

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA POLRI POLSEK SAWAN

Kadek Widana¹, Ni Luh Sayang Telagawati²

Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

kadekwidana007@gmail.com¹, wayan.sayang@undiksha.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) komunikasi internal terhadap kepuasan kerja (2) komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja (3) komunikasi internal dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota POLRI di Polsek Sawan. Objek dalam penelitian ini adalah komunikasi internal, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja anggota POLRI di Polsek Sawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota POLRI di Polsek Sawan yang berjumlah 57 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Dimana dalam penelitian kuantitatif deskriptif ini, data yang dikumpulkan dalam bentuk angka yang merupakan hasil dari penyebaran kuisioner kepada sampel (responden). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota dari populasi atau sampel jenuh. Penelitian ini juga merupakan jenis penelitian kuantitatif kausal. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat yang ditimbulkan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang didapatkan tersebut, selanjutnya diolah dengan model analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS 22*. Hasil penelitian yang dilakukan dengan uji 't' menunjukkan nilai dari variabel komunikasi internal sebesar t hitung $2,702 > t$ tabel $2,005$ dan variabel komunikasi interpersonal menunjukkan nilai sebesar t hitung $4,718 > t$ tabel $2,005$. Kemudian berdasarkan hasil uji 'f' yang dilakukan didapatkan hasil sebesar f hitung $76,978 < 3,165$ f tabel. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda didapatkan hasil koefisien dari variabel kepuasan kerja sebesar $7,258$ dan koefisien dari variabel komunikasi internal dan komunikasi interpersonal secara berturut-turut sebesar $0,312$ dan $0,548$. Dengan koefisien determinan Adjusted R Square sebesar sebesar $0,731$. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat ditarik kesimpulan berupa; (1) komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) komunikasi internal dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 73% sedangkan sisanya 27% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: **Komunikasi Internal, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja**

ABSTRACT

This study aim to examine the influence of (1) internal communication on job satisfaction (2) internal communication on job satisfaction (3) internal communication and interpersonal communication on job satisfaction. The subjects in this study were POLRI members at the Sawan Police. The objects in this study were internal communication, interpersonal communication, and job satisfaction of POLRI members at the Sawan Polsek. The population in this study were all POLRI members at the Sawan Polsek, totaling 57 people. The method used in this research is to

use a descriptive quantitative method. Where in this descriptive quantitative research, the data collected is in the form of numbers which are the result of distributing questionnaires to the sample (respondents). The sample in this study is all members of the population or is a saturated sample. This research is also a type of causal quantitative research. Where this study aims to determine the causal relationship arising from the independent variables on the dependent variable. The data obtained was then processed using multiple linear regression analysis models with the help of SPSS 22 software. The results of the research using the 't' test showed that the value of the internal communication variable was $2.702 > t$ table 2.005 and the interpersonal communication variable shows a value of t count 4.718 $> t$ table 2.005. Then based on the results of the 'f' test that was carried out, the results were obtained for f count 76,978 $< 3,165 f$ table. Furthermore, based on the results of calculations using multiple linear regression analysis, the coefficient results obtained from the job satisfaction variable were 7.258 and the coefficients from the internal communication and interpersonal communication variables were 0.312 and 0.548 respectively. With an Adjusted R Square determinant coefficient of 0.731. From the results of these calculations, conclusions can be drawn in the form; (1) internal communication has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) interpersonal communication has a positive and significant effect on job satisfaction, (3) internal communication and interpersonal communication has a positive and significant effect on job satisfaction by 73% while the remaining 27% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: *Internal Communication, Interpersonal Communication, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia disingkat POLRI adalah Kepolisian Nasional di Indonesia yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden. Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002, POLRI mengemban tugas-tugas Kepolisian di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia diantaranya (1). Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; (2) Menegakan Hukum; (3) Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai sebuah lembaga negara, organisasi POLRI disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai ke kewilayahan. Pada tingkat pusat terdapat Mabes POLRI, pada tingkat Provinsi terdapat Polda, pada tingkat Kabupaten/Kota terdapat Polres/Polresta, dan pada tingkat Kecamatan terdapat Polsek. Polsek Sawan merupakan satuan Kepolisian tingkat kecamatan dibawah Polres Buleleng dan dalam lingkup wilayah hukum Polda Bali.

Secara umum struktur organisasi Polsek Sawan dipimpin oleh seorang Kapolsek bersama Wakapolsek dengan membawahi beberapa unit antara lain (1) Unit Propam, (2) SIUM, (3) SPKT, (4) Unit Intelkam, (5) Unit Reskrim, (6) Unit Binmas, (7) dan Unit Samapta. Jumlah anggota POLRI secara keseluruhan saat ini di Polsek Sawan adalah 57 anggota POLRI, dengan rincian 7 orang perwira, 48 orang bintara dan 2 orang PNS POLRI. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi Kepolisian memegang peranan sangat penting, anggota POLRI menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia

merupakan modal utama bagi organisasi maupun perusahaan yang tidak dapat di ganti dengan teknologi secanggih apapun. Bagaimanapun lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya (Putranto et al., 2012). Melihat pentingnya peran anggota POLRI tersebut, maka sebuah organisasi berusaha memperdayakan pegawainya secara optimal.

Sebagai pekerja atau pegawai, anggota POLRI secara umum dan anggota POLRI Polsek Sawan secara khusus dalam menjalankan pekerjaannya yang efektif dan efisien, perlu mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. 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 (Edy Sutrisno, 2019). Selanjutnya menurut (Sinambela, 2016) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (external), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan. Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu; (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Imbalan, (3) Promosi, (4) Pengawasan / *supervision*, dan (5) Rekan kerja / *workers* (Maulida, 2019). 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 (Sutrisno, 2019).

Kepuasan kerja anggota POLRI yang rendah akan berbanding lurus dengan rendahnya kinerja dan berdampak pada kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat atau *public* dapat dilakukan dengan mengimplementasikan sistem pengaduan secara daring yang dapat dipantau tindak lanjutnya, peningkatan kompetensi pelayanan pegawai khususnya terkait komunikasi, serta penyediaan media sosialisasi sistem mekanisme dan prosedur yang mudah diakses dan diketahui public (Kurniawan & Sugiri, 2021).

Kepuasan kerja anggota POLRI yang berkaitan dengan komunikasi secara umum dinilai masih rendah. Faktor-faktor kepuasan kerja, antarlain hal-hal yang berkaitan dengan gaji, lingkungan kerja, otonomi, komitmen organisasi, dan komunikasi (Agustin et al., 2022). Komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja anggota POLRI Polsek Sawan. Bentuk komunikasi yang ditunjukkan dalam pola kerja instansi Kepolisian yaitu selalu mengedepankan sikap siap dalam segala situasi dan kondisi. Sikap seperti itu kadang menimbulkan pertentangan dalam batin yang memicu ketidakpuasan karena tidak bisa menyampaikan kendala maupun keluhan yang akan, sedang atau sudah dialami oleh seorang anggota POLRI. Sebagai individu yang memiliki

beragam karakter, tentu setiap anggota POLRI punya berbagai tanggapan dalam menyikapi segala permasalahan yang ada dalam lingkungan kerjanya. Meskipun hal tersebut jarang sekali ditunjukkan, namun tidak sedikit pada akhirnya kondisi tersebut menjadi pemicu stres kerja dan muncul sebagai fenomena kontra produktif bahkan sampai menjurus pada sikap negatif bagi lingkungan sekitarnya maupun institusi Kepolisian secara umum. Ketika mengalami stress, akan sangat berbahaya jika melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas (Agustin et al., 2022).

Beberapa contoh kasus yang pernah terpublikasi mengenai sikap dan perilaku anggota POLRI di masyarakat maupun internal organisasinya cukup mencoreng nama lembaga sebesar POLRI. Adanya anggota POLRI yang terbukti melanggar disiplin, kode etik Kepolisian, bahkan hukum pidana merupakan tamparan keras bagi POLRI untuk terus berbenah di dalam. Seperti contoh kasus bunuh diri bahkan sampai penembakan sesama anggota POLRI. Kepuasan kerja juga dapat berdampak pada *turnover intention* anggota POLRI. Seorang pegawai bisa bertahan pada tempat kerja sangat tergantung pada tingkat kepuasan kerja (Alam et al., 2022). Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penulis di Polsek Sawan dalam penelitian yang dilakukan terhadap kepuasan kerja anggota POLRI yang berkaitan dengan komunikasi diantaranya, ditemukan beberapa anggota POLRI tidak melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan seperti penerimaan pelayanan terhadap masyarakat, kehadiran pelaksanaan apel, kegiatan patroli dan mendatangi tkp. salah satu faktor penyebab hal tersebut dapat terjadi adalah karena komunikasi yang digunakan dalam penyampaian pesan maupun informasi kadang hanya berbentuk pesan yang dikirimkan di dalam group what's up.

Sehingga umpan balik yang diterima oleh pengirim pesan menjadi minim. Pengirim pesan tidak mengetahui secara langsung apakah penerima pesan tersebut benar-benar faham atau siap terhadap tugas yang diberikan. Berikutnya, pada beberapa kesempatan rapat yang diikuti oleh seluruh anggota POLRI di Polsek Sawan, terlihat jarang dari mereka yang bertanya maupun mengajukan saran, namun disisi lain banyak kritik yang disampaikan diluar forum. Hal tersebut menunjukkan rendahnya kualitas komunikasi yang dimiliki. Salah satu bagian dari bentuk komunikasi adalah komunikasi internal dan komunikasi interpersonal.

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjalin diantara orang-orang yang berada di dalam suatu perusahaan. Dengan kata lain, bahwa komunikasi internal, antara penerima pesan merupakan orang dalam satu organisasi (Yulianita, 2017). Komunikasi internal merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam suatu organisasi. Dimensi dari komunikasi internal diantaranya; (1) Komunikasi kebawah atau *downward communication*, (2) Komunikasi keatas atau *upward communication*, dan (3)

Komunikasi setara atau *horizontal communication* (Mukarim, 2021). Komunikasi internal merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal tersebut dilandasi oleh penelitian yang dilakukan oleh (Herizal & Muhammad, 2019) dan (Putranto et al., 2012) yang menyatakan hasil bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komunikasi internal merupakan pertukaran gagasan antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jabatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jabatan tersebut sesuai dengan struktur organisasinya. Dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jabatan tersebutlah yang menyebabkan pekerjaan dapat berlangsung (Dipayana & Heryanda, 2020). Seringkali, bentuk komunikasi internal yang tidak baik antara anggota dengan anggota lainnya terjadi karena apa yang disampaikan kepada rekan lainnya memiliki maksud tertentu yang berakibat pada keuntungan pribadi dari si pemberi pesan. Hal tersebutlah yang dapat menjadi salah satu penyebab hilangnya kepercayaan dalam komunikasi. Karena komunikasi internal menyangkut hubungan komunikasi antara anggota yang satu dengan anggota lainnya, anggota dengan atasan, ataupun atasan dengan anggotanya yang merasa puas atau tidak puas dalam ruang lingkup pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari.

Variabel berikutnya yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel komunikasi interpersonal. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni et al., 2016) dan (Putri et al., 2020) menyatakan kalau komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang berarti semakin baik komunikasi interpersonal yang dilakukan maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi merupakan komunikasi antara dua orang atau lebih secara bertatap muka, yang memiliki kemungkinan setiap pesertanya menangkap reaksi dari pesan yang disampaikan sang komunikator secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal (Sarmiati, 2019). Dimensi dari komunikasi interpersonal diantaranya; (1) *Openess* atau keterbukaan, (2) *Empathy* atau Empati, (3) *Supportiveness* atau sikap mendukung, dan (4) *Equality* atau kesetaraan (Hermawan, 2018).

Pada dasarnya, komunikasi interpersonal merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan berkomunikasi, karyawan tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicaranya. Semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin terbuka hubungan interpersonalnya dan semakin baik hubungan antara karyawan maka akan semakin meningkat kepuasan kerjanya (Diasmoro, 2017). Beberapa fenomena negatif yang bisa terjadi akibat kurangnya komunikasi interpersonal dalam sebuah organisasi diantaranya: (1) Pegawai dan pimpinan kurang terbuka dalam masalah kedinasan, (2) Kurang terjalinnya keakraban sesama pegawai dan antara pegawai dengan

pimpinan, (3) Adanya ketidakpercayaan terhadap pendapat rekan kerja lain, (4) Adanya pegawai yang kurang menghargai pendapat pegawai lain, (5) Adanya pegawai yang kurang serius mendengarkan teman apabila teman berbicara dengannya, dan (6) Adanya pegawai yang tidak saling tegur sapa satu sama lain sehingga hubungan diantara mereka kurang akrab (Gusliza, 2013).

Penelitian ini memiliki batasan masalah. Pembatasan masalah penelitian diperlukan agar penelitian dapat dilakukan dengan fokus dan terarah pada subyek maupun obyek penelitian, serta jangkauan dari penelitian tidak terlalu luas. Penelitian ini dibatasi pada; (1) Kepuasan kerja anggota POLRI di Polsek Sawan, (2) Komunikasi internal yang ada di Polsek Sawan, (3) Komunikasi interpersonal yang ada di Polsek Sawan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini merupakan sebagai berikut; (1) Pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja anggota POLRI di Polsek Sawan secara parsial, (2) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja anggota POLRI di Polsek Sawan secara parsial. (3) Pengaruh komunikasi internal dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja anggota POLRI di Polsek Sawan secara simultan. Untuk memperjelas rumusan masalah dari penelitian ini, penulis menyajikan kerangka pemikiran dari penelitian yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri Polsek Sawan".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah serangkaian langkah-langkah ilmiah yang sistematis/terstruktur yang dilakukan oleh peneliti untuk menemukan jawaban yang tepat atas pertanyaan pada objek penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan untuk pengambilan keputusan dalam rangka pemecahan masalah (Putri et al., 2020). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif kausal dengan tehnik analisis deskriptif. Dimana pendekatan kuantitatif kausal adalah penelitian dengan pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi agar bertujuan untuk memperoleh bukti hubungan sebab akibat atau pengaruh antar variabel-variabel penelitian (Dipayana & Heryanda, 2020). Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh komunikasi internal dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja anggota POLRI di Polsek Sawan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga variabel, variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komunikasi Internal (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2), sedangkan yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Tahapan dalam desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari (1) Merumuskan Masalah, (2) Mengkaji Teori, (3) Merumuskan Hipotesis, (4) Mengumpulkan Data dan (6) Menarik Kesimpulan. Adapun lokasi penelitian ini yaitu di Polsek Sawan yang beralamat di Ds. Sangsit Kec. Sawan Kab. Buleleng (Bali).

Sedangkan waktu penelitian yang disusun oleh peneliti untuk memudahkan dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 3 bulan yaitu dari bulan Oktober sampai bulan Desember 2022.

Subjek pada penelitian ini adalah anggota POLRI Polsek Sawan. Sedangkan objek pada penelitian ini adalah komunikasi internal, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi anggota POLRI di Polsek Sawan yang berjumlah 57 orang atau penelitian populasi. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data hasil pengisian kuesioner komunikasi internal, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja.

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuisisioner. Menurut (Sugiyono, 2017) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode pengumpulan data yang berikutnya adalah dengan studi dokumentasi. Studi dokumentasi merupakan pengumpulan informasi dengan meneliti dokumen-dokumen dan bahan tulisan dari buku, jurnal ilmiah, artikel, serta dari internet. Cara analisis data dengan melakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas data ini bertujuan untuk mengetahui derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017) Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuisisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017).

Setelah dilakukan uji instrumen penelitian, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Sebelum dilakukan uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji koefisien determinan. Uji asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Dalam hal ini yaitu melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. setelah dilakukan Uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variable independent sebagai *factor predictor* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2017).

$$\text{Rumus: } Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana:

Y : Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

a : Konstanta

- b : Koefisien
- x_1 : Komunikasi internal
- x_2 : Komunikasi interpersonal
- e : Standar error, yaitu pengaruh variable lain yang tidak masuk ke dalam model tetapi ikut mempengaruhi kepuasan kerja.

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda, selanjutnya dilakukan uji analisis koefisien determinan. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2018). Pengukuran koefisien determinan dibagi menjadi 2 yaitu koefisien determinan simultan dan koefisien determinan parsial. Koefisien determinan simultan digunakan untuk mengetahui korelasi antara dua atau lebih variabel bebas (independent) secara bersama-sama dengan satu variabel terikat (dependent). Sedangkan koefisien determinan parsial digunakan untuk menjelaskan tentang tingkat keeratan hubungan suatu variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu sistem korelasi ganda, setelah mengontrol atau mengendalikan variabel independen lainnya.

Dalam pengujian hipotesis digunakan Uji 't' dan Uji 'f'. Uji "t" (Parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji "f" (Simultan) Dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah (Y) berhubungan linier terhadap (X1) dan (X2) (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dalam uji 't' dan uji 'f' adalah Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai signifikan penelitian dapat diketahui dari hasil pengolahan data dengan SPSS pada table ANOVA dalam kolom Sig. Untuk membantu proses pengolahan data secara cepat dan tepat, maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 for Windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penentuan kategori kepuasan kerja anggota POLRI Polsek Sawan adalah dengan menggunakan skala likert yaitu dengan kriteria sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Jika responden memperoleh skor 300-250 maka dalam kategori sangat puas, 249-199 puas, 198-148 cukup puas, 147-97 tidak puas, 96-10 sangat tidak puas dari masing-masing variabel yang diberikan. Indikator dari ketiga variabel yaitu komunikasi internal dan komunikasi interpersonal sebagai variabel independen serta kepuasan kerja sebagai variabel dependen dituangkan kedalam masing-masing 10 butir pertanyaan atau pernyataan. Skor terendah dari tiap butir pertanyaan adalah sebesar 57 dan skor tertinggi dari butir pertanyaan atau pernyataan adalah 285.

Berdasarkan kuisioner yang disebar kepada seluruh responden (100%) hasil Uji Validitas menunjukkan variabel X1 didapatkan nilai sebesar $1 > 0,2609$, variabel X2 didapatkan nilai sebesar $1 > 0,2609$, dan variabel Y didapatkan nilai sebesar $1 > 0,2609$. Dengan demikian terhadap instrumen penelitian berupa butir pertanyaan atau pernyataan dari variabel komunikasi internal (X1), komunikasi interpersonal (X2), dan kepuasan kerja (Y) dapat dikatakan valid. Selanjutnya terhadap hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha variabel independent (X1) sebesar 0.804 dan (X2) sebesar 0.837 serta variabel dependent (Y) sebesar 0.889. Dimana seluruh variabel tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0,06. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini dikatakan reliable atau dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

Hasil uji normalitas didapat nilai signifikansi sebesar 0,400. Karena nilai signifikansi ini lebih besar daripada 0,05. Sehingga dapat disimpulkan residual data berdistribusi normal. Untuk hasil Uji Multikolonieritas variabel komunikasi internal (X1) dan variabel komunikasi interpersonal (X2) didapat hasil sebesar $0,328 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $3,051 < 10$, sehingga pada variabel komunikasi internal (X1) dan variabel komunikasi interpersonal (X2) tidak terjadi gejala multikolonieritas. Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel X1 sebesar 0,904 dan variabel X2 sebesar 0,170 yang artinya variabel bebas dari X1 dan X2 masing-masing lebih besar daripada 0,05. Sehingga dapat disimpulkan asumsi homoskedastisitas terpenuhi yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,258	3,094		2,346	0,023
	Komunikasi Internal (X ₁)	0,312	0,115	0,327	2,702	0,009
	Komunikasi Interpersonal (X ₂)	0,548	0,116	0,571	4,718	0,000

Dari hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 1 diperoleh nilai *constant* (a) sebesar 7,258 Yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel X₁ dan X₂ maka variabel Y nilainya adalah 7,258. Sedangkan nilai (b/koefisien regresi) dari variabel komunikasi internal (X₁) sebesar 0,312 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi internal (X1) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 31,2%. Dan variabel komunikasi interpersonal (X₂) sebesar 0,548 yang menyatakan bahwa adanya

pengaruh antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 54,8%.

Hasil uji t pada Tabel 01 menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal (X₁) memiliki nilai sig. sebesar 0,009 < 0,05 dengan beta positif dan nilai t hitung 2,702 > t tabel 2,005. Dan hasil uji t variabel komunikasi interpersonal (X₂) memiliki nilai sig. sebesar 0,009 < 0,05 dengan beta positif dan nilai t hitung 4,718 > t tabel 2,005. Penjelasan tersebut dapat menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o. Dimana berdasarkan hasil 't' tabel didapatkan nilai dari penelitian ini sebesar 2,005. Dengan demikian variabel komunikasi internal (X₁) dan variabel komunikasi interpersonal (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 2. Uji (t)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	656,036	2	328,018	76,978	0,000 ^a
	Residual	230,104	54	4,261		
	Total	886,140	56			

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 2 diperoleh nilai F hitung sebesar 76,978 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Selanjutnya untuk pengaruh (simultan) X₁ dan X₂ terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 76,978 < 3.165 f tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel komunikasi internal (X₁) dan variabel komunikasi interpersonal (X₂) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 3. Uji Koefisien Determinan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,860 ^a	0,740	0,731	2,06426

Berdasarkan tabel 3. Uji koefisien determinan di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,731 dibulatkan dalam prosentase menjadi 73%. Hasil tersebut telah menunjukkan bahwa sebesar 73% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi internal dan komunikasi interpersonal. Sedangkan sisanya sebesar 27% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara komunikasi internal terhadap kepuasan kerja anggota POLRI di Polsek Sawan diperoleh hasil variabel

komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana variabel komunikasi internal berkontribusi terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial sebesar 0,312 atau 31,3% dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi internal terhadap kepuasan kerja memiliki relasi positif dan berpengaruh signifikan. Jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi internal pada anggota POLRI di Polsek Sawan memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan kepuasan kerja. Komunikasi internal merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja daripada karyawan dan tempat kerja. Hal tersebut sejalan sebagaimana diterangkan dalam penelitian dari (Herizal & Muhammad, 2019) yang mendapatkan hasil besarnya pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja sebesar 9,411 atau sebesar 94%. Komunikasi yang ada di dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut berarti apabila komunikasi internal dalam organisasi terjaga dengan baik, maka hal tersebut menandakan hubungan antar individu dalam perusahaan tersebut sangat baik, hal ini dapat meningkatkan atau menjaga kepuasan kerja karyawan (Dipayana & Heryanda, 2020).

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada anggota POLRI di Polsek Sawan, diperoleh hasil variabel komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana variabel komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial sebesar 0,548 atau 54,8% dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja memiliki relasi positif dan berpengaruh signifikan. Hal ini berarti kepuasan anggota POLRI dalam bekerja dapat dilihat ataupun dinilai dengan kondisi komunikasi interpersonal, apakah baik dan sejalan atau cenderung bertolak belakang. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan oleh individu untuk saling bertukar gagasan ataupun pemikiran kepada individu lainnya. Komunikasi interpersonal adalah salah satu variabel yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2020). Dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja secara parsial sebesar 51%. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan antara seorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi (bisnis dan nonbisnis), dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan bahasa yang mudah dipahami (informal) untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengaruh Komunikasi Internal dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja

Mengenai pengaruh antara variabel komunikasi internal dan variabel komunikasi

interpersonal terhadap variabel kepuasan kerja pada anggota POLRI di Polsek Sawan secara simultan, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (komunikasi interpersonal), X_2 (komunikasi internal) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Dimana variabel komunikasi internal dan komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap variabel kepuasan kerja secara simultan sebesar 76,978 atau 76,98% dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi internal dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja secara simultan memiliki relasi positif dan berpengaruh signifikan. Hal ini berarti, jika variabel terikat dinilai dengan menggabungkan atau mengkaitkan kedua variabel bebas, maka variabel bebas (komunikasi internal dan komunikasi interpersonal) mampu mempengaruhi variabel terikat (kepuasan kerja) secara positif. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Sebagaimana yang disampaikan (Sinambela, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Selanjutnya menurut (Edy Sutrisno, 2019) 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.

SIMPULAN

Berdasarkan dengan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi Internal variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kepuasan kerja anggota POLRI di Polsek Sawan. Komunikasi internal mendapat hasil 't' hitung sebesar 2,702 atau sebesar 27% mempengaruhi kepuasan kerja secara parsial. Dan komunikasi interpersonal mendapat hasil 't' hitung sebesar 4,718 atau sebesar 47% mempengaruhi kepuasan kerja secara parsial.

Komunikasi Internal dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan terhadap kepuasan kerja anggota POLRI di Polsek Sawan. Komunikasi internal dan komunikasi interpersonal mendapat hasil 't' hitung sebesar 76,978 atau sebesar 76,98% mempengaruhi kepuasan kerja secara simultan. Hasil hitung Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar sebesar 0,731 yang dibulatkan dalam prosentase menjadi 73%. Hasil tersebut telah menunjukkan bahwa sebesar 73% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi internal dan komunikasi interpersonal. Sedangkan sisanya sebesar 27% (100% - 73%) dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan dengan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti sampaikan bagi bidang akademis adalah supaya penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi dan gambaran untuk melakukan penelitian dengan menggunakan metode atau model penelitian yang berbeda, objek dan dalam organisasi yang berbeda agar dapat dibandingkan dan dibedakan. Selain itu, jumlah sampel dan populasi yang lebih besar dari penelitian ini dapat membantu menghasilkan penelitian yang lebih baik. Selanjutnya bagi POLRI secara umum dan Polsek Sawan secara khusus, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan Polsek Sawan dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola organisasi yang terkait komunikasi dan kepuasan kerja. Seperti bagaimana kemampuan anggota POLRI Polsek Sawan agar dapat menyampaikan pesan, informasi maupaun kritik secara terbuka dari hasil keputusan yang telah disepakati.

Pemangku kebijakan dari Polsek Sawan diharapkan menyiapkan ruang-ruang untuk penyampaian pendapat serta konseling guna terbangunnya komunikasi dan lingkungan kerja yang baik. Dimana para anggotanyapun tetap menjaga hubungan baik antar rekan kerja, bawahan maupun atasan. Sehingga komunikasi internal berjalan baik dan komunikasi interpersonalnya dapat ditangkap secara positif yang berdampak pada meningkatnya kepuasan anggota POLRI di Polsek Sawan. Kepuasan kerja terkait komunikasi internal dan komunikasi interpersonal dari anggota POLRI Polsek Sawan yang menunjukkan minimnya informasi dalam pengambilan keputusan terkait bagaimana mereka mendapat pekerjaan sesuai minat dan kemampuan. Hal ini merupakan tantangan bagaimana POLRI dapat memberikan pelatihan guna peningkatan kemampuan serta menerima masukan dari keterbatasan sumber daya manusia yang dimilikinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. D., Sholihah, N. M., Ardiana, S. A., Ardiansyah, S. F., & Balgies, S. (2022). Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pemadam Kebakaran Di Kabupaten Sidoarjo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 573–585. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.278>
- Alam, S., Ridjal, S., Samad, A., & Samad, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pers Dalam SMSI Sulsel. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, 4(3), 489–499.
- Diasmoro, O. (2017). Interpersonal communication relationship with job satisfaction of early adult employees in the production division of PT Gangstar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 107–125. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/viewFile/3885/4338>
- Dipayana, G. B., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja

- Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 112–121.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffrey (ed.)). KENCANA.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penenrbit Universitas Diponegor.
- Gusliza, N. (2013). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. 1*, 163–172.
- Herizal, & Muhammad, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 9(3), 43–51. <https://doi.org/10.47647/jsr.v9i3.158>
- Hermawan. (2018). *Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alexa Medika Cabang Makasar* (Vol. 5, Issue 3, pp. 248–253). Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Kurniawan, A., & Sugiri, D. (2021). Kepuasan Pengguna Layanan Publik Pada Unit Kerja Badan Layanan Umum (BLU) Bidang Pendidikan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(1), 11–22. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i1.144>
- Maulida, N. P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta* (Vol. 6, Issue 1).
- Mukarim, N. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Jba Indonesia Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Putranto, D. I., Sri, S., & Handoyo, D. W. (2012). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–9.
- Putri, R. K., Endri, S., & Maya Syafriana, E. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Konflik, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Asabri (Persero) Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(3), 165–173.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damanyanti (eds.)). PT. Bumi Aksara. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Bandung Alf. ALFABETA*, CV.
- Wahyuni, S., Widodo, S. E., & Retnowati, R. (2016). The Relationship of Interpersonal Communication, Working Motivation and Transformational Leadership to Teachers' Job Satisfaction. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 4(8), 89–93. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0408007>
- Yulianita, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo*.

