

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENYESUAIAN DIRI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN  
LUWU UTARA**

*Skripsi*

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam IAIN Palopo untuk  
Melakukan Penelitian Proposal dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang  
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*



**Diajukan oleh**

**RISWANTI**

1904030027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

**2023**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENYESUAIAN DIRI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN  
LUWU UTARA**

*Skripsi*

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam IAIN Palopo untuk  
Melakukan Penelitian Proposal dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang  
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*



**Diajukan oleh**

**RISWANTI**

19 0403 0027

**Pembimbing**

**Burhan Rifuddin S. E.M.M**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

**2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riswanti

Nim : 19 0403 0027

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul : "Pengaruh Komunikasi dan Penyesuaian Diri Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Luwu Utara."

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau dublikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri, selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala keliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 04 Mei 2023

Yang membuat pernyataan

  
**Riswanti**



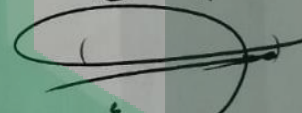
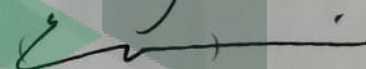

Nim. 19 0403 0027

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Komunikasi dan Penyesuaian Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Luwu Utara yang ditulis oleh Riswanti Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 19 0403 0027, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 14 Agustus 2023 Miladiyah bertepatan dengan 27 Muharram 1445 Hijriah telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 29 Agustus 2023

### TIM PENGUJI

- |  |                   |   |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI.   | Ketua Sidang      | (  )  |
| 2. Dr. Fasiha, S.EI., M.EI.              | Sekretaris Sidang | (  ) |
| 3. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. | Penguji I         | (  )  |
| 4. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.        | Penguji II        | (  ) |
| 5. Burhan Rifuddin, S.E., M.M.           | Pembimbing        | (  ) |

### Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI.  
NIP. 198201242009012 006

Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah



Abdul Wahani, S.EI., M.EI.  
NIP. 200504058501

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ .

(اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam bidang program studi manajemen bisnis syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulis skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua tercinta ibu Rugaiya dan bapak Muslimin yang senantiasa memanjatkan do'a kehadiran Allah Swt memohon keselamatan dan kesuksesan bagi putrinya telah mengasuh dan mendidik penulis dengan kasih sayang dan begitu banyak pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis baik secara moril dan materil. Sungguh penulis sadar tidak mampu untuk membalas semua itu. Hanya doa yang dapat penulis berikan dan menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Bapak Prof.Dr. Abbas Langaji, M.Ag.WakilRektorBidangAkademikdalamPengembanganKelembagaan,Dr.M unir Yusuf, M.Pd.WakilrectorBidangAdministrasiUmum,Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Masruddin, SS, M.Hum danWakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Mustaming, S.Ag.,yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini,tempatpeneliti menimba ilmu pengetahuan.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, dalam hal ini Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI. Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Fasiha, S.E.I., M.El., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Muzayyanah Jabani, S.T., M.M dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Muh. Ilyas, S.AG., M.AG. yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatian dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat diselesaikan
3. Dosen Pembimbing, Burhan Rifuddin S.E.M.M. yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A., dan Edi Indra Setiawan, S.E., M.Mselaku penguji yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik
6. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M. selaku Ketua Prodi studi Manajemen Bisnis Syariah dan Nurdin Batjo S.,Pt., M.M., M.Si selaku sekertaris program studi

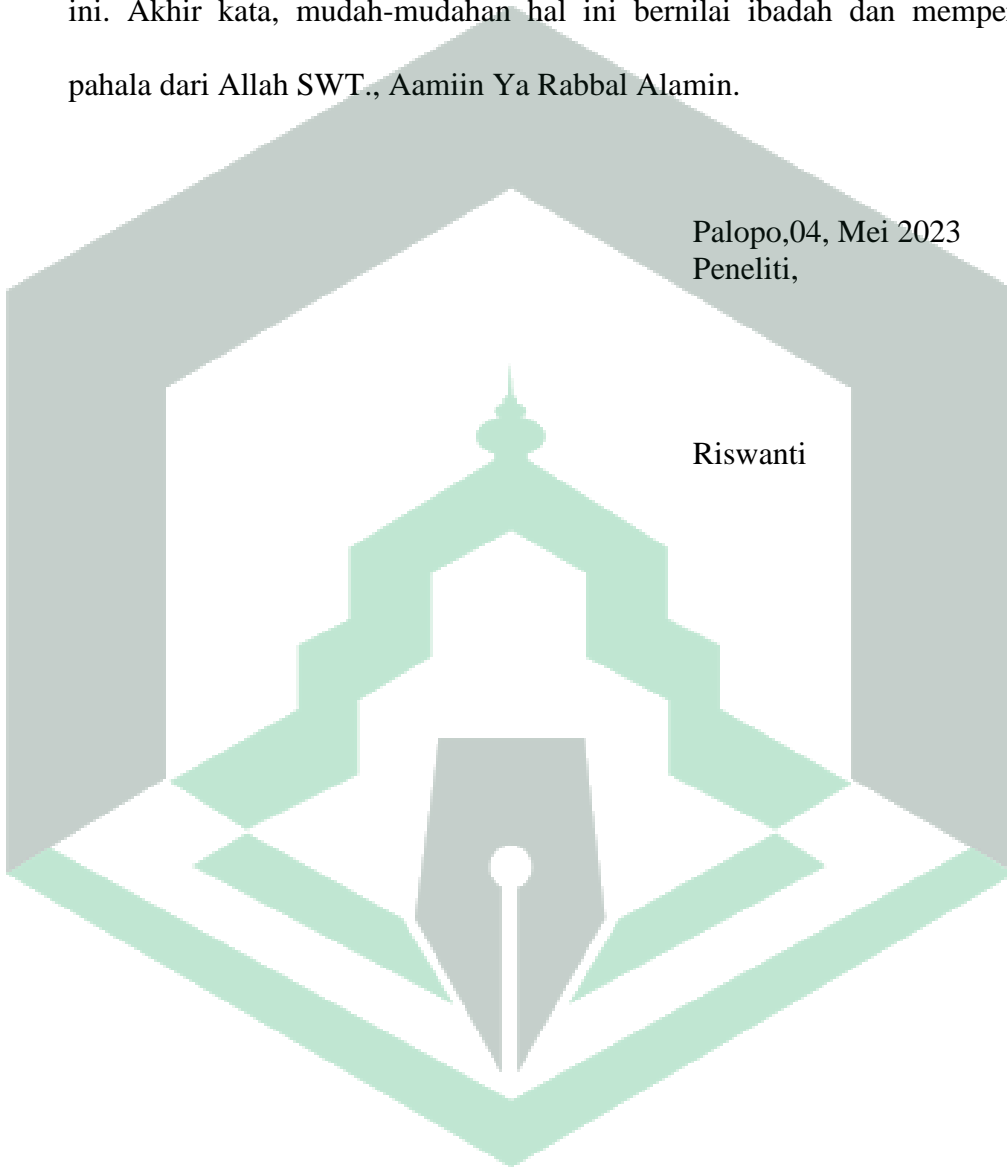
Manajemen Bisnis Syariah.

7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepala Perpustakaan Abu Bakar, S.pd, M. Pd, dan seluruh staf perpustakaan IAIN Palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.
9. Raka refiatna selaku Pimpinan kepala PT PLN Palopo yang telah banyak membantu peneliti selama proses penelitian.
10. Kepada Ruslan, Rusni, Risna, saudara saya yang telah memberikan dukungan segala yang telah diberikan, serta nenek, kakek, om, tante, sepupu dan yang lainnya yang selama ini membantu dan mendoakanku.
11. Kepada A.Lishda Ekazarah, Fitrah Ulfa S,E yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi saya dan semua teman seperjuanganku, mahasiswa Program Studi Manajemen dan Bisnis Syariah IAIN Palopo angkatan 2019 (khususnya kelas A), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
12. Kepada Imrana, Sarifa Ali, Ayu Lestari, Andi Tasya Alfiani yang banyak membntu dan memberi support kepada penulis dalam penyusunan skripsi
13. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak, Aamiin

Akhirnya peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan banyak bantuan selama proses penyusunan hingga penyelesaian tugas akhir ini. Akhir kata, mudah-mudahan hal ini bernilai ibadah dan memperoleh pahala dari Allah SWT., Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Palopo,04, Mei 2023  
Peneliti,

Riswanti





## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa arab arab dan transiterasinya kedalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

HurufArab	Nama	HurufLatin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	s\`a	s\`	es(dengan titikdiatas)
ج	Jim	J	Je
ح	h}a	h}	ha(dengantitikdibawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	z\`al	z\`	zet(dengantitikdiatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	esdanye
ص	s}ad	s}	es(dengantitikdibawah)
ض	d}ad	d}	de(dengantitikdibawah)
ط	t}a	t}	te(dengantitikdibawah)
ظ	z}a	z}	zet(dengantitikdibawah)
ع	`ain	`	apostrofterbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	HurufLatin	Nama
َ	<i>Fathah</i>	A	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I	I
ُ	<i>Dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Contoh :

- كَيْفَ = kaifa

- حَوْلَ = haula

## 3. Maddah

Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ...   آ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إِ	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أُ	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh :

- قِيلَ = qīla
- يَقُولُ = yaqūlu

#### 4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk tā<sup>m</sup> marbūtah ada dua, yaitu tā<sup>m</sup> marbūtah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t].sedangkan tā<sup>m</sup> marbūtah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Contoh :

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ = raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- طَلْحَةُ = talhah

#### 5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ = nazzala

- البِرُّ = al-birr

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (اى) alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh :

- الرَّجُلُ = ar-rajulu
- الْقَلَمُ = al-qalamu

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (") hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh :

- تَأْخُذُ = ta'khuzu
- شَيْءٌ = syai'un

## 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata,

istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur‘an (dari al-Qur‘an), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh :

- وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ = Wa innallāha lahuwa khair ar-  
rāziqīn

- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا = Bismillāhi majrehā wa mursāhā

### 9. Lafz al-jalalah

Kata ‚Allah‘ yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mud}a>filaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata

sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-).

Contoh :

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ = Alhamdu lillāhi rabbi al-  
`ālamīn/

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ = Allaāhu gafūrun rahīm

## 11. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah :

Swt.	= <i>subh}a&gt;nahu&gt; wa ta'a&gt;la&gt;</i>
saw.	= <i>s}allalla&gt;hu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-sala&gt;m</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
L	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS A<li „Imra>n/3: 4

HR= Hadis Riwayat

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMBUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>iv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASIARAB DAN SINGKATAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBARAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Penelitian yang Relevan .....	11
B. Landasan Teori.....	13
C. Kerangka Pikir .....	18
D. Hipotesis Penelitian .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
A. Jenis Penelitian .....	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	21
C. Definisi Operasional Variabel .....	22
D. Populasi dan Sampel .....	23
E. Teknik Pengumpulan Data .....	23
F. Instrumen Penelitian .....	24
G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen .....	25
H. Teknik Analisis Data .....	26
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Hasil Penelitian .....	32
B. Pembahasan.....	54
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>58</b>
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>68</b>

## DAFTAR TABEL

2.1 Maping Penelitian Terdahulu .....	11
3.1 Definisi Oprasional Variabel .....	22
3.2 Kriteria Alternatif Jawaban .....	25
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
4.2 Hasil Uji Validitas komunikasi .....	41
4.3 Hasil Uji Validitas Penyesuaian diri .....	42
4.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	42
4.5 Hasil Uji Reability Komunikasi (X1) .....	44
4.6 Hasil Uji Reability penyesuaian diri (X2) .....	44
4.7 Hasil Uji Reability Kepuasan Kerja (Y) .....	44
4.8 Hasil Uji Normalitas .....	45
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	46
4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	47
4.11 Hasil Uji linears X1, X2 dan Y .....	48
4.12 Hasil Uji Regresi linear berganda .....	49
4.13 Hasil Uji persial t .....	51
4.14 Hasil Uji simultan F .....	52
4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	53



**DAFTAR GAMBAR**

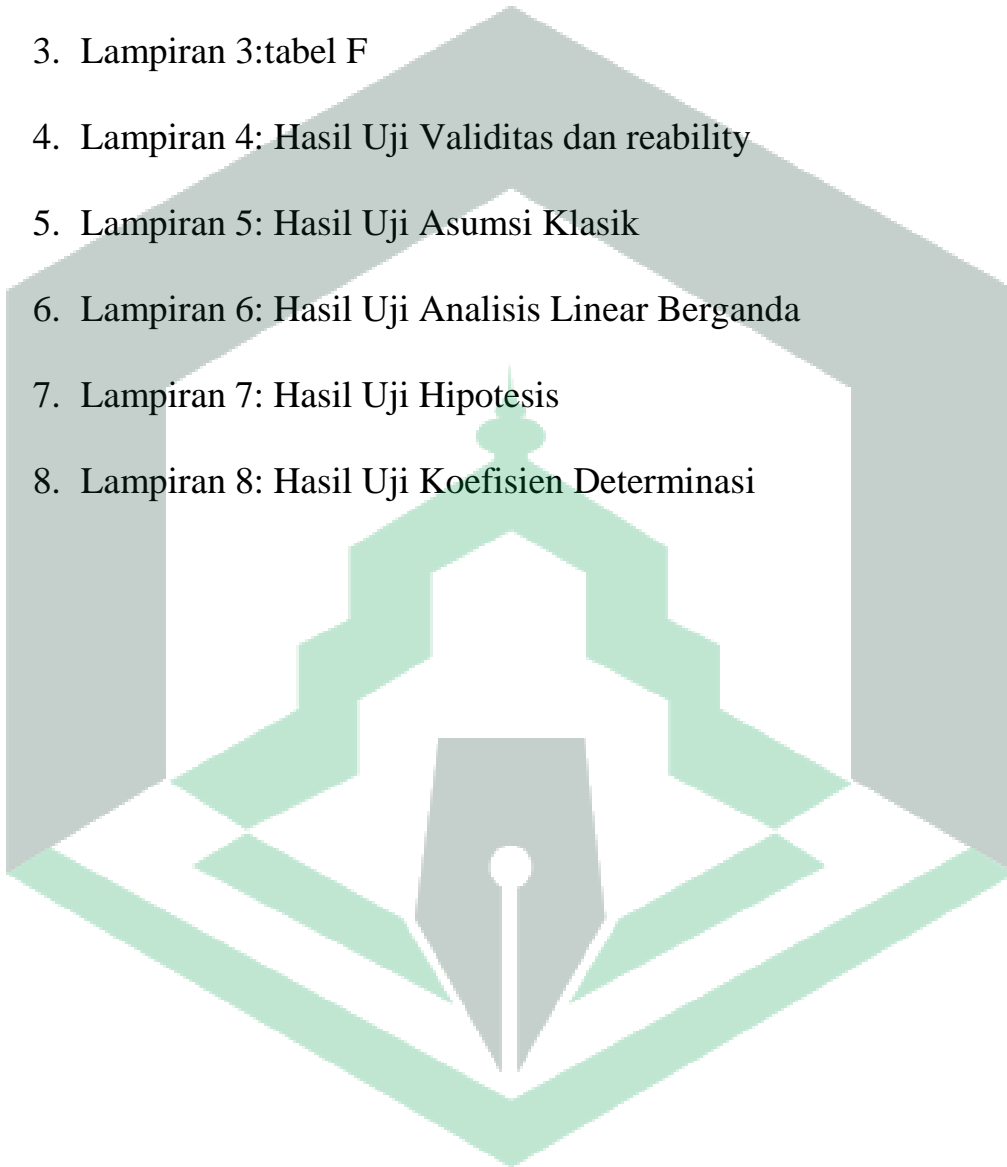
2.1 Kerangka Pikir ..... 19

4.1 Uji Heteroskedastisitas ..... 47



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1: Daftar pernyataan
2. Lampiran 2: tabel t ( $df=1-40$ )
3. Lampiran 3:tabel F
4. Lampiran 4: Hasil Uji Validitas dan reability
5. Lampiran 5: Hasil Uji Asumsi Klasik
6. Lampiran 6: Hasil Uji Analisis Linear Berganda
7. Lampiran 7: Hasil Uji Hipotesis
8. Lampiran 8: Hasil Uji Koefisien Determinasi



## **ABSTRAK**

**Riswanti 2023.** Komunikasi dan Penyesuaian Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan PT PLN Luwu utara Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Burhan Rifuddin S.E.M.M.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Komunikasi Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN Luwu utara. Penelitian ini bertujuan: untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN Luwu utara.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena PT PLN secara konsisten menjaga komunikasinya dengan baik dan mampu bertahan dalam komunikasi antara atasan dan bawahan. Variabel penyesuaian diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena penyesuaian diri sangat bermanfaat untuk para karyawan PT PLN. Secara simultan, masing-masing dari variabel komunikasi, dan penyesuaian diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan PT PLN secara konsisten memaksimalkan komunikasi dan penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN Luwu Utara.

**Kata Kunci :** Komunikasi, Penyesuaian Diri, Kepuasan Kerja

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan pada umumnya adalah untuk meningkatkan produktivitas guna tercapainya visi dan misi perusahaan, dan manajemen perusahaan harus dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki karena sumber daya manusia merupakan penggerak dibalik setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan harus dapat memaksimalkan penggunaan sumberdaya manusia agar memiliki kinerja yang baik, kinerja yang baik pastinya akan berdampak baik bagi perusahaan, sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk bagi perusahaan.<sup>1</sup>

Sejalan dengan berkembang dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara professional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Setiap usaha dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efesiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencanaan, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi,

---

<sup>1</sup>Christin Mega Langi, Bernhard Tewel, Lucky O.H. Dotulong'' Pengaruh *self esteem, self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder,*Jurnal Emba* (Vol.10 No. 1 Januari 2022),450- 460

sehingga menjadikan manusia sebagai aset perusahaan yang harus dijaga, ditingkatkan efesiensi dan produktivitasnya<sup>2</sup>.

Dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat penting bagi kehidupan seseorang dan di pakai setiap saat dalam berinteraksi antara individu dengan individu lainnya dengan kelompok masyarakat. Proses interaksi sebagai komponen masyarakat, kelompok individu, dan organisasi dengan sistem kepemimpinan. Seorang pemimpin secara rutin harus berkomunikasi dengan pegawai atau stafnya untuk menyampaikan berbagai informasi penting yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan. Seorang pemimpin harus lebih baik berkomunikasi dengan pegawai maupun stafnya agar apa yang disampaikan lebih jelas dan efektif di lingkungan kerjanya.

Dimana Menurut Ali dan Haider interaksi yang baik antar anggota akan menghasilkan komunikasi efektif. Disamping indikasi rendahnya motivasi, juga terdapat permasalahan lain yaitu komunikasi yang kurang efektif. Pentingnya berkomunikasi bagi kehidupan seseorang dapat dikembangkan kemampuan berkomunikasi dengan seseorang sehingga berkomunikasi sangat efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap fungsi manajemen sumber daya manusia selalu disertai komunikasi, dimulai dari proses seleksi, wawancara sampai pemutusan hubungan kerja semuanya membutuhkan komunikasi.

Seiring perkembangan teknologi sudah sangat berkembang dari masa ke masa dan memudahkan masyarakat berkomunikasi baik itu tujuan individu maupun tujuan perusahaan. Dalam perusahaan sangat penting bagi kehidupan

---

<sup>2</sup>Afandi,p."Concept dan Indicator Human Resource Management for Management Research Yogyakarta Deepublish"Jurnal Management (Vol.17 juni 2019), 2-3

perusahaan karena tanpa komunikasi perusahaan tidak akan berjalan lancar dan mengakibatkan perusahaan akan berantakan. Melalui komunikasi seseorang dapat berinteraksi dan berhubungan dengan baik satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dan merupakan faktor penting terjadinya aktivitas masyarakat. Komunikasi berfungsi sebagai kelompok, organisasi, maupun masyarakat termasuk dalam bentuk interaksi sosial yang mempengaruhi kerjasama, kepemimpinan, dan peniruan sosial. Tanpa komunikasi perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan tidak ada peluang bagi kelompok untuk memengaruhi perilaku seseorang<sup>3</sup>

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara pengirim maupun penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Pengirim pesan dapat berupa individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan. Komunikasi merupakan salah satu faktor penting terjadinya aktivitas. Melalui komunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari, masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi. Oleh karena itu, perlu adanya pengetahuan tentang komunikasi dan hal-hal yang berkaitan dengan komunikasi, pada tingkatan apapun, baik komunikasi antar pribadi, kelompok, maupun organisasi.

Tanpa komunikasi tidak mungkin ada organisasi, karena kalau begitu maka tidak ada peluang bagi kelompok untuk memengaruhi perilaku seseorang. Tidak saja komunikasi mutlak bagi adanya organisasi, kesediaan beberapa teknik komunikasi tertentu secara garis besar menentukan bagaimana fungsi-fungsi pembuatan keputusan dapat berlangsung dan disebarkan keseluruh

---

<sup>3</sup>Ali, Akbar And Jahanzaib Haider. Impact Of Internal Organizational Communications On Employee Job Satisfaction- Case Of Some Pakistani Banks. Global Advanced Research Journal Of Management And Business Studies Vol. 1. Hal.2012. 038-044.

organisasi. Kemungkinan seseorang anggota membuat keputusan tertentu sering tergantung pada apakah informasi yang memungkinkan ia buat dapat disampaikan kepada anggota-anggota organisasi yang perilakunya memang harus ia pengaruhi.

Kemudian penyesuaian diri dengan pekerjaan setelah memilih suatu pekerjaan, individu yang bersangkutan harus melakukan penyesuaian antara karakteristik pribadinya dengan sifat pekerjaan tersebut yang meliputi jenis kerja setiap hari dan minggunya, teman dan para pimpinan, lingkungan tempat kerja, serta aturan yang berlaku selama waktu kerja. Kemudian stabilitas pilihan pekerjaan dengan penyesuaian lain dalam kawasan penyesuaian kerja yang harus dilakukan individu adalah mempertahankan kemantapan pilihan pekerjaan, kemantapan pemilihan jurusan atau spesifikasi kerja bagi individu bergantung pada pengalaman kerja, daya tarik pribadi terhadap pekerjaan nilai yang terkandung pada pekerjaan yang dipilih, serta pengaruh penambahan usia.<sup>4</sup>

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Dinni Asi Febrianti, Anita Listiara, Y.F. La Kahija "Penyesuaian diri Dalam Bekerja Pada pengasuh di panti asuhan cacat ganda. *Jurnal Psikologi Undip* (Vol. 14 No. 1 April 2015) 68-80

<sup>5</sup>Siti fathonah, Ida Utami, "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten

Menurut Sulaiman, Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja pada seorang karyawan dapat mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan memberikan kontribusi tinggi kepada perusahaan.<sup>6</sup>

Menurut Saks, Kepuasan kerja karyawan dan sikap tentang kepuasan kerja dapat dinilai sebagai keseluruhan atau dalam hal kepuasan individual.<sup>7</sup> Menurut Robbins sendiri, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara input –outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas, sebaliknya apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan

---

Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (*self efficacy*) Sebagai Variabel Pemoderasi” *Jurnal* (Surakarta: Ste Aub Surakarta, 2010) 4.

<sup>6</sup>Sulaiman, Pengaruh Penyesuaian Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaya Palembang, 2020. 3

<sup>7</sup>Ni Made Sintya Dewi, I Gede Adnyana Subiby, “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi”, *Jurnal* Vol. 5 No 11 (Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, 2016), 6.



ketidakpuasan, atau kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.<sup>8</sup>

Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerjadengan Kedisiplinan, Umur Karyawan, Organisasi, Kepemimpinan. Hasilnya pertama Kepuasan Kerja dan KedisiplinanKepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Yang ke dua Kepuasan Kerja dan Umur KaryawanUmur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasan kerjanya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasan kerjanya relatif rendah. Yang ke tiga Kepuasan Kerja dan OrganisasiBesar-kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam wujudkan tujuan. Yang ke empatKepuasan Kerja dan Kepemimpinan Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan

---

<sup>8</sup>Robbins “*Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia*”

otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah. Maka dari itu bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan<sup>9</sup>

Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan khususnya yang menyangkut komunikasi antara pemimpin dan karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari hubungan karyawan yang memuaskan yang dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Hubungan atasan dan bawahan merupakan jantung pengelolaan yang efektif. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan.

Luwu utara merupakan bagian dari provinsi Sulawesi selatan tepatnya di Masamba, yang memiliki perusahaan informasi kelistrikan tepatnya di jalan kelurahan baliase kecamatan masamba kab.Luwu utara provinsi Sulawesi selatan. Pada perusahaan ini, terjadi komunikasi antara pemimpin dan karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan kerjasama yang baik dan menjadi organisasi yang efektif, pada PT.PLN itu sendiri tidak lepas dari suatu kesalahan dimana kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, sehingga terjadi ketidak stabilan penyesuaian diri dan kepuasan antara atasan dan karyawan.

---

<sup>9</sup>Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, Pt. Bumi Aksa.2007. 203

Berdasarkan observasi/survey pendahuluan yang dilakukan peneliti bahwa di temukan ada beberapa permasalahan pada PT.PLN yaitu adanya pegawai yang tugas individunya masih belum terselesaikan dan bahkan menumpuk, dikarenakan kurangnya fasilitas atau peralatan, sehingga terjadi penghambatan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dan hal seperti inilah yang membuat kurangnya kepuasan kerja karyawan. maka dari hal tersebutlah yang membuat pegawai belum memberikan atau mengerahkan kemampuan secara maksimal, hal itu menjadi sebuah hambatan di dalam kerja sama tersebut sehingga menghasilkan kerjasama yang kurang cepat hasil penyelesaian kerjanya. Dan supaya mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan berkualitas tinggi selain dari kerjasama tim, maka diperlukan adanya suatu komunikasi yang baik sehingga setiap pekerjaan sehingga setiap pekerjaan yang dilaksanakan pastinya menginginkan hasil kinerja yang baik salah satu bentuknya adalah meningkatkan komunikasi.<sup>10</sup>

Oleh sebab itu berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan mengangkat judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Pln Luwu Utara”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN Luwu Utara?

---

<sup>10</sup> Kurniawati, Indra Kusdianto, Pasoni Mustafa Muhani, “Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT.PLN (persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara”, 2020. 2

2. Apakah penyesuaian diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN Luwu Utara?
3. Apakah terdapat komunikasi dan penyesuaian diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT PLN Luwu Utara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN Luwu Utara.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat komunikasi dan penyesuaian diri berpengaruh terhadap kepuasan kerjaPT PLN Luwu Utara.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Membuktikan kebenaran teori-teori baik tentang kemonukasi kerja maupun penyesuaian diri maupun kepuasa kerja.
  - b. Dapat dijadikan kajian bagi penelitian selanjutnya, yang tertarik melakukan penelitian di bidang industri dan organisasi baik tentang penyesuaian diri maupun kepuasan kerja.
2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi karyawan agar mampu bekerjasama dengan karyawan lain, saling bertukar pikiran dan dapat saling mengerti antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memahami keadaan karyawan dan melihat kebutuhan apa saja yang diperlukan oleh karyawan agar hasil kerja mereka berguna bagi tujuan perusahaan.



## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran dapat diidentifikasi beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya ada peneliti-peneliti yang sejenis namun berbeda kasus. Dari beberapa penelitian yang dimaksud adalah:

**Tabel 2.1** Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian	Metode penelitiAan
1.	Sahira dari program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kota makassar”. <sup>11</sup>	Variabel kerja	Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan terletak pada Jumlah variabel	Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotifasi kerja meningkatkan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi.	1.Kuanttitati f 2.Observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi 3.Analisis regresi linear sederhana
2.	Ainun Khulfatya dari program studi manajemen fakultas ekonomi Universitas Negeri Makassar Judul “Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja	Variabel kerja	Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada Jumlah variabel	Hasil dari penelitian ini komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap dengan kepuasan kerja	1.Kuantitatif 2.Observasi, dokumentasi , kuesioner 3.Analisis regrensi linear sederhana

<sup>11</sup>Sahira”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar (Universitas Muhammadiyah Makassar 2018)

<p>3. Nurlaela Rezkianti dari program studi psikologi fakultas humaniora dan bisnis universitas pembangunan jaya tanggerang selatan Judul “Pengaruh penyesuaian diri terhadap social well-being pada pekerja selama pandemic covid-19 di jakarta”<sup>12</sup></p>	Variabel kerja	Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada Jumlah variabel	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri berpengaruh secara signifikan terhadap social well being. Karyawan selama pandemi covid 19 di jakarta	1.Kuantitatif 2.Analisis regresi sederhana
<p>4. Eci Permitasari dari program studi D3 perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam Universitas Islam Negri Raden Fatah Palembang Judul “Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang 16 ilir palembang”<sup>14</sup></p>	Variabel kerja	Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada Jumlah variabel	Hasil penelitian ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank syariah mandiri	1.Kuantitatif 2.Observasi lapangan, kuesioner 3.Analisis regresi berganda

<sup>12</sup>Ainun khulfatya Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada H.Kalla Toyota Cabang Pare-Pare(Universitas Negri Makassar 2019)

<sup>13</sup> Nurlaela rizkianti ”Pengaruh Penyesuaian diri Terhadap Social Well Being Pada Pekerja Selama Pandemic Covid-19 di Jakarta(Universitas Pembangunan Jaya Tangerang Selatan 2021)

<sup>14</sup>Eci Permata Sari “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang(Universitas Negri Islam Raden Fatah Palembang 2017)

## B. Landasan Teori

### 1. Komunikasi

#### a. Pengertian komunikasi

Menurut Wibowo komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan.<sup>15</sup>

Menurut Sutardji Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi atau makna yang dikandungannya agar dapat dipahami, diterima dan ditindakan oleh penerimanya.<sup>16</sup>

Menurut Koesomowidjojo menjelaskan komunikasi memiliki tujuan guna menghasilkan wawasan akan sarana interaksi yang sesuai dan bisa dipahami dengan maksimal oleh individu lainnya. Oleh karena itu aktivitas komunikasi memerlukan komunikasi, pesan, serta komunikator.<sup>17</sup>

Dimana Komunikasi merupakan aktivitas interaksi pesan antara dua orang atau lebih untuk menyampaikan pesan atau informasi yang akan disampaikan kepada orang lain dengan tujuan yang sama, sehingga terciptanya makna. Suatu komunikasi terjadi apabila satu orang atau lebih melakukan diskusi yang mengajak khalayak untuk ikut berpartisipasi dalam komunikasi tersebut.<sup>18</sup>

#### b. Indikator

##### 1) Kemudahan dalam memperoleh informasi

<sup>15</sup> Wibowo R. A, "Komunikasi Bisnis", Semarang, 2019. 165

<sup>16</sup> Sutardji, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Dee. 2016, 2

<sup>17</sup> Koesomowidjojo, *Dasar-Dasar Komunikasi*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer . 2021, 2

<sup>18</sup> Andi Asy'hary J. Arsyad, dan Muhammad Ramlan Febriansyah, 'Iklim Komunikasi Organisasi Kantor Pelayanan Publik'. (Jawa Barat 2022). 2-13



Kemudahan dalam memperoleh informasi yaitu kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

#### 2) Intensitas komunikasi

Intensitas komunikasi yaitu apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar, intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi..

#### 3) Eektivitas komunikasi

Eektivitas komunikasi yaitu komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

#### 4) Tingkat pemahaman pesan

Tingkat pemahaman pesan yaitu seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang, adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

#### 5) Perubahan sikap

Perubahan sikap yaitu setelah orang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka

akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang di komunikasikan.

## 2. Penyesuaian diri

### a. Pengertian penyesuaian diri.

Menurut Sofyan Willis, penyesuaian diri yaitu kemampuan seseorang untuk hidup dan bergaul secara wajar terhadap lingkungannya, sehingga seseorang merasa puas terhadap dirinya, dan terhadap lingkungannya.<sup>19</sup>

Menurut Mutammimah penyesuaian diri adalah usaha manusia untuk mencapai harmoni pada diri sendiri dan pada lingkungannya, sehingga rasa permusuhan, dengki, iri hati, prasangka, depresi, kemarahan dan lain-lain emosi negatif sebagai respons pribadi yang tidak sesuai dan kurang efisien bisa dikikis habis.<sup>20</sup>

Menurut Desmita penyesuaian diri adalah suatu proses yang mencakup respon mental dan tingkah laku, individu berusaha untuk dapat berhasil mengatasi kebutuhan-kebutuhan dalam dirinya, ketegangan-ketegangan, konflik-konflik, dan frustrasi yang dialaminya, sehingga terwujud tingkat keselarasan atau harmoni antara tuntutan dari dalam diri dengan apa yang diharapkan oleh lingkungan.<sup>21</sup>

Menurut Ali dan Asrori penyesuaian diri adalah suatu proses yang mencakup respon-respon mental dan perilaku yang diperjuangkan individu agar dapat berhasil menghadapi kebutuhan-kebutuhan internal, ketegangan,

---

<sup>19</sup> Sofyan Willis, "*Remaja dan Masalahnya*", (Alfabeta .Bandung, 2005, 55

<sup>20</sup> Mutammimah., *Hubungan Konsep Diri Dan Kecerdasan Emosi Dengan Kemampuan Penyesuaian Diri*. Jurnal Psikologi Indonesia, 3(1), 2014. 42-51.

<sup>21</sup> Desmita. (2014). *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

frustrasi, konflik, serta menghasilkan kualitas keselarasan antara tuntutan dari dalam diri individu dengan tuntutan dunia luar atau lingkungan tempat individu berada.<sup>22</sup>

Menurut Agustiani penyesuaian diri adalah satu proses yang mencakup respon-respon mental dan tingkah laku, yang merupakan usaha individu agar berhasil mengatasi kebutuhan, ketegangan, konflik dan frustrasi yang dialami di dalam dirinya. Penyesuaian diri bersifat relatif, artinya harus dinilai dan dievaluasi sesuai dengan kapasitas individu untuk memenuhi tuntutan terhadap dirinya.<sup>23</sup>

penyesuaian diri diartikan sebagai suatu proses dan hasil individu atau kelompok manusia menghadapi situasi-situasi baru dalam lingkungan hidupnya sehingga perilakunya dapat diterima di dalam hidup bersama dengan masyarakat sekitarnya. Masalah penyesuaian diri bukan sekedar kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungannya, tetapi terkait dengan kemampuan mengenali seluruh dorongan dalam dirinya terkait dengan proses hubungan dengan lingkungan sosialnya.<sup>24</sup> Adapun indikator penyesuaian diri yaitu:

b. Indikator

1) Kemampuan

---

<sup>22</sup> Ali, M. Dan Asrori. *Psikologi Remaja - Perkembangan Peserta Didik*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2014

<sup>23</sup> Agustiani, *Psikologi Perkembangan: Pendekatan Ekologi Kaitannya Dengan Konsep Diri Dan Penyesuaian Diri Pada Remaja*. Bandung: PT. Refika Aditama.2018

<sup>24</sup>Sobur. *Semiotika Komunikasi*. Bandung : Pt Remaja Rosdakarya.2016, 2

Menurut Kreitner kemampuan yaitu tanggung jawab atau karakteristik yang luas dan stabil untuk kinerja maksimal seseorang pada tugas fisik dan mental<sup>25</sup>.

## 2) Kepuasan diri

Menurut Kotler dan Keller kepuasan yaitu perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang di persepsikan produk atau hasil terhadap ekspektasi mereka<sup>26</sup>.

## 3) Adaptasi

Menurut Soekanto adaptasi adalah proses penyesuaian dari individu, kelompok, maupun unit social terhadap norma-norma proses perubahan ataupun kondisi yang diciptakan<sup>27</sup>.

## 3. Kepuasan kerja

### a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Handoko mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami dilingkungan kerja.<sup>28</sup>

Menurut Edi sutrisno kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar

<sup>25</sup> Kreitner, Robert. "Perilaku Organisasi". Jakarta : Salemba. 2014. 135

<sup>26</sup> Kotler, P. Kevin Lane Keller. "Perilaku Konsumen (Sikap Dan Pemasaran). Qiara Media. 2018. 138

<sup>27</sup> Soekanto Soerjono. "Sosiologi Suatu Pengantar ".Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2017. 6

<sup>28</sup> Handoko, "Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia", Yogyakarta : BPF, 2021, 193.

karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.<sup>29</sup>

Menurut Afandi kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dimana karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.<sup>30</sup>

Menurut Trinovela dan Vera kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, sebaliknya karyawan yang merasa tidakpuas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan, mungkin lebih sering absen<sup>31</sup>.

Berdasarkan defenisi tersebut dapat disimpulkan kepuasan kerja dapat diartikan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif seorang karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

b. Indikator

1) Kenyamanan kerja pegawai

Menurut sugiarto nyaman adalah rasa yang timbul jika seseorang merasa di terima apa adanya serta senang dengan situasi dan kondisi yang ada sehingga seseorang akan merasakan kenyamanan<sup>32</sup>.

---

<sup>29</sup> Edi Sutrisno, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Cetak Ke Sebelas, Prananda Media Group, Jakarta, 2019, 74

<sup>30</sup> Afandi, *“manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*, Palembang : zanafa, 2018,

<sup>31</sup> Trinovela Simanjutak dan Vera Sylvia Saragi Sitio *“Pengaruh Knowledge Sharing And Egagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba Narogong Bogor”*. 2021.Vol. 2. 44

<sup>32</sup> Sugiarto, Endar. *“Psikologi Pelayanan Dalam Industri Jasa”* PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 1999. 9

Menurut Robbins, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan, kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya<sup>33</sup>.

## 2) *Contigent reward*

Menurut Darte baah Kwasi *Contigent Reward* merupakan bentuk kesepakatan atau pertukaran antara pemimpin dan bawahan yang mana bawahan akan menerima imbalan tertentu atas tugas atau pekerjaan yang telah diupayakan<sup>34</sup>.

## 3) *Absenteeism* (Kemangkiran)

Menurut Panggabean *Absenteeism* (Ketidakhadiran) adalah kegagalan untuk melapor pada waktu kerja, dengan kata lain ketidakhadiran merupakan kegagalan seorang karyawan untuk hadir ditempat kerja pada hari kerjadimana absensi karyawan dalam pekerjaan dikarenakan berbagai alasan seperti sakit, cuaca memburuk, kurangnya tanggung jawab, dan lain-lain<sup>35</sup>.

## C. Kerangka Pikir

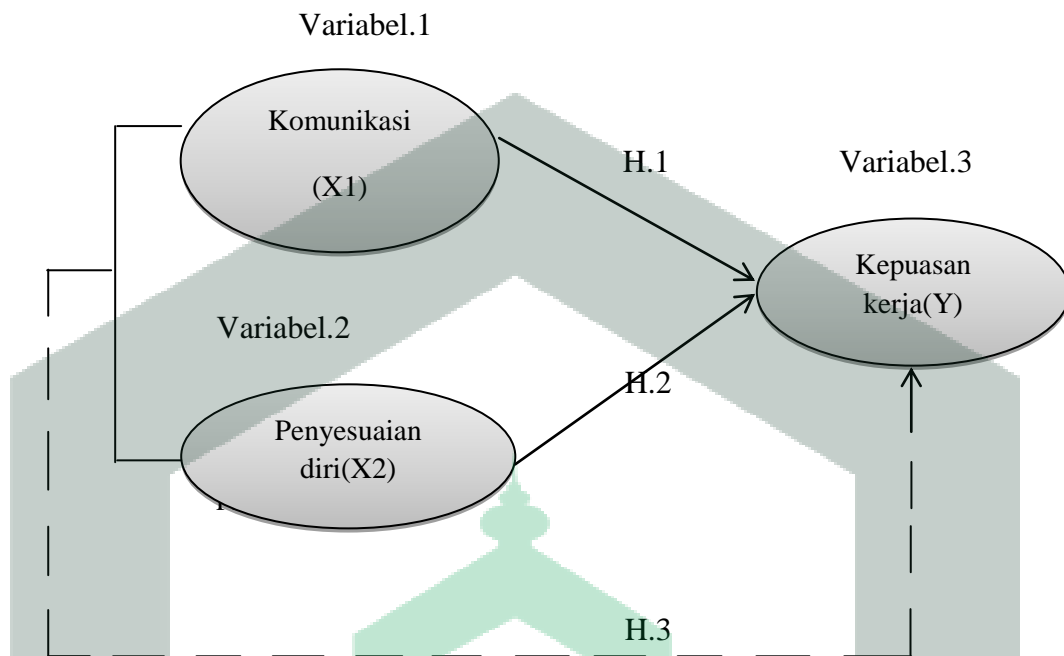
Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka piker yang baik akan menjelaskan secara teoritas pertautan antara variabel yang di telitih. Untuk memudahkan penelitian dalam

<sup>33</sup>Robbins., 2006. 103

<sup>34</sup> Darte Baah Kwasi “*Resilient Leadership : a Transformational-Transactional Leadership Mix. Journal Of Global Responsibility*, 2015. 112

<sup>35</sup>Panggabean, Mutiara. S. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bogor:Ghalia Indonesia. 2002. 5

proses penelitian, maka digunakanlah kerangka pikir yang dapat menguraikan tujuan dari penelitian tersebut:



**Gambar 2.2** kerangka pikir

Berdasarkan kerangka pikir di atas, penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh komunikasi (X1), dan penyesuaian diri (X2) dalam lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Y) pada pegawai PT. PLN Luwu Utara.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap suatu masalah yang diperkirakan benar, tetapi membutuhkan pengujian atas kebenarannya, hal ini sesuai dengan yang ditemukan oleh Suharsimi Arikunto bahwa hipotesis merupakan salah satu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu jawaban

yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.<sup>36</sup>

1.  $H_{0,1}$  :Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

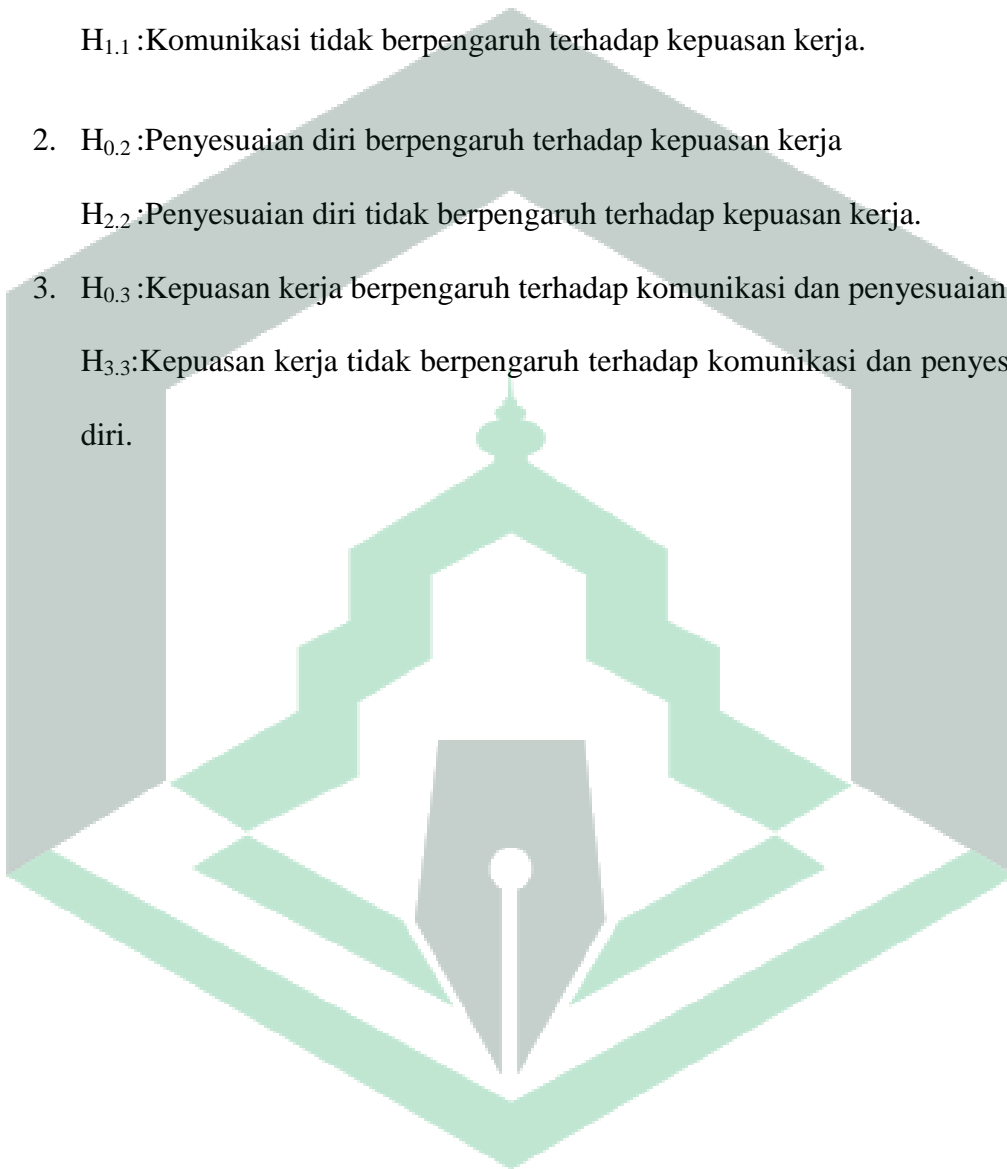
$H_{1,1}$  :Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.  $H_{0,2}$  :Penyesuaian diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja

$H_{2,2}$  :Penyesuaian diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3.  $H_{0,3}$  :Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komunikasi dan penyesuaian diri

$H_{3,3}$  :Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komunikasi dan penyesuaian diri.



---

<sup>36</sup>Suharmisi arikunto, *prosedur penelitian* : suatu pendekatan praktik, edisi revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengungkapkan masalah-masalah dengan cara mengumpulkan data yang berupa angka untuk mengungkapkan fakta-fakta yang berlangsung. Adapun analisis kuantitatif adalah analisis data dengan arah mendeskripsikan atau menggambarkan data yang berbentuk angka yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi<sup>37</sup>. Kemudian penelitian ini untuk menguji bagaimana pengaruh variabel X1 (Komunikasi dalam Bekerja), X2(Penyesuaian diri dalam kerja), terhadap Y(Kepuasan kerja).

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini menjadi yang utama dalam proses penelitian agar data yang diperoleh bisa didapatkan. Adapun lokasi penelitian akan di lakukan di PT PLN Luwu Utara yang tepatnya di masamba jln. Muhammad hatta (Poros trans sulawesi).

#### C. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kekuatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

---

<sup>37</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 147

Adapun devinisi oprasional dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3.1.1** Definisi oprasional variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Komunikasi (X1)	Menurut Sutardji Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi atau makna yang dikandungnya agar dapat dipahami, diterima dan ditindakan oleh penerimanya. <sup>38</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemudahan dalam memperoleh informasi</li> <li>2. Intensitasi komunikasi</li> <li>3. Efektivitas komunikasi</li> <li>4. Tingkat pemahaman pesan</li> <li>5. Perubahan sikap</li> </ol>
2	Penyesuaian diri (X2)	Menurut Sofyan Willis, penyesuaian diri yaitu kemampuan seseorang untuk hidup dan bergaul secara wajar terhadap lingkungannya, sehingga seseorang merasa puas terhadap dirinya, dan terhadap lingkungannya. <sup>39</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Kepuasan</li> <li>3. Adaptasi</li> </ol>
3	Kepuasan kerja (Y)	Menurut Handoko mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami dilingkungan kerja. <sup>40</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kenyamanan kerja pegawai</li> <li>2. Contigen reward</li> <li>3. Absensi (Kemangkiran)</li> </ol>

<sup>38</sup> Sutardji, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Dee, 2016, 2

<sup>39</sup> Sofyan Willis, *“Remaja dan Masalahnya”*, (Alfabeta .Bandung, 2005, 55

<sup>40</sup> Handoko, *“Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia”*, Yogyakarta : BPFE, 2021, 193.

## D. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>41</sup>.

### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, contoh karena keterbatasan, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat mengambil sampel untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai yang digunakan dalam penelitian. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *insidental sampling* terdapat pada variasi.<sup>42</sup> Maka jumlah sampel dalam penelitian ini 13 karyawan pt pln luwu utara.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Sumber data

- a. Data primer, Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer data yang diperoleh melalui kuesioner atau angket yang berasal dari pegawai PT. PLN.
- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari perusahaan bahan-bahan dokumentasi serta artikel ilmiah yang terkait dengan penelitian ini.

---

<sup>41</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2015)80

<sup>42</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 121,

## 2. Teknik pengumpulan data

- a. Kuesioner (angket), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab. Dan hasil dari kuesioner inilah yang akan menjadi hasil dari penelitian.
- b. Observasi, digunakan sebagai teknik pengumpulan data melalui survey/observasi lapangan, dengan terjun langsung ke lokasi tempat penelitian.
- c. Dokumentasi, adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga ataupun organisasi dan perorangan. Dokumentasi penelitian ini merupakan pengambilan gambar oleh peneliti guna memperkuat hasil dari penelitian yang dilakukan. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya dari seseorang.

### **F. Instrumen penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan mengukur fenomena alam ataupun social yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut *variable* penelitian.<sup>43</sup> Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala liker.

Pada penelitian ini skala yang akan digunakan untuk mengukur tingkat komunikasi dan penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja karyawan adalah skala likert. Penggunaan skala liker untuk mengetahui serta mengukur persepsi objek penelitian atau fenomena yang diteliti. Skala liker yang akan digunakan menjadi tolak ukur untuk dijadikan sebagai acuan pada

---

<sup>43</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 13* (Bandung: Alfabeta, 2013), 146

penyusunan item pernyataan pada instrumen skala komunikasi dan penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>44</sup>Skala liker sebagai tolak ukur indikator variable dengan kegunaan untuk menghitung responden terhadap objek apakah setuju atau tidak. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gardasi dari sangat positif sampai sangat negatif dan diberikan skor sebagai berikut:

**Tabel 3.2** kriteria alternatif jawaban

NO	Keterangan	Skore
1	Sangat setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak setuju	2
4	Sangat tidak setuju	1

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah, sedangkan instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Metode analisis yang digunakan adalah *pearson productmoment* dengan dengan cara mengkorelasi masing-masing pada skor item dengan skor total. Apabila perolehan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, atau nilai

<sup>44</sup> Suharsimi Arkunto, "Prosedur Suatu Penelitian Pendekatan Praktik, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)194.

probabilitas  $< 0,05$  dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam kategori valid. Sebaliknya apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel atau nilai probabilitas  $> 0,05$  dapat disimpulkan bahwa butiran angket termasuk dalam kategori tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dipercaya, atau untuk mengetahui sejauh mana konsistensi dari instrument sebagai alat ukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Jika nilai alpha diatas 0,8 dianggap baik, jika 0,6-0,799 dianggap diterima, sedangkan jika kurang dari 0,6 maka dianggap mempunyai reliabilitas kurang baik<sup>45</sup>.

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk mengolah data menjadi sebuah informasi sehingga lebih mudah dipahami dan pengelolaan analisis data pada peneliti ini menggunakan aplikasi SPSS 24.

Teknik analisis data yang akan digunakan sebagai berikut:

### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah syarat dalam analisis regresi linear yang bertujuan mengetahui kondisi data yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun metode metode uji asumsi klasik yang digunakan yaitu:

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu pengujian tentang kenormalan distribusi data. Asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah data tersebut berdistribusi secara

---

<sup>45</sup> Ivan Fanani Qomusiddin, Statistik Pendidikan, Edisi 1 (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019),41-42

normal atau tidak dapat dilihat dengan melihat grafik pp plots. Hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap suatu masalah yang diperkirakan benar, tetapi membutuhkan pengujian atas kebenarannya.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana variasi dari residu tidak sama untuk satu pengamatan untuk pengamatan yang lain.<sup>46</sup> Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *glesjer*, yaitu mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen, pengambilan keputusan mengenai heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (probability value > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

c. Uji linearitas

---

<sup>46</sup> Purbayu Budi Santosa, dan Ashari Statistic dengan Microsoft Excel & Sps, Edisi 1 (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), 231-242

Uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel independent dan variabel dependent yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau<sup>47</sup>.

#### d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (bebas). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menguji apakah ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* (TOL) dan VIF, jika nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dengan nilai  $VIF \geq 10$  menunjukkan adanya multikolinearitas<sup>48</sup>.

#### 2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas (independen), Adapun bentuk rumus permasalahan regresi dengan empat predictor sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y: Variabel dependen (kepuasan kerja)

a: konstanta

b: koefisien regresi

$X_1$ : Komunikasi

$X_2$ : Penyesuaian diri

<sup>47</sup> Duwi Priyatno, "Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS, (Yogyakarta:Gava Media, 2016), 106

<sup>48</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edis 9 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 107-108.



### 3. Uji hipotesis

Untuk menguji adanya suatu pengaruh yang sig. dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat, dan uji setelah melakukan survey pengambilan data akan dilakukan:

#### a. Uji signifikansi parsial (Uji-T)

Uji t-statistik merupakan sebuah uji signifikan individual. Dimana penguji yang mengarah seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji yang berfungsi untuk dapat mengetahui jika peneliti perlu menemukan makna hubungan antara variabel X dan Y pengujuannya yaitu sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai uji t

r = Koefisien Kolerasi

$r^2$  = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

Dimana pengaruh pada hubungan peneliti ini yaitu:

Jika dalam t hitung > t tabel, artinya yaitu H0 ditolak dan Ha diterima atau adanya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- a) Jika dalam  $t$  hitung  $< t$  tabel, artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau tidak adanya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).<sup>49</sup>
- b) Jika  $t$ -hitung  $< t$ -tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- b. Uji signifikansi simultan(Uji-F)

Uji simultan adalah proses adanya hubungan pengaruh antara variabel (independent) dimana komunikasi (X1) dan penyesuaian diri (X2) secara simultan terhadap suatu variabel (Dependent) kepuasan kerja (Y) sehingga di uji yaitu:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)-(n-k-1)}$$

Keterangan :

F= F hitung

$R^2$ = Koefesien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota sampel

Sifat dimana suatu hubungan yang analisis yaitu:

- a) Pada F-hitung  $> F$ -tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa variabel X1 dan X2 (variabel bebas) secara simultan mempengaruhi Y (variabel terikat).

<sup>49</sup> Riduwan dan Sunarto, Pengantar Statiska, Edisi (Bandung:Alfabeta,2010),83

- b) Pada  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (variabel bebas) maka tidak berpengaruh terhadap  $Y$  (variabel terikat).<sup>50</sup>
- c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
- Ghozali mendefinisikan, uji ini dapat menjadi alat ukur dalam suatu kapasitas model untuk memperjelas variabel bebasnya.
- a) Jika nilai pada koefisien determinasi yaitu antara angka Nol atau satu Nilai  $R^2$  adalah kemampuan variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen begitu terbatas.
- b) Jika dalam suatu nilai angka yang mendekati satu yang artinya dalam variabel independen yang dapat memberikan data informasi untuk dibutuhkan dalam memprediksi suatu variabel dependen.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> V. Wiratna Sujarweni' *Metodeologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta 2019)162.

<sup>51</sup>Ridwan, *Belajar Penelitian Untuk Guru-Kartawa Penelitian Pemula*, (Bandung Alfabeta, 2009)139.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A.HASIL PENELITIAN

##### 1. Sejarah berdirinya PT PLN

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia, ketenaga listrik di Indonesia di mulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapaperusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV.NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya setelah diproklamasikannya kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai jepang disebut oleh pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada pemerintahan Republik Indonesia, Pada tanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas oleh Presiden soekarno, waktu itu kapasitas pembangkitan tenaga listrik hanyalah sebesar 157,5 MW.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) berubah menjadi perso pada tahun 1994 dengan PP No.23 tahun 1994, sehingga saat ini sebutan PT. PLN (Persero). PT PT PLN (Persero) Rayon Masamba sebagai suatu organisasi yang resmi dari pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai wadah atau

sarana pelayanan kepada masyarakat khususnya dalam penyediaan tenaga listrik dan penyalurannya.

Pada tanggal 1 Januari 1961, dibentuk BPU - PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas. Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW. Tahun 1972, Pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan. Tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan di atas maka pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Pada tahun 1961, PLN Pusat membentuk unit PLN Cabang Luwu Utara dengan dikeluarkannya surat edaran PLN pusat No. 078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan Perusahaan Listrik Negara maka PLN cabang luar kota tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan surat keputusan pimpinan PLN Eksploitasi VI No. 001/E.VU1968 dalam perkembangan selanjutnya PLN eksploitasi VI selain membawahi beberapa unit PLN cabang Luwu utara juga membawahi beberapa unit kerja, berdasarkan peraturan menteri pekerjaan umum dan

tenaga listrik No. 01/PRT/1973 tentang struktur organisasi dan pembagian tugas perusahaan umum, PLN Exploitasi VI berubah menjadi PLN exploitasi VIII. Sebagai tindak lanjut, menteri pekerjaan umum dan tenaga listrik mengeluarkan peraturan menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti peraturan menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsurpelaksana yaitu proyek PLN wilayah. Oleh karena itu, direksi perum Listrik Negara menetapkan SK No. OIO/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi PLN wilayah VIII berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN wilayah Palopo berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) wilayah Cabang Luwu Utara, perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya, sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenaga listrikan, PT PLN (Persero) wilayah Cabang Palopo diarahkan menjadi strategis Bisnis Unit Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan keputusan direksi PT PLN (Persero) No 01. K/O10/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) wilayah Cabang Luwu Utara berubah menjadi PT PLN (Persero).<sup>52</sup>

## **2. Visi Dan Misi PT.Pln**

Adapun visi dan misi dari PT. PLN(perso) adalah sebagai berikut:

### **a) Visi**

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh berkembang.Unggul dan terpercaya pada potensi insani.

---

<sup>52</sup> PT PLN (Persero), rencana usaha penyediaan tenaga listrik (RUPTL). PT PLN (Persero) 2015-2024. Jakarta : PT PLN, 2014, 27-29. Diakses melalui [www.pln.co.id](http://www.pln.co.id)

**b) Misi**

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota, perusahaan dan pemegang saham
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan<sup>53</sup>

**3. Struktur Organisasi**

Dalam pelaksanaan kegiatan PT PLN (Persero) Rayon Luwu utara, salah satu syarat yang harus di perhatikan adalah struktur organisasi yang baik dan tersusun rapi guna melancarkan tugas operasional PT PLN (Persero) Rayon Luwu utara. Oleh karna itu dapatlah dikatakan bahwa struktur organisasi merupakan suatu proses mengidentifikasi dan mengelompokkan pekerjaan untuk dilaksanakan, menentukan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab serta menetapkan hubungan-hubungan untuk memungkinkan setiap orang mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan PT PLN (Persero) Rayon Luwu utara. Adapun struktur organisasi PT PLN (Persero) Rayon Luwu utara dapat dilihat sebagai berikut:

**a. Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab**

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab dari struktur organisasi PT PLN (Persero) Rayon Masamba adalah sebagai berikut:

---

<sup>53</sup>PT PLN (Persero), rencana usaha penyediaan tenaga listrik (RUPTL). PT PLN (Persero) 2015-2024. Jakarta :PT PLN, 2014, 30. Diakses melalui [www.pln.co.id](http://www.pln.co.id)

- 1) Manajer Rayon
- 2) Menyusun dan merencanakan sasaran kerja Rayon.
- 3) Mengatur, mengawasi, mengkoordinir dan membina tugas-tugas bawahan.
- 4) Mengawasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan pengoperasian dan pemeliharaan sarana penyediaan tenaga listrik.
- 5) Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan pelanggan atau calon pembeli
- 6) Memeriksa bukti-bukti pengesahan, penerima dan pengeluaran uang surat-surat perintah kerja.
- 7) Memeriksa dan meneliti terhadap bukti-bukti penerima uang ke Bank Receipt PLN cabang hasil penerimaan penjualan rekening.
- 8) Memberikan arahan dan pembinaan kepada parah rekan yang bergerak dalam bidang ketenagalistrikan.

**b. Asisten Manager Distribusi**

- 1) Menyusun rencana kerja asisten manager distribusi, meliputi distribusi, pengkontruksian dan dijadikan acuan pelaksanaan pekerjaan bidang distribusi.
- 2) Mengkoordinasikan perencanaan oprasi dan pemeliharaan JTM, gardu dan JTR untuk RKAP.
- 3) Mengkoordinasikan perencanaan pembangunan perluasan JTM, gardu dan JTR untuk usulan RKAP.
- 4) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan SOP local dan SOP system distribusi untuk penyempurnaan keandalan system 20 KV.



- 5) Mengevaluasi kinerja distribusi untuk peningkatan pencapaian target dan memantau pelaporan distribusi, dan Telkom untuk memenuhi ketetapan waktu dan kekurangan data.
- 6) Memantau dan mengendalikan proses rekonsiliasi data dan realisasi anggaran bidang distribusi untuk validitas data

#### **c. Asisten Manajer SDM dan Administrasi**

Melaksanakan hubungan industrial untuk meningkatkan komunikasi eksternal perusahaan.

- 1) Menyusun RKAP bagian SDM dan administrasi sebagai bahan persiapan RKAP tahun
- 2) Mengevaluasi dan mengusulkan pengembangan karir pegawai untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Merencanakan mutasi/promosi pegawai untuk bahan usulan kewilayahan.
- 3) Mensosialisasikan dan memonitor pelaksanaan aturan remunerasi untuk membentuk member pengertian mengenai hak pegawai.
- 4) Mengevaluasi kinerja dan mengusulkan peningkatan kompetensi SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- 5) Membuat usulan peningkatan kompetensi SDM dan merencanakan usulan diklat/kursus untuk memenuhi KKJ
- 6) Mengawasi dan mengkoordinir kendaraan dinas.

#### **d. Asisten APP**

- 1) Menyusun strategi pengeprasan dan pemeliharaan sistem pembangkit, transaksi dan jaringan distribusi serta membina penerapannya.

- 2) Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi dan distribusi serta standar operasional dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi
- 3) Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi, jaringan distribusi, dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
- 4) Menyusun pengendalian surat energy listrik dan gangguan pada sistem pembangkit, transmisi, distribusi serta saran perbaikannya.
- 5) Menyusun metode kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
- 6) Menyusun kebijakan manajemen sistem pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
- 7) Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina penerapannya.
- 8) Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina penerapannya.
- 9) Menyusun pengembangan awal komunikasi dan otomatisasi operasi pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
- 10) Menyusun, memantau, dan mengevaluasi ketentuan dan induk pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi
- 11) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.

**e. Asisten Manajer Niaga dan Pelayanan**

- 1) 1). Menyusun ketentuan dan strategi pemasaran.
- 2) Menyusun perencanaan penjualan energy dan rencana pendapatan.

- 3) Mengevaluasi harga jual beli tenaga listrik.
- 4) Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik.
- 5) Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik.
- 6) Menyusun strategi pengembangan pelayanan pelanggan.
- 7) Menyusun standard an produk pelayanan.
- 8) Menyusun ketentuan Data Induk Pelanggan (DIP) dan Data Induk Saldo (DIS).
- 9) Menyusun konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan.
- 10) Melakukan pengendalian DIS dan opname saldo piutang.
- 11) Mengkoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI/POLRI dan instansi vertical.
- 12) Mengkaji pengelolaan pencatatanmeter dan menyusun rencana penyempurnaannya.
- 13) Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana.
- 14) Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta pengaturannya.
- 15) Membuat usulan RKAP bersama dengan bidang perencanaan dan bidang lainnya.
- 16) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 17) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- 18) Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

#### **f. Asisten Manajer Keuangan**

- 1) Menyusun kebijakan anggaran dan proyeksi keuangan perusahaan.
- 2) Mengendalikan anggaran investasi dan anggaran operasi.

- 3) Mengendalikan aliran kas pendapatan.
- 4) Mengendalikan aliran kas pembiayaan.
- 5) Melakukan pengelolaan keuangan.
- 6) Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit.
- 7) Menyusun laporan keuangan konsolidasi.
- 8) Menyusun laporan rekonsiliasi keuangan.
- 9) Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko dan penghapusan asset.
- 10) Melakukan pengelolaan pajak dan asuransi.
- 11) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- 12) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 13) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.<sup>54</sup>

#### **4. Karakteristik Responden**

##### **a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Analisis terhadap karakteristik responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden pada PT PLN Luwu utara. Adapun data mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

---

<sup>54</sup>PT PLN (Persero), rencana usaha penyediaan tenaga listrik (RUPTL). PT PLN (Persero) 2015-2024. Jakarta :PT PLN, 2014, 31-36. Diakses melalui [www.pln.co.id](http://www.pln.co.id)

**Tabel 4.1** Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent
VALID	Laki-laki	8	61,5%
	Perempuan	5	38,5%
	Total	13	100

Pada tabel diatas menunjukkan data yang diperoleh dari 13 responden yang diambil secara purvusive (acak). Adapun jumlah karyawan laki-laki 8 orang dan jumlah karyawan perempuan sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibandingkan karyawan perempuan yang bekerja pada PT PLN area luwu utara.

## 5. Uji validitas dan Reabilitas

### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambar variabel yang dimaksud uji validitas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel Komunikasi (X1), Penyesuaian Diri (X2), Kepuasan Kerja (Y). data yang diambil dari 13 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 24.

**Tabel 4.2** Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1)

VARIABEL	ITEM	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
KOMUNIKASI	X1	0,989	0,552	VALID
	X2	0,989	0,552	VALID
	X3	0,989	0,552	VALID

	X4	0,989	0,552	VALID
	X5	0,989	0,552	VALID
	X6	0,989	0,552	VALID
	X7	0,585	0,552	VALID
	X8	0,870	0,552	VALID
	X9	0,954	0,552	VALID
	X10	0,642	0,552	VALID

**Tabel 4.3** Hasil Uji Validitas Penyesuaian Diri (X2)

VARIABEL	ITEM	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
PENYESUAIAN DIRI (X2)	X2.1	0,855	0,552	VALID
	X2.2	0,707	0,552	VALID
	X2.3	0,707	0,552	VALID
	X2.4	0,774	0,552	VALID
	X2.5	0,676	0,552	VALID
	X2.6	0,774	0,552	VALID

**Tabel 4.4** Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

VARIABEL	ITEM	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
KEPUASAN	Y1	0,581	0,552	VALID
KERJA (Y)	Y2	0,795	0,552	VALID
	Y3	0,907	0,552	VALID

Y4	0,855	0,552	VALID
Y5	0,853	0,552	VALID
Y6	0,751	0,552	VALID
Y7	0,826	0,552	VALID

Berdasarkan hal tersebut, suatu nilai validitas dapat diukur dalam variabel Independen (X) dan variabel dependen (Y) maka didapat dengan jumlah responden yaitu 13 responden, maka didapat nilai pada tabel product moment didapat nilai  $r\text{-tabel} = 0,552$ . Apabila hasil  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , artinya yaitu sebuah instrumen penjelasan tersebut dianggap valid. Hasil penelitian tampak semua menunjukkan bahwa variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) sehingga pada tabel cukup besar dimana hasil pengujian diatas  $r\text{-tabel} = 0,552$  maka dapat dimanfaatkan sebagai pengukuran data penelitian yang variabel.

#### b). Uji Reabilitas

Instrumen Uji reabilitas digunakan jika semua item pertanyaan sudah teruji valid, kemudahan dalam melakukan uji kualitas yaitu mengukur sejauh mana suatu instrumen data tersebut reliabel, maka penelitian memakai strategi alpha cronbach dengan adaptasi SPSS 24. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner untuk variabel X1 (Komunikasi), X2 (Penyesuaian Diri), variabel Y (Kepuasan Kerja), maka hasil ujiannya yaitu:

**Tabel 4.5** Hasil Uji Komunikasi (X1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

**Tabel 4.6** Hasil Uji Penyesuaian Diri (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	6

**Tabel 4.7** Hasil Uji kepuasan kerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	7

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang terdiri dari variabel komunikasi(X1), penyesuaian diri (X2) dan kepuasan kerja (Y) memiliki cronbach's Alph > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dinyatakan reliable dan layak untuk dijual lebih lanjut.

## 2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang digunakan untuk mengukur regresi uji linear berganda dalam menentukan hal informasi yang digunakan untuk melakukan sebuah penelitian, berikut dibawah ini merupakan hasil uji asumsi klasik dilakukan oleh peneliti.



a) Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu salahsatu bagian dari uji asumsi klasik dimana bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Adapun model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.8 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		13
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93801715
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.093
	Negative	-.145
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah SPSS version 24

Berdasarkan tabel hasil pengolahan uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Jadi  $0.200 \geq 0,05$  maka nilai tersebut telah normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu uji linear yang menunjukkan pengaruh suatu hubungan antara variabel bebas model regresi linear yang baik jika tidak adanya hubungan antara variabel bebas. Melihat suatu pengaruh multikolinearitas, dimana cara melihat nilai VIF (Variante Inflation Factor), nilai cutoff umumnya dapat digunakan, jika nilai Tolarance  $\geq 0,10$  dan nilai

VIF  $\leq 10$  sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada table dibawa ini:

**Tabel 4.9 Uji Multiko linearitas**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.065	16.169		.746	.473		
	Komunikasi	-.117	.298	-.115	-.392	.703	1.000	1.000
	Penyesuaian diri	.742	.628	.347	1.181	.265	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

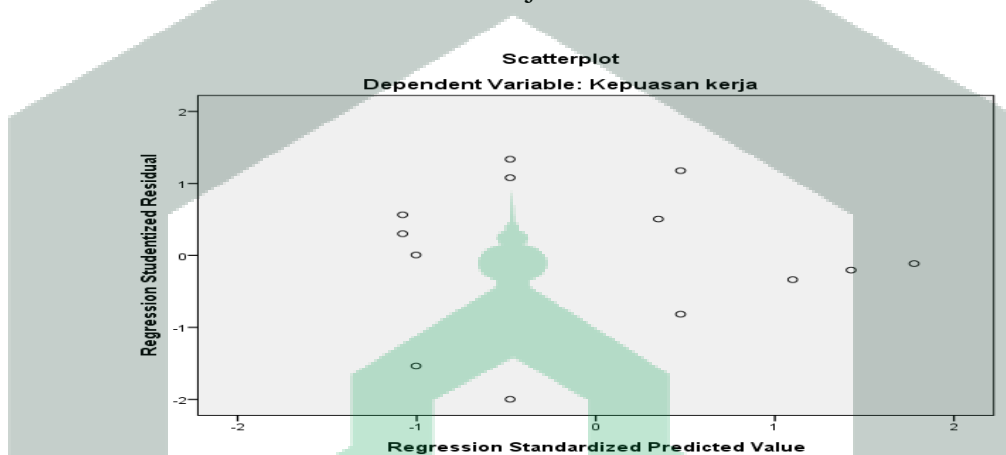
Berdasarkan padatable 4.9 terlihat pada nilai tolerance variabel X1 sebesar 1.000 ( $\geq 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1.000 ( $\leq 10$ ) maka tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai tolerance untuk variabel X2 sebesar 1.000 ( $\geq 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1.000 ( $\leq 10$ ) sehingga tidak terjadinya gejala multikolinearitas, sehingga dikatakan bahwa pada semua faktor independen tidak terjadi adanya suatu pengaruh atau dipengaruhi oleh multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu cara menguji model regresi, dimana regresi besar tidak ada terjadi heteroskedastisitas dengan menggunakan diagram scatterplot, maka jika ada suatu pola tertentu seperti adanya titik-titik membentuk pola secara bergelombang artinya terjadi heteroskedastisitas, jika

tidak adanya bentuk pola yang begitu jelas dan titik-titik tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil dari gambar scatterplot dibawah ini.

**Gambar 4.10** Uji Heterokedastistas



Berdasarkan pada Gambar 4.10 dimana tidak terdapat bagian-bagian pola yang jelas dan fokus titik tidak menyebar serta berada dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

d) Uji Linearitas

Uji lineritas merupakan suatu uji untuk dapat mengetahui ada tindakanya hubungan yang linear secara signifikan antara variabel dalam sebuah penelitian dimana model regresi apabila terjadi linearitas antara kedua variabel tersebut maka pentingnya nilai signifikan dari deviation from linearity  $>0,05$ , sehinggadanya hubungan langsung antara variabel bebas dan variabel terkait.

Hasil dari uji liniesritas seperti dibawah ini:

**Tabel 4.11 Uji Linearitas X1 dan Y****ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KOMUNIKASI KEPUASAN KERJA	* Between Groups	(Combined)	159.077	10	15.908	.636	.745
		Linearity	3.067	1	3.067	.123	.760
		Deviation from Linearity	156.010	9	17.334	.693	.714
	Within Groups		50.000	2	25.000		
	Total		209.077	12			

**Uji Linearitas X2 dan Y****ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
PENYESUIAN DIRI KEPUASAN KERJA	* Between Groups	(Combined)	38.231	10	3.823	.850	.653
		Linearity	5.767	1	5.767	1.282	.375
		Deviation from Linearity	32.464	9	3.607	.802	.668
	Within Groups		9.000	2	4.500		
	Total		47.231	12			

Berdasarkan table 4.11 bahwa pada variabel X1 dan Y memiliki hubungan yang linear adanya nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,000 lebih besar nilainya dari signifikansi deviation from linearity sebesar 0,05. Pada X2 dan Y terdapat hubungan pula yang linear, dimana nilai yang signifikansi didapat adalah 0,000, nilai yang didapatkan lebih besar dari nilai signifikansi deviation from linearity 0,05.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini untuk yang berbeda dimana alat untuk analisis yang menentukan antara variabel independen dan dependen, dimana model regresi linear berganda maka yang digunakan dalam hal ini yaitu:

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

Keterangan:

Y: Kepuasan Kerja

a. : Nilai Konstan

b. : Koefisien Regresi

X1 : Komunikasi

X2 : Penyesuaian Diri

e : standart eror of estimasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data versi SPSS 29 disajikan di bawah:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.065	16.169		.746	.001
	KOMUNIKASI	-.117	.298	-.115	2.392	.000
	PENYESUIAN DIRI	.742	.628	.347	2.181	.002

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.12, koefisien-koefisien tersebut digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.065 + 0,117X_1 + 0,742X_2 + e$$

Menggambarkan suatu persamaan variabel dalam model regresi diatas yaitu:

a. Nilai konstanta (a) r

Terdapat nilai konstanta yang positif dan menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang positif dan variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ), jika variabel komunikasi dan peyesuaian diri yang bernilai konstantan ( maka seperti tidak ada atau sama dengan nol), sehingga hasil nilai kepuasan kerja yaitu 12,065

b. Nilai koefisien regresi  $b_1 = 0,117$

Memperlihatkan dimana jika koefisien regresi variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$  nilai bersifat positif, jika (komunikasi) menurut dengan senilai dalam satuan maka nilai variabel (kepuasan kerja) pula menurut dengan nilai 31,274.

c. Nilai koefisien regresi  $b_2 = 0,742$

Hasil memperhatikan dimana jika koefisien regresi variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  adalah nilai yang bersifat positif, jika variabel independen (penyesuaian diri ) bertambah suatu satuan, nilai variabel independen (kepuasan kerja) juga mengikut pula 0,742.

#### 4. Uji Parsial (T)

Uji parsial merupakan pengujian dimana seberapa jauh variabel independen terdapat pengaruh yang secara simultan dan signifikan terhadap variabel dependen . Metode yang akan dapat digunakan dalam tingkat  $\alpha=5\%$  maka diketahui  $n=13$ , rumus  $df=n-k$  (jumlah sampel-jumlah variabel )  $df=10$ . Maka

pada nilai t-tabel dalam pembahasan dimana nilai signifikan 0,05 dan df 10 adalah 1,812 maka pada t-tabel selanjutnya akan digunakan sebagai salah satu syarat dalam melakukan pengambilan pada keputusan. Dimana uji asumsi di uji parsial (t) sebagai berikut:

- a) Maka jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- b) Maka jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak seperti tidak terdapat pengaruh diantara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil pengujian uji parsial t menggunakan SPSS versi 24 sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Uji Parsial T**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.065	16.169		.746	.001
	X1	-.117	.298	-.115	2.392	.000
	X2	.742	.628	.347	2.181	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada table 4.13 diketahui nilai t-hitung komunikasi 2,392 > t-tabel 1,812 sehingga dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang artinya komunikasi secara signifikan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada nilai t-hitung Peyesuaian diri sebesar 2,181 yang artinya  $2,181 > t\text{-tabel } 1,812$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang artinya peyesuaian diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 5. Uji Simultan (F)

Uji simultan yaitu bagaimana menguji variabel bebas sekaligus (komunikasi dan peyesuaian diri) dimana variabel dependen (kepuasan kerja). Model yang digunakan dengan nilai tingkat  $\alpha=5\%$  maka  $n=13$ , dengan rumus  $df(n1)=k-1$  dimana  $df(n1)=3-1$  menjadi 2 dan  $df(n2)=n-k$  yaitu  $df(n2)=13- 3$  menjadi 10. Jadi pada nilai f-tabel dalam penelitian ini yaitu adalah 4,103, sehingga pada f-tabel digunakan dalam salah satu syarat mengambil keputusan dalam uji simultan, yaitu :Sebuah akibatnya, jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari F-tabel,  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  menerima bahwa Y dipengaruhi secara simultan oleh variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  Maka:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  terima bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (variabel bebas) sekaligus secara simultan berpengaruh terhadap Y (variabel terikat).
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan sehingga tidak berpengaruh terhadap Y (variabel terikat).

Adapun hasil dari uji simultan (F) yang menggunakan SPSS versi 24 sebagai berikut.

**Tabel 4.14** Uji simultan (F)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.135	2	14.568	4.783	.000 <sup>b</sup>
	Residual	186.096	10	18.610		



Total	215.231	12			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Penyesuaian diri, Komunikasi

Berdasarkan pada tabel dilihat nilai F-hitung sebesar 4,783 menunjukkan F-hitung  $4,783 > F\text{-tabel } 4,103$ , maka bisa dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dan secara spesifik: dimana Komunikasi dan Penyesuaian Diri berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT PLN.

## 6. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien digunakan untuk mengetahui seberapa jauh dalam kemampuan uji untuk menjelaskan berbagai factor variabel kepuasan kerja di penelitian ini. Berikut adalah output akhir dari uji koefisien jaminan.

**Tabel 4.15** Model Uji Koefisien Determinasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.368 <sup>a</sup>	.135	-.038	4.314

a. Predictors: (Constant), Penyesuaian diri, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan table pada hasil nilai koefisien determinasi (R square) diketahui bahwa nilai pada koefisien determinasi yaitu 0,135 atau sama seperti 13,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa suatu variabel independen komunikasi dan penyesuaian diri, uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana penulis menjelaskan berbagai variabel dalam penelitian ini. dimana penelitian ini berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 13,5%

dimana hasil sisa 86,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain dari model regresi ini.

## **B. PEMBAHASAN**

Pembahasan ini dilakukan untuk menjawab tujuan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, selanjutnya akan dibahas mengenai penerima hipotesis penelitian yang disertai dengan penjelasan yang diuraikan sebagai berikut:

### **1. Komunikasi**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja secara signifikan, oleh karena itu dalam komunikasi pada PT PLN Luwu Utara memiliki tingkat komunikasi yang sangat tinggi dikalangan pegawai sehingga komunikasi terhadap kepuasan kerja yang harus dipertahankan di PT PLN agar tetap mudah dalam menjalankan tugas-tugas di setiap bidang yang dikerjakan masing-masing pegawai. Dimana didukung oleh teori Newstrom teori sistem perilaku dijelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepemimpinan dan komunikasi, selanjutnya kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi dan pada akhirnya komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja.<sup>55</sup>

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riadi dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero). yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara

---

<sup>55</sup>Newstrom. John W., Davis, Keith, Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ke Tujuh. Alih Bahasa, Agus Dharma. Jakarta: Erlangga. 2007. 26

signifikan pada komunikasi terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) Medan.<sup>56</sup> Dan pada Ainun Khulfatya dari program studi manajemen fakultas ekonomi Universitas Negri Makassar Judul “Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada hj kalla toyota cabang pare-pare, dimana hasil dari penelitian ini komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap dengan kepuasan kerja<sup>57</sup>.

## 2. Penyesuaian Diri

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penyesuaian diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa penyesuaian diri terbukti sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT PLN Luwu Utara oleh karena itu PT PLN Luwu Utara hendaknya semakin memahami tentang pentingnya penyesuaian diri pada pegawainya.

Agar para pegawai tersebut dapat bersosialisasi antar satu dengan yang lain, saling bertukar pikiran, dan mampu bertahan menghadapi frustrasi saat bekerja, dan mampu menyelesaikan konflik yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dimana didukung oleh teori Hurlock penyesuaian diri diartikan sebagai keberhasilan seseorang untuk menyesuaikan diri terhadap orang lain pada umumnya dan terhadap kelompok pada khususnya.<sup>58</sup>

<sup>56</sup>Riadi, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero). Medan,” *Komunikasi*, vol.4 tidak. 3,2019, hl.24

<sup>57</sup>Ainun khulfatya Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hj Kalla Toyota Cabang Pare-Pare(Universitas Negri Makassar 2019)

<sup>58</sup>Hurlock, Elizabeth , “Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Rentang Kehidupan”, Edisi Kelima, Erlangga. 1997. 16

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desti Natalia yang menunjukkan bahwa pengaruh penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Medan.<sup>59</sup> Pada penelitian Sahira dari program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kota makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotifasi kerja meningkatkan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi. <sup>60</sup> Dan pada penelitian Nurlaela Rezkianti dari program studi psikologi fakultas humaniora dan bisnis universitas pembangunan jaya tanggerang selatan Judul “Pengaruh penyesuaian diri terhadap social well-being pada pekerja selama pandemic covid-19 di Jakarta dimana Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri berpengaruh secara signifikan terhadap social well being. <sup>61</sup>

### 3. Kepuasan Kerja

---

<sup>59</sup>Desti Natalia, Universitas Sumatera Utara (2018),”Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Medan Sebagai Akibat Dari Penyesuaian Lingkungan Tempat Kerja.” Akses Ke Ho2 03 Dimulai Pada Tanggal 14 Februari 2022.

<sup>60</sup>Sahira”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar (Universitas Muhammadiyah Makassar 2018)

<sup>61</sup> Nurlaela rizkianti ”Pengaruh Penyesuaian diri Terhadap Social Well Being Pada Pekerja Selama Pandemic Covid-19 di Jakarta(Universitas Pembangunan Jaya Tangerang Selatan 2021)

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh komunikasi dan penyesuaian diri secara bersamaan mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan penyesuaian diri menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu dalam hal ini PT PLN dapat meningkatkan komunikasi dan penyesuaian diri sehingga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel komunikasi dan penyesuaian diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT PLN Luwu Utara.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia Azahri dengan judul Pengaruh komunikasi dan penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN Transmisi Bali yang menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dan penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja pegawai di PT PLN Transmisi Bali.<sup>62</sup> Dan pada penelitian Rendi Eka Santosa, fakultas ekonomi, Universitas Langlangbuana, dengan judul Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja pegawai PT Cemara Agung, Cicalengka 2017 54 dimana hasil penelitian bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup>Ameli Azahri” Pengaruh komunikasi dan penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN Transmisi Bali tahun 2018

<sup>63</sup>Rendi Eka Santosa, fakultas ekonomi, Universitas Langlangbuana, dengan judul Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja pegawai PT Cemara Agung, Cicalengka, 2017. 54



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini terjadi karena di PT PLN Luwu utara memiliki tingkat komunikasi yang sangat tinggi dikalangan pegawai sehingga komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang harus dipertahankan di PT PLN agar tetap mudah dalam menjalankan tugas-tugas di setiap bidang yang dikerjakan masing-masing pegawai.
2. Variabel penyesuaian diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini menunjukkan bahwa penyesuaian diri terbukti sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT PLN Luwu utara oleh karena itu PT PLN Luwu Utara hendaknya semakin memahami tentang pentingnya penyesuaian diri pada pegawainya, agar para pegawai tersebut dapat bersosialisasi antara satu dengan yang lain, saling bertukar pikiran, dan mampu bertahan menghadapi frustrasi saat bekerja, dan mampu menyelesaikan konflik yang berhubungan dengan pekerjaannya.
3. Secara simultan masing-masing dari variabel komunikasi dan penyesuaian diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena di PT PLN Luwu Utara memiliki tingkat komunikasi yang sangat tinggi dikalangan pegawai sehingga komunikasi dalam lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang harus dipertahankan di PT PLN

agar tetap mudah dalam menjalankan tugas-tugas disetiap bidang yang dikerjakan masing- masing pegawai.

Sedangkan penyesuaian diri terbukti sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT PLN Luwu Utara oleh karena itu PT PLN Luwu Utara hendaknya semakin memahami tentang pentingnya penyesuaian diri pada pegawainya, agar para pegawai tersebut dapat bersosialisasi antara satu dengan yang lain, saling bertukar pikiran, dan mampu bertahan menghadapi frustrasi saat bekerja, dan mampu menyelesaikan konflik yang berhubungan dengan pekerjaannya dan lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian ini, sehingga peneliti memberikan usulan untuk digunakan sebagaimana perbandingan perbaikan serta dapat mendorong para peneliti selanjutnya sebagai berikut:

### **1. Bagi pihak PT PLN Luwu utara**

Mengacu pada tingkat kepuasan kerja pegawai untuk memberi dukungan, sebaiknya pimpinan lebih memahami dan mengerti serta memberikan dukungan lebih kepada para pegawainya saat melaksanakan tugas, karena jika pimpinan mampu menerapkan komunikasi sesama pegawai serta mampu memberi dukungan kepada pegawai dengan baik dan benar, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan prestasi instansi juga akan meningkat, dan hubungan kerja pegawai terhadap atasan agar tetap lebih baik lagi sehingga



pegawai dapat dengan nyaman melakukan pekerjaan. Sehingga para pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya jika bekerja dengan rasa nyaman.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian ini semoga membantu mengembangkan penelitian selanjutnya dan penelitian selanjutnya dapat pula membuat pertanyaan menggunakan variabel yang berbeda serta mencakup variabel terbaru sehingga pertanyaan tersebut lebih luas dan lebih beragam, dan penelitian selanjutnya dapat dijadikan sebagai acuan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Langi, Christin Mega, Bernhard Tewal, dan Lucky O.H Dotulong. "Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder," *Jurnal Emba* (10, No.1 Januari, 2022), 450-460 .
- P, Afandi. "*Concept dan Indicator Human resource Management For Management Research Yogyakarta Deepublish.*" *Jurnal Management* (Vol.20. no.17 Juni 2019), 2-3.
- Febrianti, Dinni Asi, dan Anita Listiara, Y.F La Kahija. "Penyesuaian Diri Dalam Bekerja Pada Pengasuh di Panti Asuhan Cacat Ganda." *Jurnal Psikologi Undip* (Vol.14, no.1 April 2015), 68-80.
- Fathonah, Siti, dan Ida Utami. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) Sebagai Variabel Permoderasi." *Jurnal* (Surakarta: Ste Aub Surakarta,2010). 4.
- Dewi, Ni Made Sintya., dan I Gede Adnyana Subiby."Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi." *Jurnal* Vol.5, no.11 (Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Udyana, 2016), 6.
- Kreitner, Robert. "Perilaku Organisasi". Jakarta : Salemba. 2014. 135
- Kotler, P. Kevin Lane Keller. "Perilaku Konsumen (Sikap Dan Pemasaran). Qiara Media. 2018. 138
- Soekanto Soerjono. "Sosiologi Suatu Pengantar ".Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2007. 6

Wibowo. *Management Sumber Daya Manusia*. Cet. IV (Jakarta: Rajawali Press, 2014).

Wibowo R. A. "Komunikasi Bisnis", Semarang, 2019. 165

Trinovela Simanjutak dan Vera Sylvia Saragi Sitio "Pengaruh Knowledge Sharing And Egagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba Narogong Bogor". 2021. Vol. 2. 44

Panggabean, Mutiara. S. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bogor: Ghalia Indonesia. 2002. 5

Sahira. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar." *Skripsi* (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018).

Khulfatya, Ainun. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hj Kalla Toyota Cabang Pare-Pare." *Skripsi* (Universitas Negeri Makassar, 2019).

Rizkianti, Nurlaela. "Pengaruh Penyesuaian Diri Terhadap *Social Well Being* Pada Pekerja Selama Pandemic Covid-19 di Jakarta." *Skripsi* (Universitas Pembangunan Jaya Tangerang Selatan, 2021).

Sari, Eci Permata. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang." *Skripsi* (Universitas Negeri Islam Raden Fatah Palembang, 2017).

Sitorus, Raja Mandi Tua. *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. (Surabaya, 2020).

Arsyad, Andi Asy'hary J., dan Muhammad Ramlan Febriyansyah. *Iklm Komunikasi Organisasi Kantor Pelayanan Publik*. (Jawa Barat, 2022).

Mbus, Agung Hermawan. *Komunikasi Pemasaran*. (Universitas Negeri Malang, 2012).

Ginting, Pjp. "Penyesuaian Diri Dalam Organisasi." *Jurnal Penelitian Manajemen*. (Vol.1, no.2, 2019), 224.

Asiah, Nur. "Penyesuaian Diri Pada Bidang Pekerjaan Yang Mendominasi Laki-laki." *Skripsi*. (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. 2007).

Indrasari, Meithiana. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan." (Sidoarjo, 2017).

- Sujati, Yosep Guntur Gathut, “Kepuasan Kerja Anti Penting, Faktor-faktor yang Mempengaruhi dan Dampak Implikasinya Bagi Organisasi.” *Skripsi*, (Universitas Sanata Dharma, 2018).
- Agustini, Fauzia., dan Mba. “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.” (Medan, 2019).
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi 13. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Arkunto, Suharsimi. *Prosedur Suatu Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Qomusiddin., Ivan Fanani. *Statistik Pendidikan*. Edisi 1. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019.
- Santosa, Purbayu Budi., dan Ashari. *Statistic dengan Microsoft Excel & Sps*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi Offset, 2005.
- Priyatno, Duwi. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengelolannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media, 2016.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 9 (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018
- Ridwan., dan Sunarto. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Hurlock, Elizabeth , “Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Rentang Kehidupan”, Edisi Kelima, Erlangga. 1997. 16
- Desti Natalia, Universitas Sumatera Utara (2018),”Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Medan Sebagai Akibat Dari Penyesuaian Lingkungan Tempat Kerja.” Akses Ke Ho2 03 Dimulai Pada Tanggal 14 Februari 2022.
- Sahira”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar (Universitas Muhammadiyah Makassar 2018)
- Sujarweni, V.Wiratna. *Metodeologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*.Yogyakarta, 2019.
- Ridwan.*Belajar Penelitian Untuk Guru Kartawa Penelitian Pemula*.Bandung” Alfabeta, 2009.
- Sitti Roskina mas, dan Phil Ikhfan Haris “Komunikasi dalam organisasi” UNG Press Gorontalo, 2020. 7-9

- Robbins, Stehen P, "Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8 Prenhandillo, Jakarta 2001
- Adam Sumitro "Hubungan antra kematangan emosi dengan Problem Focused Coping" 2012. 13
- Edy sutrisno "Manajemen Sumber Daya Manusia" prenada Media Group. 2019. 77
- Bangun, W. "Manajemen Sumber Daya Manusia.(T. P. 1, Ed.).Jakarta : Erlangga 2012. 1-2
- Sutardji "Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia" Yogyakarta, Dee Publish. 2016. 10-11
- Meilthiana Indrasari. "kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan" Sidoarjo 2017. 38
- Kurniawati, Indra Kusdianto, Pasoni Mustafa Muhani,"Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Kryawan Pada Kantor PT.PLN (persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara", 2020. 2
- Sugiarto,Endar. "Psikologi Pelayanan Dalam Industri Jasa" PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 1999. 9
- Riadi, "Pengaruh Komunikasi Tempat Mengerjakan Kepuasan Kerja PT PLN (Persero). Medan," Komunikasi, vol.4 tidak. 3,2019, hl.24
- Natalia Desti, Universitas Sumatera Utara (2018),"Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Medan Sebagai Akibat Dari Penyesuaian Lingkungan Tempat Kerja." Akses Ke Ho2 03 Dimulai Pada Tanggal 14 Februari 2022
- Azahri Ameli" Pengaruh komunikasi dan penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN Transmisi Bali tahun 2018
- Agustiani, H. (2018). Psikologi Perkembangan: Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri dan Penyesuaian Diri pada Remaja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mutammimah. (2014). Hubungan Konsep Diri Dan Kecerdasan Emosi Dengan Kemampuan Penyesuaian Diri.Jurnal Psikologi Indonesia,3(1), 42-51.
- Desmita.(2014). Psikologi Perkembangan Peserta Didik. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ali, M. dan Asrori. 2011. Psikologi Remaja - Perkembangan Peserta Didik. Cetakan ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Responden yang terhormat

Dengan hormat

Nama saya Riswanti mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo, dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun skripsi dengan judul “ Pengaruh Komunikasi Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kepuasan kerja Pada Karyawan PT PLN Luwu Utara.

Perlu diketahui bahwa penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang dapat merugikan pihak lain yaitu Responden, Semua Informasi dari hasil penelitian akan di jaga kerahasiaannya dan hanya di perlukan untuk kepentingan penelitian. Jika Saudara /i bersedia maka saya akan mohon kesediaan untuk mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kesediaannya menjadi responden saya ucapkan banyak terimakasih.

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jabatan :

Alamat :

## PETUNJUK PENGISIAN

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda ( $\surd$ ) pada salah-satu pilihan jawaban yang tersedia hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan yang terdapat empat alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert yaitu

( SS ) Sangat setuju = 4

( S ) Setuju = 3

( TS ) Tidak Setuju = 2

( STS ) Sangat tidak setuju = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.

## A. KOMUNIKASI (X1)

No	Komunikasi	4	3	2	1
		SS	S	TS	STS
1.	<b>Kemudahan dalam memperoleh informasi</b> Proses komunikasi antara Atasan dan karyawan mengenai tugas kebijakan- kebijakan terkait perusahaan lebih mudah.				
	Dengan komunikasi interaksi dengan para karyawan maupun atasan memudahkan untuk mendapatkan berbagai informasi.				
2.	<b>Intensitas komunikasi</b> Dalam berkomunikasi sesama karyawan, kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk dan mudah di pahami				
	Sesama karyawan Saling percaya dan saling terbuka dalam berkomunikasi tentang pekerjaan.				
3.	<b>Evektivitas komunikasi</b> Atasan dapat berkomunikasi dengan efektif dalam perusahaan atau organisasi.				
	Atasan memberikan informasi yang sesuai kepada karyawan				
	Komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik.				
4	<b>Tingkat pemahaman pesan</b> Setiap informasi yang di berikan atasan mudah dipahami				
	Komunikasi antara rekan kerja dapat di pahami dengan baik				
5	<b>Perubahan sikap</b> Dalam bertukar pendapat maupun ide antara rekan kerja dapat merubah sikap				



## B.PENYESUAIAN DIRI(X2)

No	Penyesuaian Diri	4	3	2	1
		SS	S	TS	STS
1.	<b>Kemampuan</b> Setiap karyawan mampu berinteraksi dan dapat menyesuaikan diri				
	Setiap karyawan mampu menyesuaikan diri dalam pekerjaan				
2.	<b>Kepuasan diri</b> Bersama dengan rekan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dalam kerja				
	Peralatan yang lengkap dapat memudahkan setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan				
3.	<b>Adaptasi</b> Mengikuti dan memahami perkembangan dan kebijakan baru dalam pekerjaan				
	Berfikir fleksibel dalam menghadapi tuntutan tugas dan situasi yang baru dalam perusahaan.				

## C.KEPUASAN KERJA (Y)

No	Kepuasan Kerja	4	3	2	1
		SS	S	TS	STS
1.	<b>Kenyamanan kerja pegawai</b>				
	Kenyamanan kondisi lingkungan tempat kerja memadai				
	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan setiap karyawan sesuai dengan keterampilan masing- masing				
2.	<b>Contigen Reward</b>				
	Adanya jaminan masa tua dari pekerjaan (pensiunan)				
	Upah / gaji yang yang diterima seimbangn dengan tugas atau pekerjaan yang dikerjakan setiap bulan.				
	Supervisor memberikan hukuman atau sanksi atas kelalaian bagi karyawan dalam pencapaian target				
3.	<b>Absensi (Kemangkiran)</b>				
	Memberikan kesempatan bagi karyawan yang absen atau tidak dapat hadir				
	Memberikan estimasi yang sesuai bagi karyawan yang izin pada saat jam kerja.				

*Lampiran 2*

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126

### Correlations

		TotalX
X1.1	Pearson Correlation	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	13
X1.2	Pearson Correlation	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	13
X1.3	Pearson Correlation	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	13
X1.4	Pearson Correlation	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	13
X1.5	Pearson Correlation	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	13
X1.6	Pearson Correlation	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	13
X1.7	Pearson Correlation	.585*
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	13
X1.8	Pearson Correlation	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	13
X1.9	Pearson Correlation	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	13
X1.10	Pearson Correlation	.642*
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	13
TotalX	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	13

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

### Correlations

		TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	13
X2.2	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	13
X2.3	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	13
X2.4	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	13
X2.5	Pearson Correlation	.676*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	13
X2.6	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	13
TotalX2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	13

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	6

### Correlations

		TotalY
Y1	Pearson Correlation	.581*
	Sig. (2-tailed)	.037
	N	13
Y2	Pearson Correlation	.795**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	13
Y3	Pearson Correlation	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	13
Y4	Pearson Correlation	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	13
Y5	Pearson Correlation	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	13
Y6	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	13
Y7	Pearson Correlation	.826**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	13
TotalY	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	13

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	7

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		13
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93801715
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.093
	Negative	-.145
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.065	16.169		.746	.473		
	Komunikasi	-.117	.298	-.115	-.392	.703	1.000	1.000
	Penyesuaian diri	.742	.628	.347	1.181	.265	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja



**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KOMUNIKASI KEPUASAN KERJA	* Between Groups	(Combined)	159.077	10	15.908	.636	.745
		Linearity	3.067	1	3.067	.123	.760
		Deviation from Linearity	156.010	9	17.334	.693	.714
	Within Groups		50.000	2	25.000		
	Total		209.077	12			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
PENYESUIAN DIRI KEPUASAN KERJA	* Between Groups	(Combined)	38.231	10	3.823	.850	.653
		Linearity	5.767	1	5.767	1.282	.375
		Deviation from Linearity	32.464	9	3.607	.802	.668
	Within Groups		9.000	2	4.500		
	Total		47.231	12			

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	12.065	16.169		.746	.001
	KOMUNIKASI	-.117	.298	-.115	2.392	.000
	PENYESUIAN DIRI	.742	.628	.347	2.181	.002

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.065	16.169		.746	.001
	X1	-.117	.298	-.115	2.392	.000
	X2	.742	.628	.347	2.181	.002

a. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.135	2	14.568	4.783	.000 <sup>b</sup>
	Residual	186.096	10	18.610		
	Total	215.231	12			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Penyesuaian diri, Komunikasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.368 <sup>a</sup>	.135	-.038	4.314

a. Predictors: (Constant), Penyesuaian diri, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

*Lampiran 3*





**Riswanti**, Lahir di palempa pada tanggal 23 April 2001. Penulis merupakan anak bungsu dari empat bersaudara dari pasangan seorang Ayah yang bernama Muslimin dan Ibu Rugaiya. Penulis bertempat tinggal di Dusun Palempa, Desa Subur, Kecamatan Sukamaju Selatan, Kabupaten Luwu Utara. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 184 Subur pada tahun 2007-2013, dan melanjutkan kejenjang Madrasah Tsanawiya di MTS Misbahul Ulum Sukamaju Selatan Pada tahun 2013-2016. Pada saat menempuh pendidikan di MTS Penulis aktif dalam bidang ekstrakurikuler bola volley. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Luwu Utara yang kini berganti nama menjadi SMA Negeri 10 Luwu Utara. Selama menempuh pendidikan di SMA Negeri 10 Luwu Utara Penulis Aktif dalam bidang Osis dan Pramuka. Dan pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, tepatnya di Institut Agama Islam Negeri Palopo di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Email: [anthyrra259@gmail.com](mailto:anthyrra259@gmail.com)

