

The Influence Of Communication And Leadership On Job Satisfaction (Census On WO Squad.id Association Members Tasikmalaya)

Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Sensus Pada Anggota Asosiasi WO Squad.id Tasikmalaya)

Jajang Sulaeman Lesmana¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana²⁾; Arga Sutrisna³⁾

^{1,2,3)} Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ jajangsulaeman36@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [2 Agustus 2022]

Revised [17 Agustus 2022]

Accepted [2 September 2022]

KEYWORDS

Communication,
Leadership, Job
Satisfaction, WO Squad.id
Association Members

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja anggota Asosiasi WO Squad.id. Metode yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan sampel penelitian sebanyak 50 responden dari Anggota Asosiasi WO Squad.id. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi yang dirasakan oleh Anggota Asosiasi WO Squad.id memiliki kriteria Sangat baik. Kepemimpinan pada Anggota Asosiasi WO Squad.id memiliki kriteria Sangat baik. Secara simultan Komunikasi dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara parsial Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication and leadership on job satisfaction of members of the WO Squad.id association. The method used is causal associative with a research sample of 50 respondents from members of the WO Squad.id association. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using SPSS version 25. The results showed that the communication felt by the members of the WO Squad.id association members has very good criteria. Leadership of the WO Squad.id association members has very good criteria. Simultaneously, communication and leadership have a significant effect on job satisfaction. Partially communication has a significant effect on job satisfaction. Partially, leadership has a significant effect on job satisfaction.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan perusahaan baik kecil, menengah, maupun besar mengakibatkan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan tersebut. Untuk mengantisipasi situasi yang demikian, pimpinan perusahaan tersebut selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sebagaimana dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesiadan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Asosiasi WO Squad.id adalah tempat perkumpulan WO Se- Tasikmalaya. Asosiasi ini didirikan pada tahun 2018 oleh bapak Irpan Muhti Ramdani, S.E di Tasikmalaya dan beranggotakan 50 WO yang ada di seluruh daerah Tasikmalaya, WO Squad.id ini terdaftar resmi di Tasik Wedding Assosiasi yang merupakan kumpulan paravendor Wedding Se-Tasikmalaya. Pendiri melihat bahwa dimasa depan permintaan masyarakat akan jasa WO akan terus meningkat, karena dengan adanya WO sebuah pernikahan yang diyakini seumur hidup sekali, akan lebih terkonsep dan memiliki kesan yang lebih baik.

Asosiasi WO Squad.id mengatakan bahwa pada saat ini jasa WO merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan masyarakat dalam melaksanakan suatu acara pernikahannya mengingat perkembangan jaman yang semakin modern sehingga masyarakat yang ingin melaksanakan suatu acara pernikahan tentunya menginginkan jasa WO yang terbaik agar pernikahan terlaksana dengan baik dan memiliki sebuah kesan yang tidak terlupakan. Tetapi komunikasi dan menjadi suatu permasalahan yang akan muncul bagi Jasa WO tersebut, hal ini dikarenakan banyaknya WO yang merekrut anggota dari WO yang lain karena kekurangan anggota WO sehingga mempengaruhi kemistri komunikasi sesama anggota, selain itu Kepemimpinan juga akan mempengaruhi dalam jasa ini yang akan berpengaruh akan pekerjaan anggota dalam menghasilkan kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2012) menyatakan bahwa Komunikasi sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut.

Menurut Stewart L. Tubss – Sylvia Moss (dalam Dedy Mulyana: 2014: 69), Komunikasi dikatakan efektif apabila orang berhasil menyampaikan apa yang dimaksudkannya atau komunikasi dinilai efektif apabila rangsangan yang disampaikan dan dimaksudkan oleh pengirim atau sumber, berkaitan erat dengan rangsangan yang ditangkap dan dipahami oleh penerima.

Selain Komunikasi Seorang pemimpin harus menerapkan Kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Fahmi 2016:122) Kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Kepemimpinan yang baik adalah Kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Menurut Vincent Gaspersz (2015:16) Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan.

Pengertian Kepuasan Kerja menurut Moor dan Griffin (2013:71) adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang dirasakan seorang karyawan atas hasil yang telah dia capai dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Nunung (2018) Kepuasan Kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Kepuasan kerja adalah hal yang diinginkan oleh seorang karyawan atas pekerjaan yang dia lakukan, untuk mencapai kepuasan kerja seorang pemimpin harus memiliki sebuah komunikasi dan kepemimpinan yang baik.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis dari hasil wawancara dengan bapak Irpan Mupti Ramdani, S.E, selaku pemilik Asosiasi WO Squad.id, biasanya dari tahun ketahun hasil kerja yang didapatkan Anggota WO Squad.id selalu naik akan tetapi pada tahun 2021 mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Komunikasi merupakan hal yang penting bagi sebuah jasa WO untuk bisa menjalankan suatu acara pernikahan yang baik tentunya perlu menjalin sebuah komunikasi yang lancar sehingga akan menjadikan hasil kerja yang sesuai diharapkan.

Selain komunikasi yang mempengaruhi kepuasan kerja, kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap terlaksananya suatu konsep acara jasa WO dalam pernikahan. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan sebuah jasa WO yang baik juga begitupun sebaliknya jika kepemimpinan kurang baik maka jasa yang diberikan juga akan kurang baik sehingga akan mempengaruhi terhadap kualitas kepuasan kerja yang telah dilakukan.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Dalam melakukan sebuah pekerjaan tentunya harus memiliki komunikasi yang baik apalagi jika pekerjaan dilakukan dengan cara tim, komunikasi yang ada haruslah baik karena salah satu hal yang perlu dimiliki dalam sebuah organisasi adalah komunikasi yang berjalan dengan lancar sehingga akan memudahkan suatu organisasi menyelesaikan atau mencapai tujuannya.

Pengertian Komunikasi Menurut Gatewood dan Taylor (Amirullah, 2015:206) mendefinisikan: "komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadapan-hadapan, telepon, memo, atau laporan".

Kemudian Menurut Keith Davis (Mangkunegara, 2017:145), mendefinisikan :

"komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain".

Menurut Widjaja (2017:1) mendefinisikan :

"Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri yang pasti ada dan sangat diperlukan untuk berinteraksi dengan manusia lain".

Berdasarkan pendapat para ahli, maka komunikasi dapat disimpulkan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Faktor-Faktor Komunifikasi

Menurut Mangkunegara (2017:148) menyatakan ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak receiver atau komunikan.

Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu ketrampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.

Faktor dari pihak receiver, yaitu ketrampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi.

Ketrampilan receiver Ketrampilan receiver dalam mendengarkan atau membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberika oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika receiver mempunyai ketrampilan mendengarkan dan membaca.

Sikap receiver Sikap receiver terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, receiver bersikap meremehkan, berprasangka buruk terhadap sender, makan komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi receiver. Makan dari itu receiver haruslah bersikap positif terhadap sender, sekalipun pendidikan sender lebih rendah dibandingkan dengannya.

Pengetahuan receiver Pengetahuan receiver sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diteriamnya dari sender. Jika pengetahuan receiver kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kuran jelas atau kurang dapat dimengerti oleh receiver.

Media saluran komunikasi, media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada receiver sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika ala tinder receiver terganggu maka pesan yang diberika oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi receiver.

Indikator Komunikasi

Menurut Robbins dan Judge, (2012:7) Indikator komunikasi ada 3 yaitu komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan dan komunikasi sesama rekan kerja.

Komunikasi dengan atasan Komunikasi yang mengalir dalam tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu kelompok atau organisasi.

Komunikasi dengan bawahan Komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam kelompok atau organisasi ke tingkatan lebih rendah.

Komunikasi dengan sesama rekan kerja Komunikasi yang terjadi antar sesame anggota atau rekan kerja dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan sama.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu sifat atau perilaku yang khas oleh seorang pemimpin, ditujukan kepada bawahan dengan maksud dapat memberikan sebuah dorongan positif terhadap suatu hal yang dikerjakan. Karena pada dasarnya semua anggota organisasi harus memiliki kepemimpinan yang tepat agar dapat memudahkan dalam mencapai tujuan.

Ada beberapa pengertian disiplin kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli, yaitu:

Kepemimpinan Menurut Sutrisno (2014:213) mendefinisikan :

"Kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan".

Kemudian Menurut Vincent Gaspersz (2015:16) mendefinisikan :

"Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan".

Menurut Saefullah, (2013: 224) mendefinisikan :

"Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar dengan penuh pengertian dan perasaan ikhlas mengikuti dirinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja yang baik. Dengan adanya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan ini akan menjadikan suatu pekerjaan yang maksimal dan sesuai harapan yang ada sehingga dapat tercapainya sebuah kepuasan kerja.

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Usman Effendi (2015:206), Fungsi Kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan fungsi utama, yaitu :

Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.

Fungsi-Fungsi pemeliharaan kelompok atau social yaitu segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan kelompok dan sebagainya.

Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Kartono (2014:159) secara garis besar, sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Kemampuan Mengendalikan Emosi Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Kepuasan Kerja

Salah satu tujuan sebuah organisasi melakukan suatu pekerjaan tentunya hal yang ingin dicapai adalah Kepuasan akan hasil kerja yang didapatkan karena tujuan dari pekerjaan yang dilakukan adalah mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan harapan yang diinginkan. Pada dasarnya semua usaha di bidang jasa menginginkan suatu hasil kerja yang diberikan maksimal dan dapat memenuhi sasaran sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja yang di dapatkan.

Pengertian Kepuasan Kerja Menurut Edy Sutrisno (2019:74) menyatakan :

"Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis".

Kemudian Menurut Handoko (2019:75) menyatakan :

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (wibowo, 2016:415) menyatakan :

"Kepuasan Kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang Kepuasan Kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja.

Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan. Dari uraian di atas, bahwa Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019:77), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen. Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.

Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

1. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
2. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
3. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
4. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

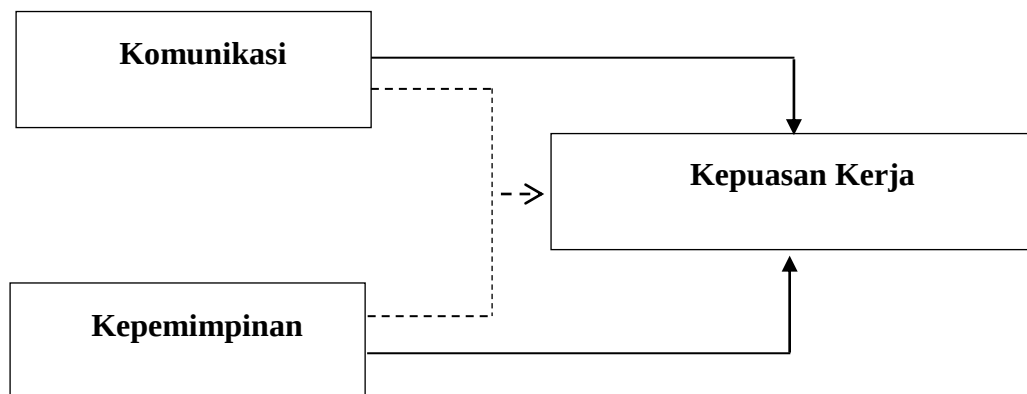
Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas. Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja. Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Berdasarkan penelitian ada beberapa yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang permasalahannya hampir sama dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Dari paparan diatas, maka dapat dibentuk suatu diagram kerangka pemikiran dalam Gambar berikut :



Keterangan :

Pengaruh Parsial :

Pengaruh Simultan :

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. diduga terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi dan Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja.
2. diduga terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja.
3. diduga terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono dalam Ranguti (2014:16) Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara 2 variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi).

Lokasi Penelitian

Penelitian telah dilakukan di WO Squad.id Jl. Letjen Mashudi No.10, Kersanagara, Kec. Cibeureum, Tasikmalaya Jawa Barat 46153.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Teknik Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dan diskusi secara langsung dengan beberapa pihak yang berkompeten dan berwenang dalam memberikan data yang dibutuhkan, seperti pihak bagian keuangan, bagian kepegawaian, dan bagian yang terkait.

Dokumentasi, Suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan penelitian yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, dan bukan merupakan suatu perkiraan.

Metode Analisis Data

Dalam Penelitian ini terdapat 3 variabel, dimana dari 3 variabel tersebut merupakan 2 variabel yaitu bebas atau variabel independen (independen variabel) yakni Komunikasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan variabel terikat atau dependen (dependen variabel) Kepuasan Kerja (Y).

Oleh karena itu penulis menggunakan analisis regresi linear berganda karena terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2017). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Berdasarkan proses pengolahan data yang telah diolah melalui SPSS.v.25. Menunjukkan hasil yang didapat untuk uji normalitas dengan menggunakan uji one sampel Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S), Histogram dan P-Plot. Namun peneliti sajikan dalam tabel hasil interpretasi one sampel Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S) dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,85180012
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,066
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas berdasarkan one sampel Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S) memperlihatkan data yang diperoleh terdistribusi normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan. Selain itu dilihat dari nilai asmply. Sig 0,200 > 0,05 maka data terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,024	4,355		1,613	,113		
Komunikasi	,692	,196	,428	3,534	,001	,607	1,648
Kepemimpinan	,404	,117	,417	3,444	,001	,607	1,648

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

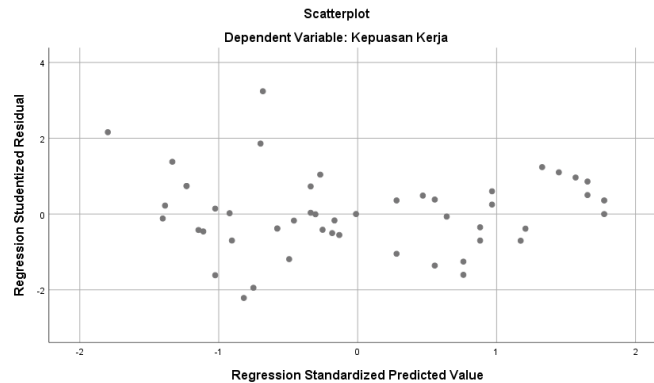
Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom Variance Inflation Factor dan menunjukan bahwa Komunikasi (1,648 < 10) dan Kepemimpinan (1,648 < 10) selain itu pada kolom Tolerance Komunikasi (0,607 > 0,100) Kepemimpinan (0,67 > 0,100). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi dan Kepemimpinan tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dasar analisisnya:

Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Kesimpulan : Data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena membentuk pola yang tidak jelas, tidak terdapat pola tertentu pada titik-titik yang menyebar.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2			
1	,762 ^a	,581	,564	2,91184	,581	32,635	2	47		,000	1,355

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW 1,355 > -2, dan DW 1,355 < +2 yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis.

Berdasarkan Pengujian Asumsi Klasik yang telah dilakukan, terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi memenuhi kaidah keputusan yang berlaku, sehingga dapat dikatakan uji asumsi klasik terpenuhi dan bisa digunakan atau dilanjutkan pada analisis regresi linear berganda, uji simultan dan uji parsial.

Hasil Regresi

Berdasarkan SPSS Versi 25, diperoleh persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	7,024	4,355		1,613	,113			
Komunikasi	,692	,196	,428	3,534	,001	,690	,458	,334
Kepemimpinan	,404	,117	,417	3,444	,001	,686	,449	,325

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari tabel output SPSS tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,024 + 0,692 X_1 + 0,404 X_2 + e$$

Tabel 5. Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,762 ^a	,581	,564	2,91184	,581	32,635	2	47	,000	1,355

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,762. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori Kuat. Nilai korelasi Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai positif artinya terdapat korelasi atau keeratan hubungan yang positif antara Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, meningkatnya Komunikasi dan Kepemimpinan dapat pula meningkatkan epuasan Kerja dan sebaliknya, penurunan Komunikasi dan Kepemimpinan secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan Kepuasan Kerja.

Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 6. Hasil Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553,415	2	276,707	32,635	,000 ^b
	Residual	398,505	47	8,479		
	Total	951,920	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar 0,000 < 0,05 dan F hitung sebesar 32,635 > 3.09, artinya Ha diterima H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 7. Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,581	,564	2,91184

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,581 atau 58,1%. Artinya besarnya pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan secara simultan sebesar 58,1% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,9% adalah pengaruh faktor lain (residu/erorr).

Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7,024	4,355		1,613	,113			
	Komunikasi	,692	,196	,428	3,534	,001	,690	,458	,334
	Kepemimpinan	,404	,117	,417	3,444	,001	,686	,449	,325

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji Parsial Variabel Komunikasi (X1) dihasilkan Sig 0,001>0,05, Maka Ha diterima dan H0 ditolak dalam artian Komunikasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Begitupun Kepemimpinan (X2) dihasilkan Sig 0,001>0,05, Maka Ha diterima dan H0 ditolak dalam artian Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Komunikasi yang dimiliki oleh Anggota Asosiasi WO Squad.id memiliki kriteria Sangat Baik. Kepemimpinan yang terdapat pada Anggota Asosiasi WO squad.id memiliki kriteria penilaian Sangat Baik. Kepuasan Kerja pada Anggota Asosiasi WO Squad.id memiliki kriteria Sangat Baik.
2. Secara simultan Komunikasi dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Asosiasi WO Squad.id Tasikmalaya.
3. Secara parsial Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Asosiasi WO Squad.id Tasikmalaya.
4. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Asosiasi WO Squad.id Tasikmalaya.

Saran

1. Berdasarkan Sekor terendah variabel Komunikasi dari Ukuran item Saya selalu mengingatkan jika ada rekan kerja yang salah akan tugasnya, Asosiasi WO Squad.id perlu untuk mengevaluasi sarana prasarana komunikasi yang dipakai di organisasi sehingga tercipta komunikasi yang efektif antar anggota tanpa terkecuali. Agar dalam komunikasi bisa lebih cair dan berbagai arah sesekali dalam penyampain suatu pesan atau gagasan kita perlu mengadakan diskusi secara langsung. Tidak hanya itu kita juga perlu melakukan pendekatan antar personal supaya sesama anggota bisa menjalin komunikasi yang intens untuk kemajuan organisasi.

2. Berdasarkan skor terendah variabel Kepemimpinan dari item Pimpinan selalu bisa mengendalikan emosi saat ada permasalahan kerja, pihak Asosiasi WO Squad.id harus meningkatkan kepemimpinan yaitu membenahi kembali kepemimpinan sesuai dengan situasi kerja yang ada. Saran pemimpin harus bisa menguasai semua tipe tipe kepemimpinan supaya bisa membuat keputusan yang bijak dalam setiap situasi yang terjadi. Dan sebagai anggota organisasi kita bisa membantu pimpinan apabila melakukan kesalahan dengan cara memberikan kritik dan saran terhadap kepemimpinannya supaya bisa lebih bijak.
3. Berdasarkan skor terendah variabel Kepuasan Kerja dari item pernyataan Upah yang di terima sudah sebanding dengan keterampilan saya, pihak Asosiasi WO Squad.id harus mengingatkan akan upah yang ditawarkan kepada anggota wo akan hasil kerja haruslah sebanding dengan apa yang dikerjakan. Saran agar setiap anggota organisasi memiliki kepuasan dalam skor terendah ini harus membuat kebijakn yang disetujui oleh semua anggota tentang standarisasi upah yang diberikan dalam pekerjaan tertentu.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya, dengan melihat hasil publikasi penelitian ini semoga hasil penelitian ini bisa menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan lebih dalam terhadap fenomena yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen, edisiasli. Jakarta: MitraWacana Media.
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2015. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: BumiAksara
- Hasibuan, Malayu, SP. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman,R. 2019. Re-code Your Change DNA. Jakarta: Gramedia.
- Ivancevich, John M. Dkk. 2016.Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi ke 7. Diterjemahkan oleh : Dharma Yuwono. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management). Yogyakarta.
- Marwansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta.
- Noor, Juliansyah. 2011.Metodologi Penelitian. Jakarta: Prenada Media Group.
- Pace, R. Wayne & Faules, Don F. 2016. Komunikasi Organisasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pakpahan, Triana Dewi. 2012. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Bisnis pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan. Skripsi dipublikasi, Universitas Sumatera Utara Medan.
- Risky, Noppy. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi dipublikasi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. EdisiTiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2016 (terj. Benyamin Molan). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Eko. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi dipublikasi, Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Sanusi, Anwar. 2015. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2015. SPSS vs Lisrel: Sebuah Pengantar, APLIKASI untuk Riset. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2012. Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sekaran, Uma and Roger Bougie. 2013. Research Methods for Business: A Skill- Building Approach, sixth edition. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.