

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metro Tv Sumut

Muhammad Doly Harahap^{1*}, Rudianto²

Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**Koresponden: dolyharahap78@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: Untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut, Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut, dan Untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka sangat diperlukan adanya dorongan, juga semangat atau motivasi timbul dari dalam dirinya. Sebagai salah satu upaya dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan adalah dengan memperbaiki komunikasi di organisasi dan gaya kepemimpinan. Jadi simpulannya adalah komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Metro TV Sumut. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variasi kepuasan kerja juga dapat dijelaskan dari komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan sebesar 83,90 %, sisanya 16,10 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti struktur organisasi, disiplin dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: *Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja*

Abstract

This study aims: 1) To analyze the influence of organizational communication on employee job satisfaction Metro TV North Sumatra, 2) To analyze the influence of leadership style on employee job satisfaction Metro TV North Sumatra, 3) To analyze the effect of organizational communication and leadership style simultaneously on employee job satisfaction. Metro TV North Sumatra. The theories used are organizational communication theory, leadership style theory, and job satisfaction theory. Furthermore, the validity and reliability tests were carried out. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that organizational communication has a significant and positive effect on employee job satisfaction at Metro TV North Sumatra. Leadership style has a significant and positive effect on employee job satisfaction at Metro TV North Sumatra. Organizational communication and leadership style simultaneously have a significant effect on job satisfaction variables in Metro TV North Sumatra. Variations in job satisfaction can also be explained by organizational communication and leadership style of 83.90%, the remaining 16.10% is explained by other factors, such as organizational structure, discipline and other factors that are not explained in this research model.

Keywords: *Organizational Communication, Leadership Style, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Keberhasilan stasiun TV dalam menarik pemirsa tergantung pada kemampuan karyawan televisi menghasilkan program yang berkualitas. Dimana untuk menghasilkan program yang berkualitas tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang membuat karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja. Komunikasi merupakan suatu faktor yang sangat penting, dimana komunikasi yang baik dapat menjelaskan tujuan strategis suatu organisasi. Dengan demikian, visi misi serta nilai-nilai yang direncanakan oleh organisasi harus dapat dikomunikasikan jelas. Komunikasi dapat dirancang dengan tujuan mempengaruhi perilaku. Selain itu adanya komunikasi yang baik dapat membantu organisasi dalam meminimalkan konflik mungkin terjadi pada suatu organisasi.

Permasalahan-permasalahan yang lazim dihadapi organisasi pada umumnya adalah ketidakharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan disebabkan antara lain karena kurangnya kepercayaan atasan terhadap bawahan atau sebaliknya, tidak adanya transparansi dalam pengambilan kebijakan, kurangnya ruang komunikasi yang tersedia dan lain sebagainya.

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Menurut Kohler yang dikutip Arni (2012:1) bahwa dalam komunikasi organisasi, komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Karena itu, para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka agar karyawan memperoleh kepuasan kerja.

Faktor gaya kepemimpinan juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Robbins (2014:66) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kartono (2012:3) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Sehingga setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi sehingga tingkat kepuasan karyawan menjadi tinggi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan atas pekerjaan mereka. Jelas bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dari sikap positif/negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri serta harapan atas masa depan yang lebih baik. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diperlukan adanya suatu dorongan, semangat maupun motivasi yang timbul pada diri. Disamping itu, diperlukan juga kerjasama yang baik diantara pimpinan dengan karyawan bawahan yang merupakan hak yang paling mendasar untuk mencapai tujuan diharapkan. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan adalah memperbaiki komunikasi dalam organisasi serta gaya kepemimpinan. Beberapa studi terdahulu yang terkait dengan kajian komunikasi organisasi diantaranya Rudianto (2021) . Hasil riset ini menemukan karena perbedaan latar

belakang budaya, PNS asal Jawa dan PNS lokal pada awalnya mengalami masalah dalam berinteraksi. Meski terdapat beberapa perbedaan dan konflik, namun tidak sempat terjadi pengucilan terhadap seseorang PNS karena latarbelakang budaya dan suku.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan saat di kantor Metro TV stasiun Sumut yang berada di Jalan AH. Nasution No. 55-56 Medan, seluruh karyawan Metro TV Sumut sangat kompak dan saling bekerja sama. Hal ini peneliti observasi saat menyiapkan siaran lokal konten sumut, para karyawan mempersiapkan bahan-bahan berita, seperti naskah berita, menyiapkan studio, dan melakukan pemeriksaan alat-alat pendukung teknis. Hal ini mereka jalankan sesuai tugas dan jobdesk masing-masing, dan sesuai dengan aturan yang berlaku di Metro TV Sumut. Dan yang paling akhir puncaknya kualitas audio dan video menjadi satu hal mutlak yang wajib diperhatikan dan harus sesuai dengan standard televisi nasional.

Dari uraian diatas peneliti melihat komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan kepala stasiun Metro TV Sumut memegang peranan yang penting. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Metro TV Sumut yang berkedudukan di Jl. AH. Nasution No. 55-56 Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2020.

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Metro TV Sumut tahun 2020, yang berjumlah 43 orang. Jumlah populasi tidak sampai 100 orang maka penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi dengan teknik sensus. Dengan demikian, besarnya sampel penelitian ini adalah sebesar 43 orang/responden.

Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut serta indikatornya terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Alat Ukur
1.	Komunikasi Organisasi (X ₁)	Memindahkan informasi dan pengetahuan kepada anggota organisasi untuk tujuan mencapai efesiensi dan efektivitas organisasi	1. Komunikasi ke bawah 2. Komunikasi ke atas 3. Komunikasi horizontal 4. Komunikasi diagonal	Skala Likert
2.	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	Proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya	1. Memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan	Skala Likert

			<ol style="list-style-type: none"> 2. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang 3. Memberikan penjelasan kepada anggota tentang tujuan yang akan dicapai 4. Mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan 5. Memberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan orang lain 	
3.	Kepuasan Kerja (Y)	Keadaan emosional karyawan berupa rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam menjalani pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Hubungan dengan atasan 3. Teman sekerja 4. Promosi 5. Gaji dan upah 	Skala Likert

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1). kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. (2). Observasi yaitu suatu cara pengambilan data menggunakan penglihatan tanpa adanya pertolongan alat standar yang lain untuk keperluan tersebut. Jenis observasi yang penulis gunakan adalah observasi partisipatif.

Cara yang umum digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan cara mengorelasikan antara skor diperoleh di masing-masing item pertanyaan dan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan agar memperoleh bukti ketepatan dan kecermatan dari alat ukur untuk melakukan fungsi ukurnya.

Analisis regresi linier berganda digunakan disebabkan variabel dependen dipengaruhi tiga variabel independen. Rumus matematikanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Uji-t yang dilakukan untuk melihat sampai seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individu dalam kemampuan menjelaskan variasi variabel terikat. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui semua variabel bebas yang digunakan dalam model regresi mempunyai dampak yang secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam pengujian R² digunakan nilai dari R Square untuk mengukur persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variasi dari perubahan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Penelitian

Sebagian besar responden adalah laki-laki, yaitu 95,35 %, sedangkan perempuan 4,65 % dari semua responden.

Kebanyakan responden (44,19 %) pada penelitian ini sebagian besar berusia 31 – 40 tahun dan yang paling sedikit (18,60 %) adalah usia 21 – 30 tahun.

Tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah Sarjana S1 (46,51 %) dan yang paling sedikit yaitu tamatan Magister (S2), yakni 6,98 %.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dilakukan dengan uji regresi berganda dari hasil pengolahan data SPSS, sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.244	2.379		.102	.919
	Komunikasi organisasi (X1)	.299	.090	.326	3.329	.002
	Gaya kepemimpinan (X2)	.670	.102	.643	6.559	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dibuat pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap pengawasan sebagai berikut:

$$Y = 0,244 + 0,299 X_1 + 0,670 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 0,244 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas (X₁, X₂) maka kepuasan kerja (Y) akan bernilai 0,244.
2. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas maka nilai kepuasan kerja akan semakin tinggi.
3. Koefisien X₁ (b₁) = 0,299 ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel komunikasi organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,299.
4. Koefisien X₂ (b₂) = 0,670 ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,670.

Pengujian Secara Parsial

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 3. Coefficients Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.244	2.379		.102	.919
	Komunikasi organisasi (X1)	.299	.090	.326	3.329	.002
	Gaya kepemimpinan (X2)	.670	.102	.643	6.559	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

1. Nilai t-hitung untuk variabel komunikasi organisasi adalah sebesar $3,329 > 2,021$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
2. Nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $6,559 > 2,021$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan terlihat pada Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. ANOVA Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2117.270	2	1058.635	104.338	.000 ^a
	Residual	405.847	40	10.146		
	Total	2523.116	42			

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan (X2), Komunikasi organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Tabel 4 menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh, dimana nilai F hitung sebesar $104,338 > F$ tabel sebesar $3,232$. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat dapat dijelaskan pada variabel bebas dalam penelitian.

Tabel 5. R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.831	3.18530

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan (X2), Komunikasi organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat:

1. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,916, artinya hubungan antara variabel komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja adalah erat, karena nilai R sudah mendekati 1.
2. Koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,839. Artinya, variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan sebesar 83,90 %, sedangkan sisanya 16,10 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti struktur organisasi, disiplin dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Metro TV Sumut

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Metro TV Sumut. Nilai koefisien regresi komunikasi organisasi adalah 0,299, yang artinya apabila bobot komunikasi organisasi meningkat 1 satuan maka bobot kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,299 satuan. Semakin baik komunikasi organisasi maka kepuasan kerja juga akan semakin baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperbaiki koordinasi pada perusahaan.

Menurut tanggapan responden terhadap angket yang diajukan bahwa terdapat beberapa unsur yang menjadi kelemahan pada komunikasi organisasi pada perusahaan, yaitu: pimpinan kurang bersedia setiap saat untuk berkomunikasi dengan bawahan dan karyawan kurang berani menyampaikan saran dan atau kritik kepada pimpinan.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan kurang bersedia setiap saat untuk berkomunikasi dengan bawahan. Ini berarti bahwa pimpinan telah membuat batas komunikasi dengan bawahannya sehingga bawahan tidak dapat setiap saat berkomunikasi dengan atasan. Bawahan tentu sangat memerlukan atasan dalam setiap proses pelaksanaan pekerjaan, dimana bawahan perlu meminta penjelasan atau arahan dari atasan atas pelaksanaan pekerjaan serta melaporkan setiap hasil pekerjaan dan kendala-kendala yang ditemukan dalam pekerjaan. Jika atasan menjaga jarak komunikasi dengan bawahan maka dapat dipastikan bahwa bawahan akan sering mengalami kesulitan dengan pekerjaannya atau bahkan dapat terjadi hasil kerja yang menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan perlu membuka jalur komunikasi yang seluas-luasnya dengan bawahan sehingga arus informasi dapat mengalir dengan lancar dan kepuasan kerja juga meningkat.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan kurang berani menyampaikan saran dan atau kritik kepada pimpinan. Karyawan cenderung diam walaupun telah melihat adanya ketidakberesan dalam gaya kepemimpinan pada perusahaan. Hal ini tentu disebabkan karena pimpinan cenderung tertutup dalam arti kurang terbuka terhadap kritik dari orang lain, termasuk juga kritik dari bawahan. Karyawan menyadari bahwa mengkritik pimpinan akan mendatangkan kesulitan baginya, karena pimpinan merupakan golongan anti kritik. Padahal setiap orang, termasuk juga pimpinan, tentu mempunyai kelemahan-kelemahan, baik dalam gaya kepemimpinan maupun dalam kebijakannya. Tetapi jika karyawan tidak berani menyampaikan kritik, maka kelemahan yang ada pada pimpinan akan tetap berlanjut dan karyawan juga kurang puas menjadi bawahannya. Oleh karena itu pimpinan perlu membuka diri terhadap saran atau

kritik dari bawahan, sehingga bawahan memiliki keberanian untuk memberikan kritik kepada pimpinan untuk keberhasilan perusahaan dan karyawan juga mendapat kepuasan sebagai bawahan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Metro TV Sumut

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Metro TV Sumut. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,670, artinya apabila bobot gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan maka bobot kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,670 satuan. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja juga akan semakin baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kepemimpinan pada perusahaan.

Menurut tanggapan responden terhadap angket yang diajukan bahwa terdapat beberapa unsur yang menjadi kelemahan pada gaya kepemimpinan pada perusahaan, yaitu: pimpinan kurang memberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang diberikan, dalam hal-hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan pimpinan tidak menghindari hubungan secara langsung dengan karyawan dan pimpinan kurang berperan sebagai mediator dalam kerjasama antar karyawan.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan kurang memberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang diberikan. Putusan tentang teknis pelaksanaan pekerjaan tidak boleh dimonopoli oleh pimpinan agar keputusan yang dibuat dapat lebih tepat menyelesaikan pekerjaan. Teknis pelaksanaan pekerjaan yang sepenuhnya merupakan hubungan dengan pekerjaan karyawan yang bersangkutan sebaiknya ditetapkan oleh karyawan yang menangani pekerjaan tersebut tanpa terlalu banyak campur tangan pihak lain, terkecuali karyawan tersebut meminta untuk dibantu. Wilayah pekerjaannya merupakan tanggungjawab penuh karyawan yang menanganinya, sehingga semua keputusan yang berhubungan dengan bidang kerja tersebut sebaiknya dibuat oleh karyawan yang bersangkutan. Disamping itu, memberi kesempatan kepada karyawan bawahan untuk mencoba mengatasi setiap kendala dengan keputusannya sendiri akan lebih membantu pengawas untuk segera mengetahui hal-hal apa yang kurang berhasil diterapkan untuk mengatasi kendala yang dihadapi.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa dalam hal-hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan pimpinan tidak berupaya menghindari hubungan secara langsung dengan karyawan. Pimpinan sangat perlu menghindari hubungan dengan bawahan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, agar pimpinan dapat terhindar dari gambaran negatif dari bawahan, sekaligus untuk menjaga kewibawaan pemimpin di depan bawahan. Apabila pimpinan tidak menjaga hubungan dengan bawahan, maka besar kemungkinan bahwa urusan pekerjaan akan campur aduk dengan urusan yang lain, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat menjadi tidak sesuai dengan harapan. Akan lebih sulit bagi atasan untuk memberi peringatan kepada bawahan jika terdapat hubungan lain diluar hubungan pekerjaan sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi mudah menyimpang, yang pada gilirannya akan mengurangi kepuasan kerja.

Sebagian besar responden juga menyatakan bahwa pimpinan kurang berperan sebagai mediator dalam kerjasama antar karyawan. Kerjasama antar karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan tentu menjadi suatu keharusan, karena pada dasarnya setiap pekerjaan tidak benar-benar terpisah tetapi memiliki hubungan satu sama lain. Agar karyawan dapat bekerjasama dengan baik maka diperlukan seorang figur yang dapat menjembatani setiap urusan pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan, dimana figure tersebut akan lebih tepat jika dipegang oleh

pimpinan. Oleh karena itu setiap pimpinan pada perusahaan perlu menempatkan diri sebagai mediator hubungan kerja antar karyawan yang menjadi bawahannya sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih baik, dan karyawan juga menjadi lebih puas dengan pekerjaannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka simpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Metro TV Sumut, dengan nilai t-hitung untuk variabel komunikasi organisasi adalah sebesar $3,329 > 2,021$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Semakin baik komunikasi organisasi maka kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Metro TV Sumut, dengan nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $6,559 > 2,021$ dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi.
3. Komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada Metro TV Sumut, dengan nilai F_{hitung} sebesar $104,338 > F_{tabel}$ sebesar $3,232$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan sebesar $83,90\%$, sedangkan sisanya $16,10\%$ lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti struktur organisasi, disiplin dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Terkait dengan simpulan di atas maka adapun saran dalam penelitian ini :

1. Pimpinan sebaiknya bersedia setiap saat untuk berkomunikasi dengan bawahan serta berupaya meminta saran dari karyawan atas pelaksanaan pekerjaan.
2. Pimpinan perlu memberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang diberikan, menghindari kedekatan pribadi dengan bawahan untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, dan pimpinan berupaya agar karyawan bisa saling bekerjasama.
3. Kepada peneliti lain perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amar, Abu. 2018. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan TVRI Jawa Timur*. Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Andre, Hardjono. 2010. *Audit Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Indonesia.
- Arni, M. 2012. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cangara, Hafied. 2016. *Komunikasi Politik: Konsep Teori dan Strategi*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Chaniago, Nasrul Syakur. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Chitrawanty. 2014. *Gaya Komunikasi Project Officer STIE Mahardika Surabaya*.

- Darmawan, Didit H. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Effendy, Onong Uchyana. 2012. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2010. *Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Kartono, Kartini. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulidya, Erda. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang)*. Jurnal Universitas Islam Malang.
- Nawawi, H. Hadari. 2010. *Perencanaan SDM*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neolaka, Amos, 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2012. *Komunikasi Organisasi*, Alih Bahasa: Alfonsus Sirait, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paramita, Lulu. 2016. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara*. Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal H. & Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Cetakan ke-4. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. dan Mulyadi. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romli, K. 2013. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Grafindo.
- Rudianto. 2021. Komunikasi Organisasi Antar Budaya di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara. *Jurnal Interaksi : Jurnal Ilmu Komunikasi*. Vol. 5. No. 1 Januari 2021. h. 11-19

- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sehfudin, Arif. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*. Jurnal Universitas Diponegoro Semarang.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, P. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Silalahi, Uber. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Aditama.
- Siswanto, B. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja* Jakarta: Sinar Baru.
- Sopiah, 2010, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafaruddin dan Nurmawati. 2011. *Pengelolaan Pendidikan; Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*. Medan: Perdana Publishing.