

**PENGARUH KOMUNIKASI ANTAR KARYAWAN DAN
PENDELEGASIAN TUGAS TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. SWADHARMA SARANA INFORMATIKA
AREA JAWA BARAT**

Faizal Riza Anindito Kusumo Birowo

Institut Teknologi Budi Utomo
akuisal@gmail.com, aninditokusumo@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kemauan dari setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika area Jawa Barat banyak yang mengeluhkan kurangnya komunikasi antar karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dan keterampilan yang kurang memadai. Kurangnya komunikasi antar karyawan menjadi hambatan dalam mendelegasikan tugas untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Masalah komunikasi antar karyawan dan pendelegasian tugas berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi antar karyawan (X1) dan pendelegasian tugas (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika area Jawa Barat dengan jumlah populasi 300 karyawan dan sampel sebanyak 75 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey dan wawancara. Alat bantu survey yang digunakan adalah kuisioner dengan skala likert. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, anova dan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian melalui uji regresi berganda diperoleh nilai $F_{hitung} (36.303) > F_{tabel} (3,13)$, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan dengan pendelegasian tugas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika area Jawa Barat, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Analisis korelasi berganda mendapatkan nilai 0,709 sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar karyawan dengan pendelegasian tugas memiliki pengaruh sebesar 70,9% sedangkan 29,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: komunikasi, delegasi tugas, kepuasan kerja

Abstract

The success of an organization is strongly influenced by the ability and willingness of each employee in carrying out his work. Many employees at PT Swadharma Sarana Informatika in the West Java area complain about the lack of communication between employees with different educational backgrounds and inadequate skills. Lack of communication between employees becomes an obstacle in delegating tasks to achieve company goals. Communication problems between employees and task delegation affect employee job satisfaction. This study aims to examine the effect of communication between employees (X1) and task delegation (X2) on employee job satisfaction (Y). The population in this study were employees at PT Swadharma Sarana Informatika, West Java, with a population of 300

employees and a sample of 75 employees. Methods of data collection using survey and interview methods. The survey tool used is a questionnaire with a Likert scale. Data analysis used descriptive analysis, ANOVA and multiple linear regression with the help of the SPSS 22 program. Based on the results of the study through multiple regression tests, the value of $F_{count} (36,303) > F_{table} (3.13)$ is obtained, this indicates that communication between employees and the delegation of tasks jointly has a significant effect on job satisfaction of PT employees. Swadharma Sarana Informatika West Java area, so it is clear that H_0 is rejected and H_a is accepted. Multiple correlation analysis obtained a value of 0.709 so that it can be concluded that communication between employees by delegating tasks has an effect of 70.9% while the remaining 29.1% is influenced by other factors not examined.

Keywords: *communication, task delegation, job satisfaction*

Pendahuluan

Perusahaan saat ini menghadapi masalah terkait sistem penghargaan dan kepuasan kerja karyawan. Setiap perusahaan perlu mencari karyawan yang berkualitas dan mengatur pekerjaan agar mencapai tujuan organisasi dan naik ke level yang lebih tinggi. Keberhasilan bisnis tidak akan tercapai tanpa kerja tim profesional yang didukung oleh sistem penghargaan dan motivasi yang efektif. Kreativitas, ketekunan, inisiatif pekerja, dan kinerja bisnis yang baik semuanya berkaitan erat dengan sistem penghargaan yang adil dan konsisten dengan nilai-nilai perusahaan. Sistem penghargaan melibatkan strategi dan kebijakan yang dirancang untuk memberikan penghargaan secara adil dan konsisten sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Selain itu, sistem penghargaan juga melibatkan perancangan, implementasi, pemeliharaan, dan komunikasi proses penghargaan untuk membantu organisasi dalam penerapannya (Demir, 2020).

Menurut (Stefurak et al., 2020), kepuasan kerja karyawan tergantung pada kemampuan mereka untuk berkomunikasi secara efektif dengan atasan, bawahan, rekan kerja, pelanggan, dan relasi perusahaan. Partisipasi pekerja dalam menjalankan tugas sehari-hari juga sangat mempengaruhi prestasi kerja (Zulkarnaen, Fitriani, & Widia, 2018). Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan menggabungkan perilaku yang benar untuk mencapai tujuan organisasi (Chusminah & Haryati, 2019). Faktor-faktor lain yang terkait dengan prestasi kerja adalah hubungan interpersonal di tempat kerja (Wheatley, 2001; Raymund, 2014; Li dan Su, 2014 dalam Muhammad et al., 2018). Studi menunjukkan bahwa persahabatan di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen kerja, keterlibatan, dan dukungan organisasi (Mubarokah, 2021). Di sisi lain, sikap kerja negatif dapat berkurang dengan adanya orang kepercayaan yang dapat membantu karyawan untuk mendiskusikan pengalaman kerja yang buruk (Bodika & Aigbavboa, 2018). Oleh karena itu, hubungan interpersonal yang baik dapat dipertahankan melalui komunikasi tempat kerja yang efektif dan kerja tim (Atwitri Annisa, 2021).

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) delegasi adalah seorang yang diutus oleh sebuah organisasi, biasanya ditujukan untuk mengikuti forum diskusi atau musyawarah dimana delegasi bertindak sebagai perwakilan organisasi tersebut. Dalam

kegiatan tersebut, delegasi memiliki kekuasaan penuh dalam menyampaikan pendapatnya sebagai perwakilan organisasi yang menurut pandangan orang lain, dilihat sebagai pendapat organisasi yang diwakili oleh delegasi tersebut. Dalam menjalankan sebuah organisasi terdapat posisi-posisi penting yang perlu dijalankan oleh orang yang tepat. Salah satunya ialah delegasi, berbeda dengan seorang pemimpin, delegasi ialah seseorang yang memiliki wewenang perwakilan setelah ditunjuk oleh anggota atau oleh ketua organisasi langsung. Dalam penunjukkan delegasi, dipilih seseorang yang dapat dipercaya dan dapat merepresentasikan citra organisasi. Sementara proses penunjukkan delegasi disebut dengan pendelegasian. Seseorang yang menjadi delegasi memiliki periode yang beragam tergantung kebijakan organisasi. Biasanya delegasi ditunjuk selama masa suatu kegiatan. Adapun delegasi yang ditunjuk sesuai periode jabatan ketua organisasi, umumnya delegasi tersebut ditunjuk langsung oleh pimpinan. Pada organisasi dengan skala kecil atau sederhana, Proses pendelegasian ini dilakukan demi meningkatkan efektivitas kinerja pada suatu organisasi, terutama organisasi besar dan memiliki anggota yang banyak (Sri Utami & Mia Mauliana, 2022).

Menurut (Amin *et al.*, 2021) menyatakan bahwa, kepuasan kerja seseorang dapat ditentukan melalui dua faktor utama yaitu sejauh mana aktualisasi diterima dan sejauh mana kebutuhan diri terpenuhi (Amin & Mohd, 2021). Herzberg dalam teorinya mengangkat faktor psikologis diri seperti penghargaan dan gaji serta faktor motivasi menjadi tulang punggung kepuasan kerja (Shafie, Ahmad Shafarin Bin, 2021). Sesuai dengan teori kebutuhan dasar dan motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dapat memotivasi manusia untuk bekerja dengan penuh komitmen dan bekerja untuk mencapai kinerja terbaik (bin Nordin, Mustafa, & Razzaq, 2020).

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan mencari korelasi antar objek penelitian yaitu Komunikasi Antar Karyawan, Pendelegasian Tugas dan Kepuasan Kerja. Adapun pengertian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Firdaus, 2021). Metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiarto, 2022). Penelitian verifikatif

bertujuan untuk menganalisa dan menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Komunikasi Antar Karyawan dan Pendelegasian Tugas terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Verifikatif

Menurut (Sugiyono 2019), analisis verifikatif digunakan dalam penelitian untuk mengujihipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabelatau lebih. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel bebas yaitu Pengaruh Komunikasi Antar Karyawan (X1) dan Pendelegasian Tugas (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi agar persamaan dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik. Data dianalisis dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 22. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian harus diuji distribusi kenormalannya. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Ada beberapa cara yang digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, salah satunya dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikan $<0,05$ maka distribusi data tidak normal dan jika nilai signifikan $>0,05$ maka distribusi data normal (Firdaus, 2021).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.76362422
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.067
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.663
Asymp. Sig. (2-tailed)		.771

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Output SPSS 22 (Diolah peneliti, 2023)

Pengaruh Komunikasi Antar Karyawan Dan Pendelegasian Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swadharma Sarana Informatika Area Jawa Barat

Berdasarkan Gambar 1 diketahui bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah $0,771 > 0,05$. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ini menunjukkan data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Identifikasi keberadaan multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan *variance implation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabeliras independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan jika nilai $VIF > 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi. (Firdaus, 2021). Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar 2 sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.908	5.890		1.852	.068		
Komunikasi Antar Karyawan	.403	.129	.364	3.132	.003	.512	1.951
Pendelegasian Tugas	.433	.124	.405	3.486	.001	.512	1.951

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 2. Hasil Uji Multikoliniearitas

Sumber : Output SPSS 22 (Diolah peneliti, 2023)

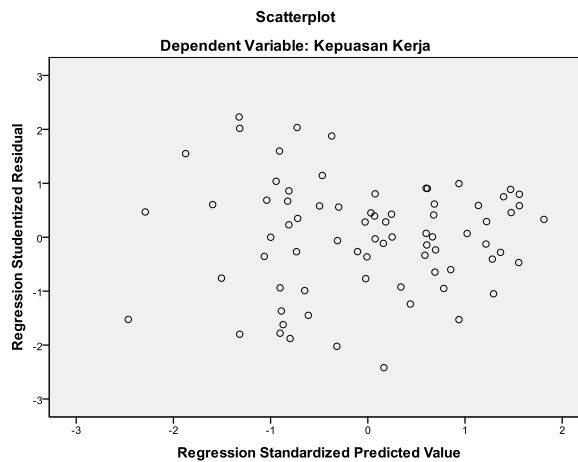
Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa uji Tolerance sebesar $0,512 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,951 < 10,0$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Sugiyono, 2019). Adapun dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik–titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS 22 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan Gambar 3 titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola (Firdaus, 2021), maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel predictor atau independent dengan variabel kriterium atau dependent. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear (Firdaus, 2021).

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komunikasi Antar Karyawan	Between Groups	(Combined)	2033.489	24	84.729	3.164	.000
		Linearity	1409.938	1	1409.938	52.645	.000
		Deviation from Linearity	623.551	23	27.111	1.012	.469
	Within Groups		1339.098	50	26.782		
Total			3372.587	74			

Gambar 4. Hasil Uji Linieratitas Variabel Komunikasi dengan Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS 22 (Diolah peneliti, 2023)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Pendelegasian Tugas	Between Groups	(Combined)	1994.170	22	90.644	3.419	.000
		Linearity	1464.621	1	1464.621	55.252	.000
		Deviation from Linearity	529.549	21	25.217	.951	.533
	Within Groups		1378.417	52	26.508		
Total			3372.587	74			

Gambar 5. Hasil Uji Linieritas Variabel Pendelegasian Tugas dengan Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS 22 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan Gambar 4 dan Gambar 5 terlihat bahwa nilai Deviation from Linearity Sig. masing-masing adalah $1,012 > 0,05$ dan $0,951 > 0,05$ (Sugiyono, 2019) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Komunikasi Antar Karyawan dan Pendelegasian Tugas dengan Kepuasan Kerja.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi merupakan suatu analisis yang terkait hubungannya antara variabel dependen dengan variabel independen. Sedangkan koefisien korelasi dapat digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan yang terjadi antara variabel-variabel tertentu. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi product moment. Hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial dapat dilihat pada Gambar 6.

Correlations				
		Kepuasan Kerja	Komunikasi Antar Karyawan	Pendelegasian Tugas
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.647**	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	75	75	75
Komunikasi Antar Karyawan	Pearson Correlation	.647**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	75	75	75
Pendelegasian Tugas	Pearson Correlation	.659**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	75	75	75

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

Gambar 6. Hasil Analisis Korelasi Parsial

Sumber : Output SPSS 22 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan keluaran olah data analisis korelasi parsial menggunakan aplikasi SPSS 22 seperti terlihat pada gambar 6 maka dapat dinyatakan bahwa :

1. Nilai korelasi antara variabel komunikasi antar karyawan (X1) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,647 berada pada interval 0,41 – 0,70 (Sugiarto, 2022) sehingga dapat dinyatakan berhubungan kuat dan positif.
2. Nilai korelasi antara variabel pendelegasian tugas (X2) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,659 berada pada interval 0,41 – 0,70 (Sugiarto, 2022) sehingga dapat dinyatakan berhubungan kuat dan positif.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.488	4.829

a. Predictors: (Constant), Pendelegasian Tugas, Komunikasi Antar Karyawan

Gambar 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Sumber : Output SPSS 22 (Diolah peneliti, 2023)

Adapun hasil analisis koefisien korelasi berganda (R) dapat dilihat pada gambar 7 yang menunjukkan bahwa nilai R adalah 0,709 berada dalam interval 0,70 – 0,90 (Sugiarto, 2022) berarti variabel komunikasi antar karyawan dan pendelegasian tugas dengan kepuasan kerja memiliki hubungan sangat kuat.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Analisis regresi linear multiples atau berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019). Hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 8.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.908	5.890		1.852	.068
Komunikasi Antar Karyawan	.403	.129	.364	3.132	.003
Pendelegasian Tugas	.433	.124	.405	3.486	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 8. Hasil Analisis Regresi berganda

Sumber : Output SPSS 22 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan gambar 8 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,908 + 0,403 X_1 + 0,433 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 10,908 menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi antar karyawan dan pendelegasian tugas bernilai 0 atau tidak ada perubahan maka kepuasan kerja karyawan sebesar 10,908 satuan.
2. Nilai koefisien regresi linier variabel komunikasi antar karyawan (X_1) sebesar 0,403 artinya jika komunikasi antar karyawan meningkat sebesar satu satuan sementara pendelegasian tugas bernilai nol maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,403 satuan.
3. Nilai koefisien regresi linier variabel pendelegasian tugas (X_2) sebesar 0,433 artinya jika pendelegasian tugas meningkat sebesar satu satuan sementara komunikasi antar karyawan bernilai nol maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,433 satuan.

Pengujian Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Firdaus, 2021; Sugiyono, 2019). Teknik pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji-t dan uji-F.

Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk menguji koefisien regresi parsial variabel bebas. Uji-t dalam penelitian ini menentukan nilai tabel t-statistik yang ditentukan pada taraf signifikan 5%. Hasil uji-t ditunjukkan pada gambar di bawah ini :

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.908	5.890		1.852
	Komunikasi Antar Karyawan	.403	.129	.364	3.132
	Pendelegasian Tugas	.433	.124	.405	3.486

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 9. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Sumber : Output SPSS 22 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan gambar 9 maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Komunikasi antar karyawan (X_1) memiliki signifikansi $0,003 < 0,005$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel komunikasi antar karyawan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Pendelegasian tugas (X_2) memiliki signifikansi $0,001 < 0,005$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel pendelegasian tugas (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F pada parameter korelasi (Sugiyono, 2019). Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi antar karyawan (X_1) dan pendelegasian tugas (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada gambar 10 berikut :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1693.370	2	846.685	36.303	.000 ^a
	Residual	1679.217	72	23.322		
	Total	3372.587	74			

a. Predictors: (Constant), Pendelegasian Tugas, Komunikasi Antar Karyawan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 10. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Sumber : Output SPSS 22 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan gambar 10 maka dapat diperoleh hasil signifikansi $0,000 < 0,005$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel komunikasi antar karyawan (X_1) dan variabel pendelegasian tugas (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independent terhadap variable dependen (Sugiarto, 2022). Hasil analisis koefisien determinasi ditunjukkan pada gambar 11.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.488	4.829

a. Predictors: (Constant), Pendelegasian Tugas, Komunikasi Antar Karyawan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber : Output SPSS 22 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil analisis seperti ditunjukkan pada gambar 10, maka kontribusi variabel komunikasi antar karyawan (X_1) dan variabel pendelegasian tugas (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,502 atau 50,2% dan kontribusi sisanya 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Setelah semua data diuji, langkah selanjutnya adalah membahas semua data yang diperoleh dari responden untuk masing-masing variabel penelitian, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Komunikasi Antar Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Komunikasi didalam organisasi tentu banyak terjadi proses transaksi penafsiran pesan diantara individu pada saat yang sama dan memiliki jenis hubungan yang berlainanseperti penafsiran terhadap keputusan dan kebijakan organisasi. Bernard

(2013) dalam (Listyani, 2016) mengatakan bahwa eksistensi suatu organisasi (suatu sistem kerja sama) bergantung pada kemampuan manusia untuk berkomunikasi dan kemampuan untuk bekerja sama guna mencapai suatu tujuan yang sama pula. Oleh karenanya, fungsi utama seorang eksekutif adalah mengembangkan dan memelihara sistem komunikasi. Sistem atau jaringan komunikasi mengikat peran seluruh anggota organisasi. Sedangkan Siagian (2005) dalam (Makkira et al., 2022) menegaskan bahwa komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji t diperkuat dengan hasil koefisien korelasi parsial sebesar 0,647 yang menandakan hubungan kuat dan positif. Koefisien regresi sebesar 0,403 mengindikasikan setiap terjadi kenaikan komunikasi antar karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar karyawan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Pengaruh Pendelegasian Tugas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pendelegasian wewenang dalam organisasi merupakan alat berhubungan dalam satuan-satuan kerja yang diberikan kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada bawahan dari bagian puncak manajemen sampai ke bawah dari seluruh unit atau bagian. Pendelegasian wewenang adalah pelimpahan atau pemberian otoritas dan tanggung jawab dari pimpinan atau kesatuan organisasi kepada seseorang atau kesatuan organisasi lain untuk melakukan aktivitas tertentu (Sri Utami & Mia Mauliana, 2022). Selanjutnya menurut Handoko (2003) dalam (Aroka et al., 2022) dijelaskan bahwa pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator kepada delegat untuk dikerjakannya atas nama delegato. Delegasi wewenang adalah proses dimana para menejer mengalokasikan wewenang ke bawah kepada orang-orang yang melapor kepadanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendelegasian tugas (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji t diperkuat dengan hasil koefisien korelasi parsial sebesar 0,659 yang menandakan hubungan kuat dan positif. Koefisien regresi sebesar 0,433 mengindikasikan setiap terjadi kenaikan komunikasi antar karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan. Maka dapat disimpulkan bahwa pendelegasian tugas (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Pengaruh Komunikasi Antar Karyawan dan Pendelegasian Tugas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan (X_1) dan pendelegasian tugas (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F diperkuat dengan hasil koefisien korelasi simultan sebesar 0,709 yang menandakan hubungan kuat dan positif. Model linier yang berhasil dibentuk untuk menjelaskan pengaruh antara variabel komunikasi antar karyawan (X_1) dan variabel pendelegasian tugas (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah $Y = 10,908 + 0,403 X_1 + 0,433X_2$. Olah data dan analisis juga menunjukkan bahwa kontribusi variabel komunikasi antar karyawan (X_1) dan variabel pendelegasian tugas (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) mendapatkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,502 atau 50,2% dan kontribusi sisanya 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima kemudian diperkuat dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,647 yang menandakan hubungan kuat dan positif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pendelegasian tugas (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji t diperkuat dengan hasil koefisien korelasi parsial sebesar 0,659 yang menandakan hubungan kuat dan positif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan (X_1) dan pendelegasian tugas (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F diperkuat dengan hasil koefisien korelasi simultan sebesar 0,709 yang menandakan hubungan kuat dan positif. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kontribusi variabel komunikasi antar karyawan (X_1) dan variabel pendelegasian tugas (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) mendapatkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,502 atau 50,2% dan kontribusi sisanya 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa pendelegasian tugas (X_2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, & Mohd, F. A. B. (2021). A review of the job satisfaction theory for special education perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5224–5228.
- Atwitri Annisa, A. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu, Hubungan Interpersonal, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pengadilan Negeri Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Bin Nordin, M. N., Mustafa, M. Z. Bin, & Razzaq, A. (2020). Regression between Headmaster Leadership, Task Load and Job Satisfaction of Special Education Integration Program Teacher. *Universal Journal of Educational Research*, 8(4), 1356–1362.
- Bodika, M., & Aigbavboa, C. (2018). Construction employees' interpersonal relationship: A review of the literature. In *Proceedings of the World Congress on Engineering* (Vol. 2, pp. 4–6).
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta-J. Sekr. Dan Manaj*, 3(1), 61–70.
- Demir, S. (2020). The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Firdaus, M. M. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi Ibm Spss Statistics Version 26.0*. CV. Dotplus Publisher.
- Mubarokah, I. (2021). *Pengaruh Workplace Friendship dan Empowering Leadership terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen)*. Universitas Putra Bangsa.
- Muhammad, K., Toryila, A. S., & Saanyol, D. B. (2018). The role of interpersonal relationship on job performance among employees of Gboko Local Government Area of Benue State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 4(5), 67–74.
- Shafie, Ahmad Shafarin Bin, et al. (2021). Elements of Safety In Job Satisfaction Of Special Education Teachers In Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5274–5278.
- Sri Utami, A., & Mia Mauliana. (2022). Determinasi Pendelegasian: Tugas, Wewenang Dan Pertanggungjawaban (Literature Review Pengantar Manajemen Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 489–499. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1112>

- Stefurak, T., Morgan, R., & Johnson, R. B. (2020). The Relationship of Public Service Motivation to Job Satisfaction and Job Performance of Emergency Medical Services Professionals. *Public Personnel Management*, 49(4), 590–616. <https://doi.org/10.1177/0091026020917695>
- Sugiarto, I. (2022). *Metodologi penelitian bisnis*. Penerbit Andi.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo. Bandung: CV. Alfabeta.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 42–62. <https://doi.org/10.31955/MEA.V2I1.28>