

## **PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN PRODUK DI JAKARTA TIMUR**

**Nabila Nurul Hana<sup>1</sup>, Ninik Aggraini<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [nabilanurulhana@gmail.com](mailto:nabilanurulhana@gmail.com)<sup>1</sup>, [niceniniek19@gmail.com](mailto:niceniniek19@gmail.com)<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

**Purpose.** This study aims to determine the influence of communication and organizational culture on employee job satisfaction at the Halal Product Assurance Organizing Agency in East Jakarta.

**Methods.** This study uses a quantitative method with an associative approach. The technique used in this study is the slovin technique using a sample of 110 respondents. Data analysis technique using multiple linear regression.

**Findings.** The study proves that there is a positive and significant influence between communication variables and organizational culture on job satisfaction both partially and simultaneously with a contribution of 59,8%.

**Implication.** Communication and organizational culture have an influence on job satisfaction. The implication of this study is that to increase job satisfaction, companies must channel clear and even information to their employees. In addition, companies must create a good organizational culture and fulfilling employee rights fairly.

**Keywords.** Communication; Organizational Culture; Job Satisfaction.

### **ABSTRAK**

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Di Jakarta Timur.

**Metode.** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik slovin dengan menggunakan sampel sebanyak 110 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

**Hasil.** Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dengan kontribusi sebesar 59,8%

**Implikasi.** Komunikasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus menyalurkan informasi yang jelas dan merata kepada pegawainya. Selain itu, perusahaan harus menciptakan budaya organisasi yang baik dan pemenuhan hak pegawainya secara adil.

**Kata Kunci.** Komunikasi; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja.

## 1. Pendahuluan

Setiap tahunnya, sumber daya manusia harus mempunyai kemampuan yang meningkat agar dapat mengikuti kemajuan teknologi dan perkembangan zaman. Jika tidak mempunyai pengetahuan dan keahlian yang baik, maka akan sulit bagi para calon pekerja untuk memiliki sebuah pekerjaan di masa mendatang karena perannya digantikan oleh teknologi. Selain itu, perusahaan juga harus memenuhi kebutuhan pegawainya dengan baik untuk menunjang keberhasilan pegawai. Di dalam perusahaan, penyampaian tugas dan wewenang memerlukan komunikasi yang baik dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Komunikasi sangat penting di kehidupan sehari-hari, tidak mungkin bagi manusia untuk hidup tetapi tidak saling berkomunikasi, begitu juga komunikasi di sebuah perusahaan, komunikasi harus terjalin dengan baik antara atasan dan pegawai serta antara sesama pegawai. Menurut Anggun (2021:82) "Komunikasi adalah pertukaran fakta, gagasan, opini atau emosi antara dua orang atau lebih".

Selain komunikasi, budaya organisasi juga perlu diperhatikan. Jika sebuah perusahaan menghargai setiap keberadaan manusia yang berada di dalamnya, menolong kepada siapapun yang membutuhkan bantuan dan menerapkan keadilan bagi seluruh pihak, berarti perusahaan tersebut memiliki budaya organisasi yang baik. Menurut Kurniawan & Hazir (2019:120) "Budaya organisasi adalah sekumpulan strategi, nilai-nilai, tipe kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma yang menjadi kepercayaan dan pemahaman yang menjadi panutan oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai suatu kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntutan bagi setiap elemen organisasi untuk membentuk perilaku dan sikap".

Jika komunikasi dan budaya organisasi baik, maka dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai. Menurut Hidayat, dkk (2022:82) "Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang ditunjukkan seorang pegawai ketika pegawai tersebut melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa rasa terbebani". Tidak boleh bagi perusahaan hanya menuntut terus-menerus kualitas kerja yang baik dari para pegawai, tetapi tidak memberikan kepuasan serta penghargaan atas hasil kerja pegawainya. Kepuasan kerja diperlukan untuk mengetahui apakah pegawai memiliki masalah dalam bekerja atau tidak dan apakah pegawai merasa puas dalam bekerja atau tidak. Seperti kepuasan kerja yang ada pada Badan Penyelenggara Jaminan Halal di Jakarta Timur, disana memiliki hasil kerja yang berbeda di setiap tahunnya.

Hubungan komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Irmayani (2021:1), menurut teori ini manajemen sumber daya manusia berguna untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang ada sehingga tercapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurussyifa, S (2023) yang berkesimpulan bahwa komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh Adibia, A.R (2022) berkesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anggri (2022) memiliki kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Di Jakarta Timur.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Komunikasi

Menurut Anggun (2021:82) "Komunikasi adalah pertukaran fakta, gagasan, opini atau emosi antara dua orang atau lebih". Menurut Mangkunegara (2019:145) "Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud".

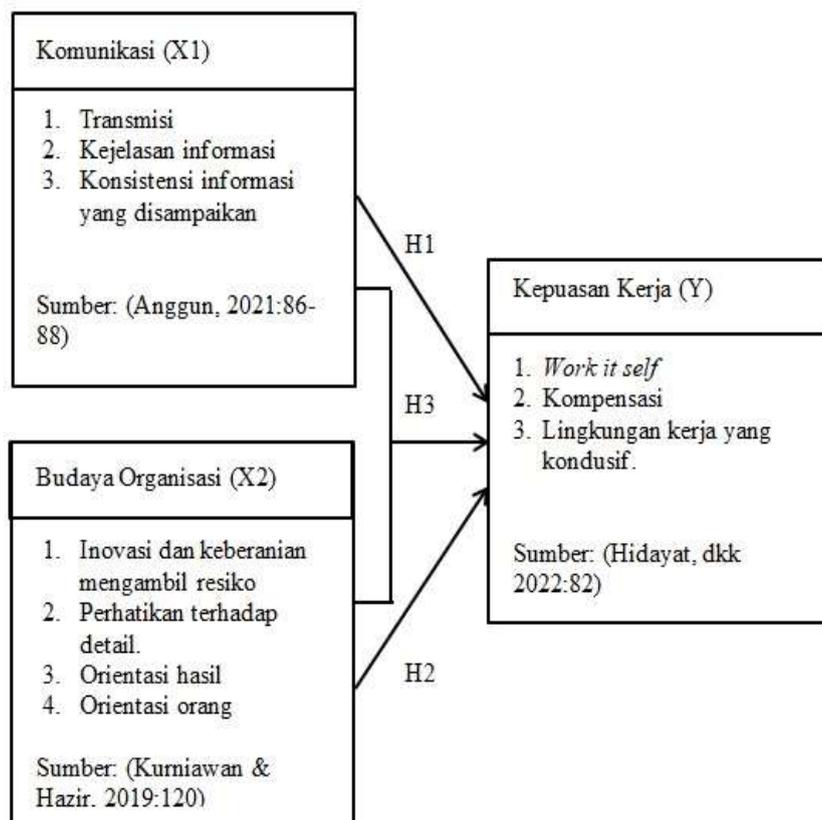
### Budaya Organisasi

Menurut Kurniawan & Hazir (2019:120) "Budaya organisasi adalah sekumpulan strategi dan nilai-nilai, tipe kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma yang menjadi kepercayaan dan pemahaman yang menjadi panutan oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai suatu kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntutan bagi setiap elemen organisasi untuk

membentuk perilaku dan sikap”. Menurut Ramadhan (2023) “Budaya organisasi dapat dirumuskan sebagai keyakinan, nilai-nilai dan cara belajar dari pengalaman yang dibangun sepanjang sejarah organisasi dan dimanifestasikan dalam setiap pengaturan materi dan perilaku setiap anggota organisasi tersebut”.

### Kepuasan Kerja

Menurut Hidayat, dkk (2022:82) “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang ditunjukkan seorang pegawai ketika pegawai tersebut melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa rasa terbebani”. Menurut Sutrisno dalam Bagus, et al (2019) menyatakan “kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks (dorongan keinginan, tuntunan dan harapan) dan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H0<sup>1</sup>:  $\rho_1 = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Di Jakarta Timur.
- Ha<sup>1</sup>:  $\rho_1 \neq 0$  : Diduga terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Di Jakarta Timur.
- H0<sup>2</sup>:  $\rho_2 = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Di Jakarta Timur.
- Ha<sup>2</sup>:  $\rho_2 \neq 0$  : Diduga terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Di Jakarta Timur.

Ho3:  $\rho_3 = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Di Jakarta Timur.

Ha3:  $\rho_3 \neq 0$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Di Jakarta Timur.

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Variabel bebas (*independent*) yang ada dalam penelitian ini adalah komunikasi sebagai X1 dan budaya organisasi sebagai X2. Sedangkan variabel terikatnya (*dependent*) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel Y. Objek penelitian ini adalah Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal di Jakarta Timur yang beralamat di Jl. Raya Pd. Gede No.13, RT.1/RW.1, Pinang Ranti, Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13560.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal di Jakarta Timur. Teknik yang digunakan adalah teknik *slovin*, yaitu pengambilan sampel dengan mengambil sebagian orang yang berada di dalam populasi untuk dijadikan sampel. Sehingga jumlah sampelnya adalah 110 PNS pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal di Jakarta Timur. Skala yang digunakan untuk penyusunan kuesioner adalah skala *likert*. Dalam skala ini jawaban setiap instrument memiliki tingkat dari sangat positif sampai sangat negatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukannya regresi linier berganda dilakukan dulu uji asumsi klasik. Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
<b>Komunikasi</b>				
1	Semua pegawai sangat tahu bagaimana cara menggunakan aplikasi layanan halal dengan baik karena sudah diberitahukan cara penggunaanya	0,704	0,187	Valid
2	BPJPH selalu memberikan informasi yang jelas kepada para petugas di setiap daerah, sehingga semua petugas pph memahami apa yang disampaikan	0,736	0,187	Valid
3	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan lancar dalam hhal pengerjaan tugas	0,683	0,187	Valid
4	Semua pegawai telah memahami Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan baik karena telah disosialisasikan	0,773	0,187	Valid
5	Sosialisasi penggunaan teknologi informasi dilakukan dengan baik dan merata kepada semua pegawai	0,739	0,187	Valid
6	Atasan memberikan informasi yang jelas dalam hal pemberian tugas	0,720	0,187	Valid
7	Koordinasi pelaksanaan aturan pemerintah (reformasi birokrasi) di BPJPH diformulasikan dengan baik	0,791	0,187	Valid
8	BPJPH selalu memberikan informasi yang konsisten kepada pegawai	0,752	0,187	Valid

9	Tidak terjadi miskomunikasi dengan atasan atau rekan kerja pada saat bekerja	0,650	0,187	Valid
---	--	-------	-------	-------

**Budaya Organisasi**

1	Saya berani untuk mengungkapkan ide dan mengambil resiko untuk kemajuan BPJPH	0,548	0,187	Valid
2	Pengembangan digitalisasi layanan jph sudah dibuat sebaik mungkin mengikuti perkembangan zaman	0,623	0,187	Valid
3	BPJPH telah memiliki struktur organisasi di setiap daerah	0,459	0,187	Valid
4	BPJPH telah detail dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan JPH	0,737	0,187	Valid
5	Semua pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya	0,816	0,187	Valid
6	Semua pegawai selalu berfokus kepada hasil kerja	0,787	0,187	Valid
7	Jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh BPJPH sudah terpenuhi	0,492	0,187	Valid
8	BPJPH telah memenuhi hak pegawainya	0,611	0,187	Valid

**Kepuasan Kerja**

1	Saya mendapat pekerjaan yang menarik dan tidak membosankan	0,536	0,187	Valid
2	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan	0,660	0,187	Valid
3	Saya bangga terhadap hasil kerja saya	0,448	0,187	Valid
4	Gaji yang diberikan kepada saya telah sesuai dengan beban kerja	0,647	0,187	Valid
5	BPJPH telah adil memberikan benefit kepada semua pegawainya	0,780	0,187	Valid
6	Gaji yang diberikan BPJPH telah sesuai dengan standar upah yang berlaku	0,718	0,187	Valid
7	Baik rekan kerja maupun atasan bersikap baik kepada saya sebagai pegawai di BPJPH	0,696	0,187	Valid
8	Fasilitas yang diberikan BPJPH telah memadai	0,690	0,187	Valid
9	Tidak pernah terjadi konflik antara sesama pegawai BPJPH	0,630	0,187	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1, diketahui bahwa dari 26 pernyataan semuanya dinyatakan valid. Ini dibuktikan dari nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu 0,187. Sehingga data variabel komunikasi bisa dijadikan sebagai bahan penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Komunikasi (X1)	0,886	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,775	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,825	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil pengujian data pada tabel 2, menunjukkan bahwa pada komunikasi (X1) mendapat nilai cronbach alpha sebesar 0,886, budaya organisasi (X2) memperoleh nilai 0,775 dan pada kepuasan kerja (Y) memperoleh nilai 0,825, sehingga semuanya dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai lebih besar dari 0,600.

## Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Peneliti memakai metode Kolmogorov Smirnov Test dalam penelitian ini, yaitu dengan membandingkan antara nilai signifikansi 0,050 dengan beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam memutuskan apakah data tersebut normal atau tidak. Maka hasil uji normalitas penelitian ini adalah:

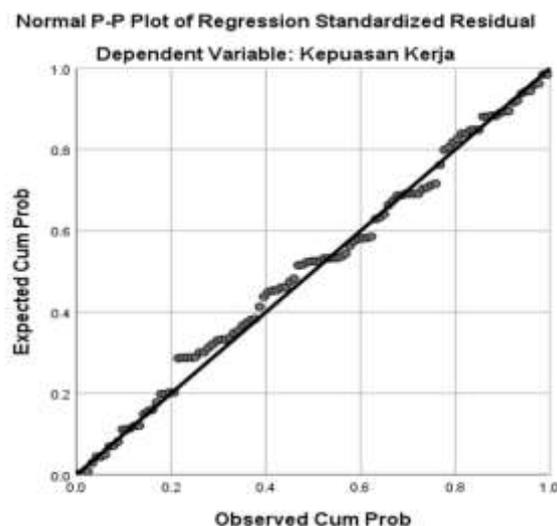
**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov***

		Unstandardized Residual
<b>N</b>		110
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>Mean</b>	.0000000
	<b>Std. Deviation</b>	3.34247475
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>	.075
	<b>Positive</b>	.046
	<b>Negative</b>	-.075
<b>Test Statistic</b>		.075
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.160 <sup>c</sup>

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari pengoahan data pada tabel 3, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,160. Maka dari uji yang dilakukan ini didapatkan hasil signifikansi yaitu  $0,160 > 0,05$ . Sehingga asumsi distribusi persamaan pada pengujian normalitas pada data ini dinyatakan normal.

Selain itu peneliti juga menggunakan grafik *Probability Plot*. Grafik probability plot berguna untuk mengetahui apakah titik-titik residual yang ada mengikuti atau dekat dengan garis diagonal atau tidak, jika berdekatan dengan garis diagonal, maka dinyatakan terdistribusi dengan normal. Maka hasil dari grafik *probability plot* penelitian ini adalah:



Sumber: Data Diolah (2024)

**Gambar 2. Grafik *Probability Plot***

Terlihat dari grafik pada gambar 2, bahwa titik-titik tersebar sepanjang dan berdekatan dengan garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.883	1.831		5.397	.000		
	Komunikasi	.247	.089	.286	2.782	.006	.355	2.815
	Budaya Organisasi	.557	.109	.525	5.105	.000	.355	2.815

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 4, nilai TOL variabel komunikasi dan budaya organisasi pada data yang ada kurang dari 1 yaitu 0,355 dan nilai VIF variabel komunikasi dan budaya organisasi tersebut kurang dari 10 yaitu 2,815, ini menunjukkan bahwa regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

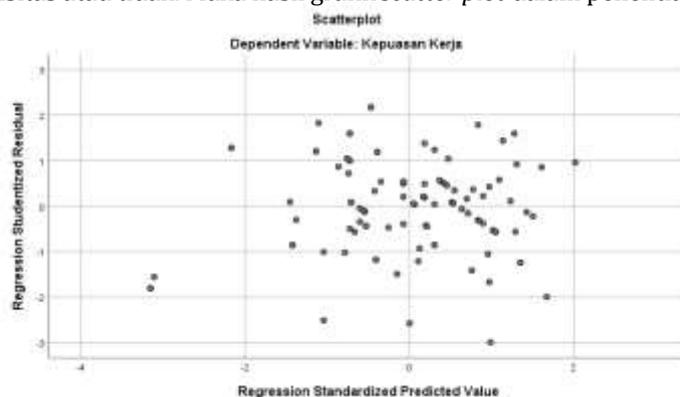
**Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.924	1.123		4.386	.000
	Komunikasi	.032	.054	.094	.594	.554
	Budaya Organisasi	-.122	.067	-.289	-1.825	.071

a. Dependent Variable: Residual  
 Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 5, didapati hasil uji glejser pada komunikasi (X1) memperoleh nilai signifikansi berjumlah 0,554 dan budaya organisasi (X2) nilai signifikansinya berjumlah 0,071, yang berarti kedua variabel mempunyai nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Oleh karena itu, tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada data ini. Secara keseluruhan model regresi ini dapat dimanfaatkan sebagai data dalam penelitian.

Selain itu peneliti juga menggunakan grafik *scatter plot* untuk mengetahui apakah data memiliki masalah heteroskedastisitas atau tidak. Maka hasil grafik *scatter plot* dalam penelitian ini adalah:



Sumber: Data Diolah (2024)

**Gambar 3. Grafik Scatter Plot**

Dari garifk scatter plot pada gambar 3, titik-titik pada grafik di dalam penyebarannya, tidak memiliki pola atau tidak berbentuk seperti pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini cocok digunakan untuk data penelitian karena tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

### Uji Regresi

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Komunikasi (X1)  
Terhadap Kepuasan Kerja (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.906	1.835		7.579	.000
	Komunikasi	.611	.059	.707	10.402	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil olah data pada tabel 6, didapati persamaan regresi  $Y = 13,906 + 0,611X_1$ , yang memiliki kesimpulan bahwa nilai (a) konstanta sebesar 13,906 pada saat komunikasi (X1) bernilai 0 atau tanpa peningkatan, maka kepuasan kerja (Y) akan tetap 13,906, untuk koefisien regresi (b) sebesar 0,611 (positif) menyatakan adanya pengaruh searah yang artinya bila komunikasi ditambahkan sebesar satu-satuan, itu akan menambah kepuasan kerja sebesar 0,611 satuan.

**Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi (X2)  
Terhadap Kepuasan Kerja (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.811	1.856		5.825	.000
	Budaya Organisasi	.800	.067	.755	11.947	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 7, didapati persamaan regresi,  $Y = 10,811 + 0,800X_2$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan nilai (a) konstanta sebesar 10,811 menunjukkan pada saat budaya organisasi (X2) bernilai 0 atau tidak terjadi peningkatan, kepuasan kerja (Y) akan tetap 10,811, koefisien regresi (b) sebesar 0,800 (positif) menyatakan adanya pengaruh yang searah artinya bila budaya organisasi ditambahkan sebesar satu-satuan, itu akan menambah kepuasan kerja sebesar 0,800 satuan.

**Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.883	1.831		5.397	.000
	Komunikasi	.247	.089	.286	2.782	.006
	Budaya Organisasi	.557	.109	.525	5.105	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil olah data pada tabel 8, didapatkan regresi  $Y = 9,883 + 0,247X_1 + 0,557X_2$ . Atas persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan nilai konstanta sebesar 9,883, bila nilai variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) = 0 atau tidak ada, berarti nilai kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 9,883.

Koefisien regresi variabel komunikasi ( $X_1$ ) = 0,247 yang berartikan bahwa setiap penambahan 1 poin pada variabel komunikasi, akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,247 kali. Koefisien korelasi variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) = 0,557, berarti saat penambahan 1 poin pada variabel budaya organisasi, dapat meningkatkan kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,557 kali.

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

		Komunikasi	Kepuasan Kerja
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	110	110
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 9, maka didapati koefisien korelasi bernilai 0,707 yang terletak pada interval 0,600-0,799, maksudnya adalah variabel komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja.

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Budaya Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

		Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	110	110
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil olah data pada tabel 10, maka didapatkan koefisien korelasi bernilai 0,755 yang terletak pada interval 0,600-0,799, maksudnya adalah variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ).

**Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.774 <sup>a</sup>	.598	.591	3.374	.598	79.693	2	107	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil olah data pada tabel 11, hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,774 yang terletak pada interval 0,600–0,799, maksudnya adalah variabel komunikasi dan budaya organisasi memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja.

#### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 <sup>a</sup>	.500	.496	3.745

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 12, diketahui hasil dari penelitian ini mempunyai koefisien determinasi sebesar 0,500, yang berartikan bahwa variabel komunikasi (X1) mempunyai pengaruh sebesar 50% terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.569	.565	3.477

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari pengolahan data pada tabel 13, diketahui bahwa penelitian ini memiliki koefisien determinasi sebesar 0,569, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki kontribusi sebesar 56,9% terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya.

**Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.598	.591	3.374

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil olah data yang ada pada tabel 14, didapati bahwa penelitian ini mempunyai koefisien determinasi sebesar 0,598, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh sebesar 59,8% terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

**Tabel 15 Hasil Uji t Komunikasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.906	1.835		7.579	.000
	Komunikasi	.611	.059	.707	10.402	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 15, didapati nilai t hitung > t tabel (10,402 > 1,659) dan juga hasil dari nilai signifikan 0,000 < 0,050, sehingga dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima atau variabel komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

**Tabel 16 Hasil Uji t Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.811	1.856		5.825	.000
	Budaya Organisasi	.800	.067	.755	11.947	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 16, didapati nilai t hitung > t tabel (11,947 > 1,659) dan juga hasil dari nilai signifikansi 0,000 < 0,050, sehingga dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima atau variabel budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

**Tabel 17 Hasil Uji F Komunikasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1813.955	2	906.978	79.693	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1217.763	107	11.381		
	Total	3031.718	109			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 17, didapati hasil bahwa nilai F hitung 79,693 lebih besar dari F tabel yaitu 3,08 atau  $79,693 > 3,08$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari data variabel komunikasi (X1), dihasilkan nilai persamaan regresi  $Y = 13,906 + 0,611X_1$ , koefisien korelasi yang di dapat bernilai 0,707 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Determinasinya bernilai 0,500 atau 50% dan sisanya 50% dipengaruhi oleh variabel lain. Uji hipotesis memperoleh hasil t hitung  $> t$  tabel atau ( $10,402 > 1,659$ ). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maksudnya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada (BPJPH) yang berada di Jakarta Timur.

### Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari data variabel budaya organisasi (X2), dihasilkan nilai persamaan regresi  $Y = 10,811 + 0,800X_2$ , koefisien korelasi yang di dapat bernilai 0,755 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Determinasinya bernilai 0,569 atau 56,9% dan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Uji hipotesis memperoleh hasil t hitung  $> t$  tabel atau ( $11,947 > 1,659$ ). Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, maksudnya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada BPJPH yang berada di Jakarta Timur.

### Pengaruh Komunikasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari data variabel komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) dihasilkan nilai persamaan regresi  $Y = 9,883 + 0,247X_1 + 0,557X_2$ , nilai koefisien korelasi yang di dapat sebesar 0,774 artinya ketiga variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Untuk nilai determinasinya secara simultan sebesar 0,598 atau 59,8% dan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Uji hipotesis memperoleh hasil F hitung  $> F$  tabel atau ( $79,693 > 3,08$ ). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, maksudnya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada BPJPH yang berada di Jakarta Timur.

## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini, pertama adalah penelitian ini hanya memiliki sedikit faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai pada BPJPH di Jakarta Timur, yang terdiri dari 2 variabel bebas yaitu komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2), padahal masih ada variabel lain yang dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal di Jakarta Timur. Kedua adalah penelitian ini hanya memiliki 3 variabel, yaitu komunikasi (X1), budaya organisasi (X2) dan kepuasan kerja (Y). Dan yang ketiga adalah penelitian ini hanya memiliki 110 responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja dan terkadang

masih terdapat jawaban yang kurang mewakili kondisi BPJPH yang sebenarnya. Sehingga untuk riset atau penelitian yang akan dibuat selanjutnya, akan lebih lengkap lagi jika ditambahkan metode wawancara dan penambahan variabel lain.

## 6. Kesimpulan

Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), yaitu sesuai dengan hasil pengujian yang menghasilkan persamaan regresi  $Y = 13,906 + 0,611X1$ . Koefisien korelasi yang di dapat bernilai 0,707, berarti kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Determinasinya bernilai 0,500 atau 50% dan sisanya 50% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Pada uji hipotesis didapatkan hasil nilai t hitung  $> t$  tabel atau ( $10,402 > 1,659$ ). Maka kesimpulannya,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maksudnya adalah terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

Budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), yaitu sesuai dengan hasil pengujian yang menghasilkan persamaan regresi  $Y = 10,811 + 0,800X2$ . Koefisien korelasi yang di dapat bernilai 0,755, berarti kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Determinasinya bernilai 0,569 atau 56,9% dan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Pada uji hipotesis didapatkan hasil t hitung  $> t$  tabel atau ( $11,947 > 1,659$ ). Maka kesimpulannya,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, maksudnya adalah terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), yaitu berdasarkan pada hasil pengujian yang menghasilkan persamaan regresi  $Y = 9,883 + 0,247X1 + 0,557X2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,774, berarti ketiga variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Untuk nilai determinasi secara simultan menghasilkan nilai sebesar 0,598 atau 59,8% dan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Pada uji hipotesis didapatkan nilai F hitung  $> F$  tabel atau ( $79,693 > 3,08$ ). Maka kesimpulannya,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, maksudnya adalah terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

## Daftar Pustaka

- Arif, F., Azis, A., & Susilawati, S. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pada Pegawai Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Disrupsi*, 5(6), 603-614.
- Andriani, J., Anggraini, N & Metarini, Rr, A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIRST MEDIA TBK CABANG JAKARTA SELATAN. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. 6(2).
- Anggri., Munthe, R. N & Panjaitan, P. D. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT TENTARA PEMATANGSIANTAR. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*. 4(1).
- Anggun, F. (2021). *Pengaruh kemampuan sumber daya manusia, komunikasi organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja penyelenggara pelayanan administrasi terpadu di kecamatan (PATEN) di daerah*. Bogor: GUEPEDIA.
- Destyana, S. A., Baraba, R & Annisa, N. N. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo). *Jurnal Volatilitas*. 5(3).
- Hidayat, R., Sulistyawati, L & Prabowo, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Berbasis UMKM*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.
- Ramadhan, M & Rahayu, S. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BEREAU VERITAS CONSUMER INDONESIA. *ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*. 1(3).
- Ristya, A. A., Kartika, Y & Wijayanti. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, FASILITAS KERJA, DAN KEAMANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INDAH LOGISTIK CARGO SURABAYA (CABANG KENJERAN). *Jurnal Eksekutif*. 19(1).



- Safira, N., Fitria & Azhar, R. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN MUARA LAKITAN KABUPATEN MUSI RAWAS. ESCAF. 1.
- Saring. (2022). Peningkatan kinerja guru, melalui penguatan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing).