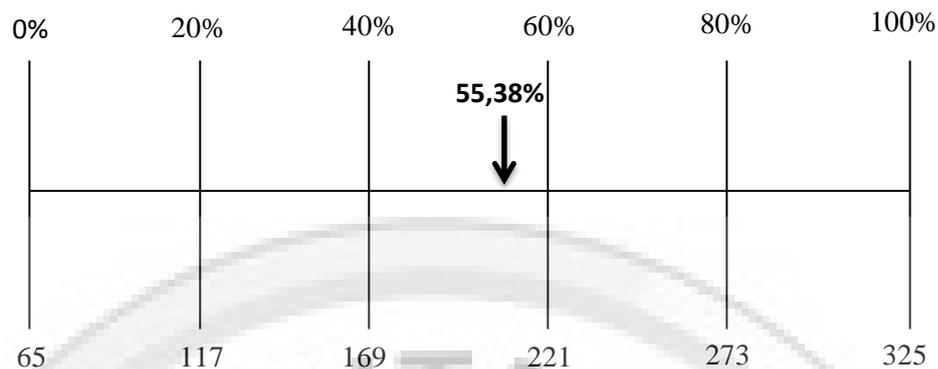
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	1	2%	5	3,21
Tinggi	19	29%	76	
Cukup	38	58%	114	
Rendah	7	11%	14	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	209	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{209-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{144}{260} \times 100\% = 55,38\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.52 Kepuasan Terhadap Kemampuan Menjalin Hubungan Interpersonal

Berdasarkan hasil tabel 4.72 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap kemampuan menjalin hubungan interpersonal, yaitu 1 orang menjawab sangat tinggi (2%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 7 orang (11%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,21 dan berada di garis kontinum 55,38% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan terhadap kemampuan menjalin hubungan interpersonal adalah cukup.

Tabel 4.73

Kepuasan Terhadap Kemampuan Atasan Menyangkut Segala Sesuatu yang Berhubungan dengan Pekerjaan

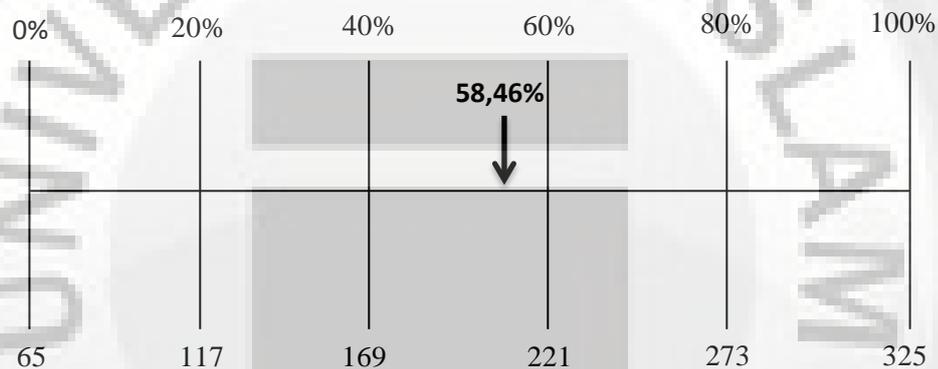
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	1	2%	5	3,34
Tinggi	22	24%	88	
Cukup	40	62%	120	
Rendah	2	3%	4	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	217	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{217-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{152}{260} \times 100\% = 58,46\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.53 Kepuasan Terhadap Kemampuan Atasan Menyangkut Segala Sesuatu yang Berhubungan dengan Pekerjaan

Berdasarkan hasil tabel 4.73 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap kemampuan atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu 1 orang menjawab sangat tinggi (2%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 2 orang (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,34 dan berada di garis kontinum 58,46% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan terhadap kemampuan atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan adalah cukup.

Tabel 4.74

Kepuasan Terhadap Perusahaan Dalam Menyenangkan Para Pekerja

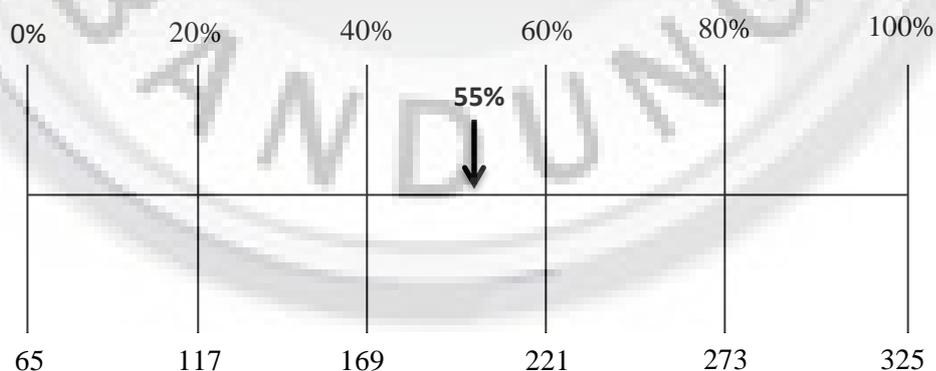
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	1	2%	5	3,20
Tinggi	17	26%	68	
Cukup	43	66%	129	
Rendah	2	3%	4	
Sangat Rendah	2	3%	2	
Total	65	100%	208	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{208-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{143}{260} \times 100\% = 55\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.54 Kepuasan Terhadap Perusahaan Dalam Menyenangkan Para Pekerja

Berdasarkan hasil tabel 4.74 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap perusahaan dalam menyenangkan para

pekerja, yaitu 1 orang menjawab sangat tinggi (2%). Namun ada beberapa responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 2 orang (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,20 dan berada di garis kontinum 55% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan terhadap perusahaan dalam menyenangkan para pekerja adalah cukup.

Tabel 4.75
Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan

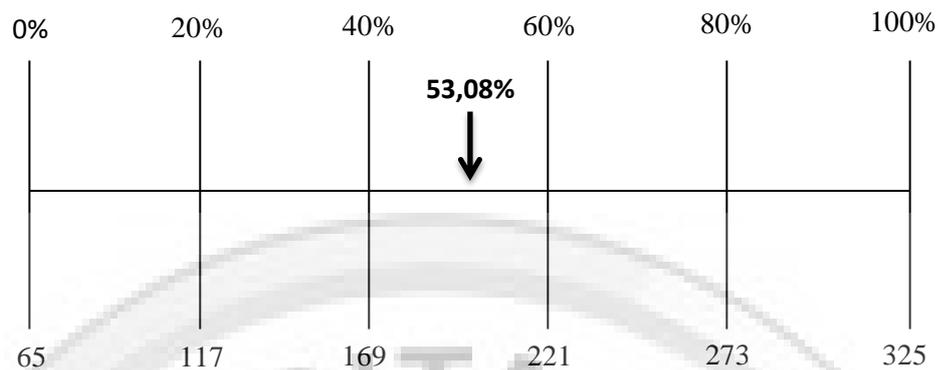
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	1	2%	5	3,12
Tinggi	16	25%	64	
Cukup	39	60%	117	
Rendah	8	12%	16	
Sangat Rendah	1	2%	1	
Total	65	100%	203	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{203-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{138}{260} \times 100\% = 53,08\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.55 Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan

Berdasarkan hasil tabel 4.75 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap kondisi pekerjaan, yaitu 1 orang menjawab sangat tinggi (2%). Namun ada beberapa responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 1 orang (2%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,12 dan berada di garis kontinum 53,08% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan terhadap kondisi pekerjaan adalah cukup.

Tabel 4.76

Kepuasan Terhadap Pujian yang Diperoleh Ketika Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik

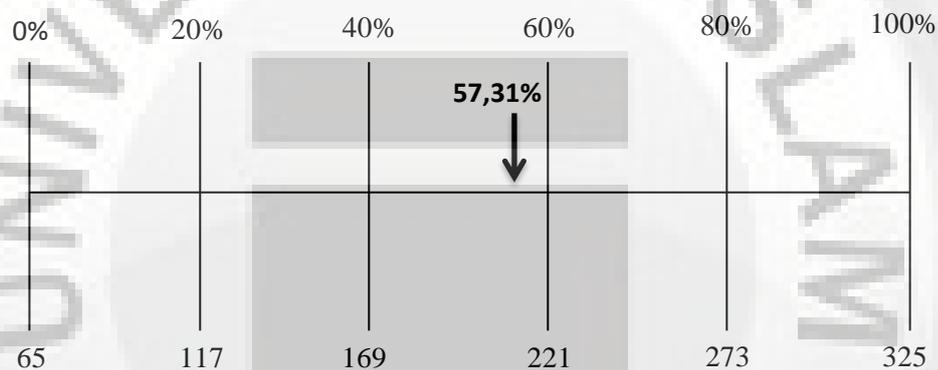
Jawaban	Frekwensi	Persentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tinggi	2	3%	10	3,26
Tinggi	19	29%	76	
Cukup	38	58%	114	
Rendah	6	9%	12	
Sangat Rendah	0	0%	0	
Total	65	100%	214	

Sumber: Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{214-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{149}{260} \times 100\% = 57,31\% \end{aligned}$$

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.56 Kepuasan Terhadap Pujian yang Diperoleh Ketika Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik

Berdasarkan hasil tabel 4.76 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan terhadap pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan tugas dengan baik, yaitu 2 orang menjawab sangat tinggi (3%). Namun ada beberapa responden yang menjawab rendah yaitu sebanyak 6 orang (9%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,26 dan berada di garis kontinum 57,31% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kepuasan terhadap pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan tugas dengan baik adalah cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi faktor ekstrinsik dalam variabel kepuasan kerja, dapat dilihat rekapitulasi dimensi faktor ekstrinsik pada tabel berikut :

Tabel 4.77
Dimensi Faktor Ekstrinsik

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
1	Tingkat kepuasan terhadap besarnya imbalan yang diterima.	168	2,58	Rendah
2	Tingkat kepuasan terhadap kesempatan memperoleh promosi.	172	2,65	Cukup
3	Tingkat kepuasan terhadap hubungan sesama rekan kerja.	207	3,18	Cukup
4	Tingkat kepuasan terhadap kemampuan menjalin hubungan interpersonal.	209	3,21	Cukup
5	Tingkat kepuasan terhadap kemampuan atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.	217	3,34	Cukup
6	Tingkat kepuasan terhadap perusahaan dalam menyenangkan para pekerja.	208	3,20	Cukup
7	Tingkat kepuasan terhadap kondisi pekerjaan.	203	3,12	Cukup
8	Tingkat kepuasan terhadap pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	214	3,26	Cukup
Rata-rata		199,75	3,07	Cukup

Berdasarkan tabel 4.77 dapat kita lihat bahwa dimensi ekstrinsik menghasilkan nilai rata-rata responden 3,07 pada rentang 2,60 – 3,39 yang termasuk dalam kategori cukup, indikator tertinggi dari kepuasan kerja karyawan dalam dimensi ekstrinsik menurut responden yaitu kepuasan terhadap kemampuan atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,34 dan indikator terendah yaitu kepuasan terhadap besarnya imbalan yang diterima dengan nilai rata-rata 2,58. Artinya dapat

dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan BKPP Kab.Bandung secara ekstrinsik masuk dalam kategori cukup.

Berdasarkan hasil di atas maka dapat dilihat rekapitulasi variabel kepuasan kerja pada tabel 4.78 berikut ini:

Tabel 4.78
Kepuasan Kerja Karyawan BKPP Kab.Bandung

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
1	Kepuasan Kerja Intrinsik	204,08	3,14	Cukup
2	Kepuasan Kerja Ekstrinsik	199,75	3,07	Cukup
Rata-rata keseluruhan		201,91	3,10	Cukup

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kepuasan kerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,10 yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari dua dimensi. Jadi kepuasan kerja karyawan BKPP Kab. Bandung dapat diklasifikasikan kedalam tabel sebagai berikut:

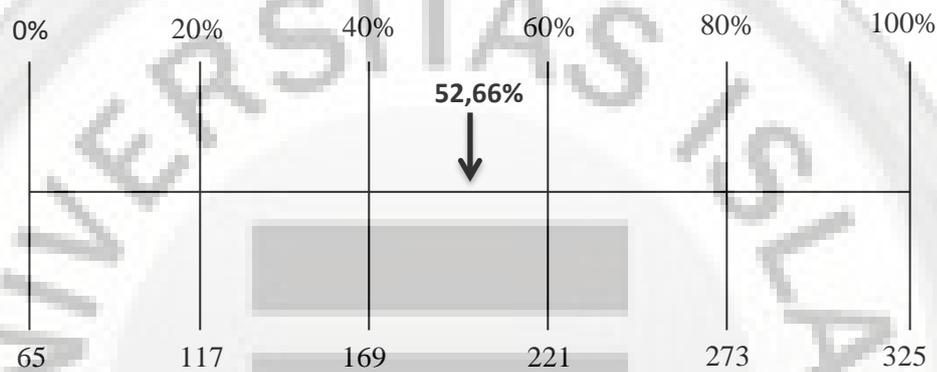
Tabel 4.79
Klasifikasi Jawaban Responden Tentang
Variabel Kepuasan Kerja

Kelas Nilai	Keterangan	Nilai Rata-rata
1,00 – 1,79	Sangat Rendah	
1,80 – 2,59	Rendah	
2,60 – 3,39	Cukup	3,10
3,40 – 4,19	Tinggi	
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	

Sumber: data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 - \text{Persentase skor} &= \frac{201,91 - 65}{325 - 65} \times 100\% \\
 &= \frac{136,91}{260} \times 100\% = \mathbf{52,66}
 \end{aligned}$$



Gambar 4.57 Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.79 diatas adalah klasifikasi jawaban responden tentang kinerja, nilai rata-ratanya sebesar 3,10 termasuk dalam kategori “cukup” dengan demikian dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan BKPP Kab.Bandung dapat dikatakan cukup baik diukur dari kepuasan kerja intrinsik maupun kepuasan kerja ekstrinsik.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi Formal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sebelum melakukan pengolahan data untuk mengukur tingkat pengaruh dengan analisis regresi, maka data hasil kuesioner yang berupa data ordinal harus terlebih dahulu di rubah menjadi interval melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil uji validitas variabel komunikasi organisasi formal dapat dilihat pada tabel 3.3, variabel komunikasi organisasi informal dapat dilihat pada tabel 3.4, dan variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.5, sedangkan hasil perhitungan reliabilitas variabel komunikasi organisasi formal dapat dilihat pada tabel 3.6, variabel komunikasi organisasi informal dapat dilihat pada tabel 3.7 dan variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.8.

Setelah melalui tahap itu maka dilakukan pengolahan data untuk mengukur pengaruh dengan menggunakan program SPSS 16.0 maka akan dapat output yang terdapat pada tabel 4.80 sebagai berikut:

Tabel 4.80
Output Pengaruh Komunikasi Organisasi Formal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.175	.162	7.375

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Formal

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi komunikasi organisasi formal (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar $r = 0,419$, ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara komunikasi organisasi formal (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Jika diinterpretasikan menurut kepuasan kerja karyawan, maka eratnya korelasi komunikasi organisasi formal (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) adalah cukup kuat karena

berkisar pada 0,40 – 0,599 dan arahnya positif, ini berarti bila komunikasi organisasi formal meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat.

Koefisien regresi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel komunikasi organisasi formal terhadap perubahan variabel kepuasan kerja karyawan. Besarnya sumbangan atau peranan variabel komunikasi organisasi formal terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien regresi (R^2). Koefisien Regresinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,175 atau sebesar 17,5% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,175 \times 100\% = 17,5\%$), artinya variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi formal (X_1) sebesar 17,5%, sedangkan sisanya 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil koefisien regresi tersebut diketahui pengaruh komunikasi organisasi formal terhadap kepuasan kerja karyawan termasuk kedalam pengaruh yang sangat rendah dan dapat diabaikan, karena berkisar $0,00 \leq r \leq 0,175$.

Berdasarkan besaran koefisien pada tabel lampiran hasil analisis, maka model regresi yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 4.81
Koefisien Regresi Komunikasi Organisasi Formal Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.252	5.701		6.709	.000
	Komunikasi Formal	.409	.112	.419	3.660	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 38,252 berarti jika untuk variabel komunikasi organisasi formal bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 38,252 satuan.

Variabel komunikasi organisasi formal (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,409, hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan komunikasi organisasi formal akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai kepuasan kerja. Hal ini memberi pengertian bahwa semakin tinggi komunikasi organisasi formal maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

4.5.2 Pengujian Hipotesis 1: Terdapat Pengaruh Komunikasi Organisasi formal terhadap kepuasan kerja karyawan BKPP Kab. Bandung.

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh komunikasi organisasi formal terhadap kepuasan kerja karyawan BKPP Kab. Bandung.

Dari hipotesis 1, disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- $H_0 : r^2_{x_1y} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh komunikasi organisasi formal terhadap kepuasan kerja karyawan.
- $H_a : r^2_{x_1y} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh komunikasi organisasi formal terhadap kepuasan kerja karyawan.

Degan ketentuan adalah jika: signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan jika H_a diterima, dan jika signifikansi $> \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu juga membandingkan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.81 di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 3,660 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,999 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,660 $>$ 1,999. Artinya H_0 ditolak dan itu berarti terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi formal (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Maka hipotesis yang penulis ajukan dalam bab I, yaitu: **“Terdapat pengaruh yang sangat rendah pada komunikasi organisasi formal terhadap kepuasan kerja karyawan pada BKPP Kab.Bandung.”**

4.5.3 Pengaruh Komunikasi Organisasi Informal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sebelum melakukan pengolahan data untuk mengukur tingkat pengaruh dengan analisis regresi, maka data hasil kuesioner yang berupa data ordinal harus terlebih dahulu di rubah menjadi interval melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas variabel komunikasi organisasi formal dapat dilihat pada tabel 3.3, variabel komunikasi organisasi informal dapat dilihat pada tabel 3.4, dan variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.5, sedangkan hasil

perhitungan reliabilitas variabel komunikasi organisasi formal dapat dilihat pada tabel 3.6, variabel komunikasi organisasi informal dapat dilihat pada tabel 3.7 dan variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.8.

Setelah melalui tahap itu maka dilakukan pengolahan data untuk mengukur pengaruh dengan menggunakan program SPSS 16.0 maka akan dapat output yang terdapat pada tabel 4.82 sebagai berikut:

Tabel 4.82

Output Pengaruh Komunikasi Organisasi Informal Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.234	7.051

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Informal

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi komunikasi organisasi informal (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar $r = 0,496$, ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara komunikasi organisasi informal (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Jika diinterpretasikan menurut kepuasan kerja karyawan, maka eratnya korelasi komunikasi organisasi informal (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) adalah cukup kuat karena berkisar pada $0,40 - 0,599$ dan arahnya positif, ini berarti bila komunikasi organisasi informal meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat.

Koefisien regresi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel komunikasi organisasi informal terhadap

perubahan variabel kepuasan kerja karyawan. Besarnya sumbangan atau peranan variabel komunikasi organisasi informal terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien regresi (R^2). Koefisien Regresinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,246 atau sebesar 24,6% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,246 \times 100\% = 24,6\%$), artinya variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi informal (X_2) sebesar 24,6%, sedangkan sisanya 75,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil koefisien regresi tersebut diketahui pengaruh komunikasi organisasi informal terhadap kepuasan kerja karyawan termasuk kedalam pengaruh yang sangat kecil dan dapat diabaikan, karena berkisar $0,00 \leq r \leq 0,754$.

Berdasarkan besaran koefisien pada tabel lampiran hasil analisis, maka model regresi yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 4.83
Koefisien Regresi Komunikasi Organisasi Informal Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	37.128	4.870		7.625	.000
	Komunikasi Informal	.538	.119	.496	4.534	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 37,128 berarti jika untuk variabel komunikasi organisasi formal bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 37,128 satuan.

Variabel komunikasi organisasi informal (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,538, hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan komunikasi organisasi informal akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai kepuasan kerja. Hal ini memberi pengertian bahwa semakin tinggi komunikasi organisasi informal maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

4.5.4 Pengujian Hipotesis 2: Terdapat pengaruh komunikasi organisasi informal terhadap kepuasan kerja karyawan BKPP Kab. Bandung.

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh komunikasi organisasi informal terhadap kepuasan kerja karyawan BKPP Kab. Bandung.

Dari hipotesis 2, disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H_0 : $r^2_{x_1y} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh komunikasi organisasi informal terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H_a : $r^2_{x_1y} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh komunikasi organisasi informal terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan ketentuan adalah jika: signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan jika H_a diterima, dan jika signifikansi $> \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu juga membandingkan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan tabel 4.83 di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 4,534 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,999 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,534 > 1,999$. Artinya H_0 ditolak dan itu berarti terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi informal (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Maka hipotesis yang penulis ajukan dalam bab I, yaitu: **“Terdapat pengaruh yang rendah pada komunikasi organisasi informal terhadap kepuasan kerja karyawan pada BKPP Kab.Bandung.”**

4.5.5 Pengaruh Komunikasi Organisasi Formal dan Komunikasi Organisasi Informal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh komunikasi organisasi formal dan komunikasi organisasi informal terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun persamaan regresinya menurut Sugiyono (2009:192) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y : Variabel tidak bebas (Kepuasan kerja karyawan)

a : Bilangan berkonstanta

$b_1 b_2$: Koefisien arah garis

X_1 : Komunikasi organisasi formal

X_2 : Komunikasi organisasi informal.

1. Analisis Koefisien Regresi

Koefisien regresi (R^2) merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel komunikasi organisasi formal dan komunikasi organisasi informal terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.84

Output Pengaruh Komunikasi Organisasi Formal dan Komunikasi Organisasi Informal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.266	.242	7.013

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Informal, Komunikasi Formal

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *R Square* sebesar positif 0,266.

Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi formal dan variabel komunikasi organisasi informal secara bersama-sama sebesar 26,6%. Sisanya 73,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.5.6 Pengujian Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh komunikasi organisasi formal dan komunikasi informal terhadap kepuasan kerja karyawan pada BKPP Kab.Bandung

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh komunikasi organisasi formal dan komunikasi informal terhadap kepuasan kerja karyawan pada BKPP Kab.Bandung.

Dari hipotesis 3 tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- $H_0 : r^2_{x_1y} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh komunikasi organisasi formal dan komunikasi organisasi informal terhadap kepuasan kerja karyawan.

- $H_a : r^2_{x_1y} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh komunikasi organisasi formal dan komunikasi organisasi informal terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria:

1. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien positif.
2. Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien negatif.
3. Tolak H_0 jika nilai $F\text{-sign} < \alpha 0,05$.

Tabel 4.85

Pengujian Secara Simultan Komunikasi Organisasi Formal dan Komunikasi Organisasi Informal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1104.959	2	552.480	11.233	.000 ^a
	Residual	3049.502	62	49.186		
	Total	4154.462	64			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Informal, Komunikasi Formal

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai F_{hitung} dengan $df_1=2$ dan $df_2=62$ adalah 11,233 dengan $sig=0,000$. Pengujian dengan membandingkan $F_{hitung} = 11,233 > F_{tabel} = 3,145$ maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari komunikasi organisasi formal dan komunikasi organisasi informal secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan.