

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN BENGKULU TENGAH

Sisil Nomavi Yure⁽¹⁾ Ratnawili⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
sisilnomaviyure06@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of communication and organizational culture on employee job satisfaction at the Food Security and Fisheries Agency of Central Bengkulu. This research is a quantitative descriptive study. The population in this research consists of employees of the Food Security and Fisheries Agency of Central Bengkulu. Data collection techniques used include observation and questionnaires. The data were analyzed using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, and the coefficient of determination (R^2). The results of the study show that communication has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Food Security and Fisheries Agency of Central Bengkulu. This means that the better the communication among employees, the higher their level of job satisfaction. However, organizational culture does not have a significant effect on employee job satisfaction at the agency. A low level of organizational culture implementation corresponds to a lower level of employee job satisfaction. Nevertheless, communication and organizational culture together have a positive and significant effect on employee job satisfaction. This implies that when both communication and organizational culture are strong, employee job satisfaction will increase.

Keywords: Communication, Organizational Culture, Employee Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aset penting dalam organisasi dan juga Sumber Daya Manusia merupakan peran penting bagi setiap organisasi. Sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi, organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja didalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Terlepas dari bentuk dan tujuannya, organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi yang bertujuan untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya di Kelola serta dijalankan oleh manusia.

Oleh karena itu, manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam setiap aktivitas organisasi. Setiap organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi dan Budaya Organisasi adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Salah satu faktor keberhasilan dalam manajemen sumber daya manusia adalah tingkat kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, berkontribusi secara optimal, dan mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif.

Sebaliknya, kurangnya kepuasan kerja dapat berdampak negatif terhadap Kerja pegawai, individu maupun keseluruhan. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan mempunyai komunikasi yang baik serta di dukung dengan Budaya Organisasi, tentu

akan lebih maksimal dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang kurang puas dalam bekerja. Komunikasi yang baik akan membuat pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja.

Membangun komunikasi yang baik dan efektif pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah berarti membangun setiap aspek interaksi dengan sesama pegawai mulai dari cara berkomunikasi atau penyampaian pesan yang berupa tugas dan intruksi kerja yang di sampaikan dengan jelas kepada para pegawai. Kerja pegawai merupakan konsekuensi dari kualitas kerja seorang pegawai

Komunikasi sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan. Hal ini dilihat dari terjadinya hubungan kerjasama antar pegawai dan pegawai dengan pimpinan pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah. Komunikasi adalah proses penyampaian ide atau pesan bahkan suatu perasaan dari satu pihak ke pihak lain melalui simbol atau tanda agar pesan dapat di pahami. Robinson dan Judge(2017)

Komunikasi yang baik dapat di lihat dari efektivitas komunikasi ,perubahan sikap yang positif dan hubungan yang semakin membaik. Kepuasan kerja pegawai yang masih kurang puas dapat dilihat dari beberapa faktor seperti , kesulitan dalam memperoleh informasi. Komunikasi yang baik akan menciptakan hubungan yang harmonis atau hubungan yang baik antara pegawai dan atasan ,serta antar sesama pegawai. Hubungan yang positif seperti rasa saling percaya dan kerjasama yang berdampak pada suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan di lingkungan organisasi. Selain komunikasi, budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai dan budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk suasana kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Unsur-unsur ini berfungsi sebagai landasan untuk mengatur perilaku pegawai, cara berpikir, kerjasama, dan interaksi mereka. Jika budaya organisasi positif, maka hal ini dapat meningkatkan kerja pegawai dan berkontribusi pada perkembangan organisasi jika sebaliknya budaya organisasi kurang mendukung akan menyebabkan adanya penurunan produktivitas pada pegawai yang bekerja sehingga berdampak pada organisasi tersebut.

Budaya Organisasi yang baik memberikan rasa aman, kenyamanan, dan dukungan kepada pegawai, faktor-faktor seperti ini keadilan dalam pembagian tugas ,dukungan terhadap pengembangan pegawai bahkan hal lainnya yang menjadi elemen dalam budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya budaya organisasi yang negatif dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Budaya organisasi juga sebagai suatu pola asumsi dasar yang diciptakan oleh organisasi sebagai pembelajaran untuk memecahkan masalah adaptasi lingkungan eksternal dan integrasi internal serta dapat terlaksana dengan baik. Budaya Organisasi juga di anggap sebagai aturan Di Dinas ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah yang di anut seluruh pegawai hal ini dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja serta mendorong semua pegawai untuk menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas terutama berdampak pada kepuasan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan Observasi yang di lakukan di kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah yaitu dengan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai yang salah satunya Ibu Inaryani S.Pi selaku pengelola Produksi Perikanan Tangkap Ahli Muda Beliau mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Bengkulu Tengah sering kali merasakan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan karena tidak sesuai dengan kompetensi atau bidang keahlian yang di miliki pegawai.

Hal ini di rasakan sendiri oleh Ibu Inaryani karena ia sering melakukan perjalanan Dinas, bahkan Ibu Inaryani terkadang merasa kurangnya semangat dalam bekerja yang bisa mengakibatkan produktivitas menurun. Bukan hanya itu ketika saya mewawancarai pegawai yang lain yaitu bapak Burju Imanuel Siburian, selaku pegawai Analis Budidaya Perikanan di

Kantor tersebut, Beliau juga menyatakan bahwa masih kurangnya pemahaman pesan dalam bentuk pemberian tugas yang menyebabkan ketidakjelasan suatu tugas atau pekerjaan yang di berikan dan bahkan beliau menambahkan adanya nilai yang di anut oleh organisasi tidak sesuai atau bertentangan dengan harapan para pegawai dan kebutuhan pegawai.

Sehingga terciptanya ketegangan bahkan terjadinya suatu konflik karena perbedaan pandangan dalam cara bekerja ,hal ini menyebabkan komunikasi dan budaya organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah tidak berjalan dengan maksimal. Oleh karena itu ,organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor ini dengan meningkatkan transparansi dalam komunikasi dan memberikan finansial atau kompensasi yang adil dan menelaraskan nilai-nilai organisasi dengan harapan pegawai menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan adanya kepuasan pegawai dalam bekerja

METODE

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Sedangkan Menurut Cooper & Emory (1996) menyatakan bahwa populasi merupakan seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Berdasarkan pengertian di atas, maka populasi dalam sebuah penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah yang berjumlah 36 pegawai dan semuanya dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Angket atau kuesioner adalah alat untuk mengumpulkan informasi dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab secara tertulis oleh responden (Sugiyono, 2016). Data yang di peroleh dalam penelitian ini di dapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang di tujukan kepada responden. Kemudian pertanyaan-pertanyaan pada angket di buat dengan skala likert dengan skor 1-5.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam riset ini adalah analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif ialah yang di gunakan pada pengolahan data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah di kumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum atau generaliasi. Analisis inferensial menggunakan regresi linear berganda.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui rata-rata jawaban responden variabel Komunikasi (X_1) memiliki nilai rata-rata 4,22 maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi (4,52) pada pernyataan (Saya secara rutin berkomunikasi dengan rekan kerja untuk mendukung kelancaran pekerjaan) menyebutkan bahwa pegawai merasa ikut berkontribusi dalam kelancaran pekerjaan agar pekerjaan yang di lakukan di selesaikan dengan maksimal. Dan nilai terendah (3,88) pada pernyataan (Saya merasa bahwa pesan yang saya sampaikan di pahami dengan baik oleh rekan kerja saya) yang berartikan bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah merasa belum maksimal dalam hal komunikasi terutama dalam memahami pesan yang di sampaikan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui rata-rata jawaban responden variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai rata-rata 4,26 maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi

(4,55) dengan dua pernyataan pada pernyataan (Komunikasi terbuka di tempat kerja membuat saya menyelesaikan masalah pekerjaan dan adanya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan saya di tempat kerja) menyebutkan bahwa pegawai dapat berkomunikasi dengan bebas hal ini tentu berdampak positif terhadap pekerjaan yang di lakukan ,kemudian dapat mengembangkan keterampilan dalam hal kecerdasan ataupun ide yang di miliki para pegawai Dan nilai terendah (3,77) pada pernyataan (Nilai yang di anut tidak bertentangan dengan kebutuhan sehingga membuat saya maksimal dalam bekerja dan menimbulkan kepuasan) yang berartikan bahwa pegawai merasa terganggu dengan nilai yang tidak sesuai sehingga sulitnya kurun maksimal dalam bekerja dan menimbulkan ketidakpuasan pegawai dalam bekerja di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis diketahui rata-rata jawaban responden variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai rata-rata 4,43 maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi (4,72) dengan dua pernyataan pada pernyataan (Lingkungan kerja yang tentram sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan Saya merasa rekan kerja yang cukup mendukung, dapat bekerja sama dalam tim) menyebutkan bahwa pegawai di Dina Ketahanan Pangan Dan PerikananBengkulu Tengah lingkungan kerja dan rekan kerja yang mendukung sangat berpengaruh dalam keberhasilan pekerjaan dan keberhasilan dalam tim .Dan nilai terendah (3,97) pada pernyataan (Saya merasa tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kebijakan) yang berartikan bahwa pegawai merasa ketidaksesuaian antara tugas dan kebijakan yang di berlakukan sehingga menghambat suatu pekerjaan yang di lakukan dan berakibatkan terhadap instansi pemerintah tersebut.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen Komunikasi (X1), dan Budaya Organisasi(X2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). tujuan dari analisis ini untuk memprediksi nilai variable dependen berdasarkan perubahan yang terjadi pada variable-variabel independen. Oleh karena itu analisis regresi linier berganda di lakukan apabila ketika terdapat lebih dari satu varibel independen.

Tabel 1
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.362	22.987		5.703	.000
	<i>Komunikasi</i>	.519	.179	.446	2.901	.007
	<i>Budaya Organisasi</i>	.380	.239	.244	1.590	.121

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber:Data Di Olah SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom Unstandardized Coefficients bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 68.362 + 0,519 X_1 + 0,380 X_2$. Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta menunjukkan bahwa apabila variable Komunikasi (X₁), Budaya Organisasi (X₂), sama dengan nol, maka variable Kepuasan Kerja (Y) akan tetap sebesar 68,362
2. Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi (X₁) sebesar 0,519 menunjukkan bahwa variabel

- Komunikasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Komunikasi (X_1) maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,519, dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X_2) tetap
3. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,380 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Budaya Organisasi (X_2) maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,380, dengan asumsi variabel komunikasi (X_1) tetap

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi di digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi pengaruh yang di berikan variable X secara simultan atau secara bersama-samaan terhadap variable Y. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R- square.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.520 ^a	.351	.319	2.986

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

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada kolom Adjusted R Squer yaitu sebesar 0.319 atau sebesar 31,9% Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Komunikasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 31,9%, sedangkan sisanya sebesar 68,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diuji berkaitan dengan hubungan variable bebas terhadap variable terikat.

Uji t

Uji hipotesis ini untuk menguji kebenaran atau tidaknya suatu uji pada pengaruh variable terikat dan variable bebas. Adapun caranya membandingkan nilai t hitung dengan nilai t table Tingkat keyakinan 95% atau = 0,05. Uji t digunakan untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap nilai variable terikat. Menurut Ghozali (2011) Uji beda t-test di gunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variable independent yang di gunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Tabel 3
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.362	22.987		5.703	.000
	<i>Komunikasi</i>	.519	.179	.446	2.901	.007
	<i>Budaya Organisasi</i>	.380	.239	.244	1.590	.121

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Di Olah SPSS 26

1. Bahwa Nilai t_{hitung} variabel Komunikasi (X_1) adalah 2,901 dan nilai t_{tabel} adalah 1.692 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat di simpulkan bahwa variabel independent Komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan ($0.007 < 0.05$) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) secara parsial
2. Bahwa Nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi (X_2) adalah 1,590 dan nilai t_{tabel} adalah 1.692 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat di simpulkan bahwa variabel independent Budaya Organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan ($0.121 > 0.05$) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) secara parsial

Uji F

Uji F ialah uji yang di lakukan secara simultan atau Bersama-samaan untuk membandingkan dua atau lebih perlakuan kelompok atau objek yang masing-masing perlakuan nya dilakukan berulang. Menurut Ghozali(2011:98) Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independent atau variable bebas yang di masukakan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen atau variable terikat.

Tabel 4
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.521	2	33.260	4.981	.013
	Residual	220.368	33	6.678		
	Total	286.889	35			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi						

Sumber: Data Di Olah SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa di peroleh nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 4,981 > 3,28$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variable independent yaitu variabel Komunikasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah melalui penyebaran kuesioner terhadap 36 responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui:

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah. Temuan ini menyebutkan bahwa semakin baik Komunikasi yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai yang mereka rasakan. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dibutuhkan komunikasi yang jelas dan efisien. Komunikasi yang efektif dapat memperkuat kerja sama antar pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan kepuasan kerja pun meningkat. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan konflik yang pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wirawan dan Sudharma (2015) serta Fauzia dan Harefa (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja. Adapun hasil penelitian sejalan juga dengan hasil penelitian dari Sukarja dan Machasin (2015) yang melakukan penelitian di kantor Dinas Pendidikan di Provinsi Riau yang menunjukkan bahwa komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang mendorong kepuasan kerja pegawai salah satunya adalah komunikasi yang baik dan efektif. Dengan adanya komunikasi yang efektif akan membuat para pegawai lebih nyaman untuk berkomunikasi agar terciptanya kepuasan kerja yang tinggi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Budaya Organisasi tidak di terapkan secara konsisten seperti kebiasaan dalam menunda tugas, nilai yang di anut tidak sesuai, maka dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif akan menurunnya produktivitas pegawai ataupun organisasi secara keseluruhan yang mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan yang di lakukan

Berdasarkan hasil analisis data dari kuesioner yang disebar di lakukan oleh peneliti kepada pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Bengkulu Tengah, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini tercermin dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,590 < 1,692$) serta nilai signifikansi yang melebihi 0,05 atau ($0,121 > 0,05$).

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun budaya organisasi telah diterapkan secara formal, nilai-nilai dan norma kerja yang terkandung di dalamnya belum sepenuhnya dirasakan atau dijalankan oleh pegawai dalam aktivitas kerja sehari-hari dan bahkan Budaya Organisasi hanya bersifat formalitas, belum sepenuhnya diterapkan dalam perilaku kerja pegawai. Hal ini dikarenakan adanya sebagian pegawai cenderung lebih mengedepankan budaya personal atau budaya asal daerah yang telah melekat sejak lahir, dibandingkan dengan budaya organisasi yang telah ditetapkan secara formal oleh instansi.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha & Rozak, 2017) yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*" yang menunjukkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Kondoy dan Nelwan (2015) Yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan Habib (2014) dengan memiliki hasil bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberikan catatan penting bagi pihak manajemen untuk memperkuat internalisasi budaya organisasi melalui pelatihan, dan keterlibatan pegawai dalam pengembangan nilai-nilai organisasi agar terciptanya kepuasan kerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan tentang "Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah" maka dapat di simpulkan bahwa:

1. Komunikasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Dan perikanan Bengkulu Tengah
2. Budaya Organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Dan perikanan Bengkulu Tengah
3. Komunikasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Bengkulu Tengah

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49–66. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837>
- Adolfina, M. S., & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal Emba*, 6(4), 3458–3467.
- Agustinah, E., Naser, J. A., & Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 21(1), 30–40. <http://www.ejournal.unigamalang.ac.id/index.php/JEM/article/view/318/207>
- Ahmadi Umar, R., EHJ FoEh, J., A. Manafe, H., & Sia Niha, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 84–92. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1.175>
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023) Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.

- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Hastuti, H., Siring, B., & Husein, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 88– 94. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.118>
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Menejemen Dan Bisnis*, 2(1), 17–35.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kaseger, J. G., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2488–2497. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21023>
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Kurniawati, E., & Troena, E. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 605–612.
- Loviyani Putri, Y., & Rifai, A. (2019). Pengaruh Sikap dan Minat Belajar terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Paket C. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 3(2), 173–184. <https://doi.org/10.15294/pls.v2i1.23448>
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>
- Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, 65 Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785.
- Oktafien, S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung; Studi Pada PNSD Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 20(2), 1. <https://doi.org/10.31845/jwk.v20i2.71>
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Onsardi, O., Finthariasari, M. (2025) Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif. Padang. Literasi Langsung Terbit.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.

- Pramiti, N. K., Suryani, N. N., & Parwita, G. B. S. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 46–50.
- Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Negeri 1 Jekulo. *Jurnal EMBA*, 10(3), 1057–1066.
- Prijatna, T. I., & Cahyaningrum, W. (2019). the Effect of Organizational Culture on the Employee (Study on Public Company of the Indonesian Tarakan. *Jurnal Ekonomika*, 10(1), 71–92.
- Rahayu, S. (2017). Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Organisasi terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Manajemen Pendidikan*, 12(1), 73–84.
- Rakasiwi, B. R., & Rialmi, Z. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Staff Administrasi PT Putra Kusuma Elektrik Bogor). *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1), 105–111. <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>
- Ramlawati, Ramlawati; Serang, S. (2019). Pembuatan Keripik Pisang Cokelat Bagi Kelompok Mitra Di Kelurahan Lanna Kecamatan Parangloe Kabupaten Gowa. *Jurnal Pengabdian Bina Ukhuwah*, 1(2), 143–148.
- Rezeki, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 01(02), 1–12.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.18166>
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sukarja, & Rahmat. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(2), 1–15.
- Sunarso. (2009). Dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 9(1), 75–85.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.