PENGARUH KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM GROUP CABANG PALOPO

Rara Ramadhani

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo
Jalan Jendral Sudirman Km 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo
Sulawesi Selatan 91992

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, Penelitian dilakukan di PT Telkom Group cabang kota palopo. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ii adalah data kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Group sedangkan beban kerja berpegaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Group.

Kata kunci: Komunikasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of communication and workload on employee job satisfaction. The research was conducted at PT Telkom Group, Palopo city branch. The type of data used in this research is quantitative data. Data were collected through questionnaires which were distributed to 50 people. The results of this study indicate that: communication has no significant effect on employee job satisfaction at PT Telkom Group, while workload has a significant effect on employee job satisfaction at PT Telkom Group.

Keywords: Communication, Workload, Job Satisfaction

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sangat terbatas sifatnya, maka perusahaan harus mampu untuk memperdayakan dan mengoptimalkan guna untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Menurut Hasibuan (2012:9) ”Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sumber daya manusia adalah salah satu dari keunggulan perusahaan untuk bersaing dalam efektivitas, efisiensi dan fleksibilitas dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berbagai macam latar belakang individual karyawan yang sangat berbeda, seperti pengalaman, ekonomi, pendidikan, harapan, kebutuhan, status, dan lain sebagainya, sehingga dapat menuntut divisi sumber daya manusia perusahaan agar dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga dapat menunjang tujuan organisasi yang ingin dicapainya. Karyawan yang puas dengan pekerjannya akan bekerja dengan lebih baik dan semaksimal mungkin, sedangkan karyawan yang kurang puas dengan pekerjaanya lebih sering mengabaikan pekerjaannya dan kemungkinan untuk mengundurkan diri.

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 perusahan. Seorang pemimpin harus lebih baik berkomunikasi dengan pegawai maupun stafnya agar apa yang disampaikan lebih jelas dan efektif di lingkungan kerjanya.

Ali dan Haider (2012) 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 selalui 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 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, organisai, maupun masyarakat termasuk dalam bentuk interaksi sosial yang mempengaruhi kerjasama, kepimpinan, dan peniruan sosial. Tanpa komunikasi perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan tidak ada peluang bagi kelompok untuk memengaruhi perilaku seseorang.

Menurut (Sunyoto, 2017) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja yaitu suatu keadaan pekerjaan yang harus dipertanggung jawabkan penyelesaiannya oleh pegawai dengan beban kerja yang cukup berat dengan kemampuan yang terbatas dimiliki oleh pegawai. Jika beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan resiko kerja seperti stress dan kelelahan berlebihan, dan jika beban kerja terlalu rendah akan mengakibatkan kebosanan pada karyawan dapat mengurangi efisiensi perusahaan. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Kemudian adapun kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan aspek keadilan yang diterima karyawan atas apa yang telah dikerjakan disumbangkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan rasa emosional dari hati karyawan karena terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari sebuah perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Apabila aspek keadilan karyawan berjalan dengan baik maka karyawan merasa puas dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Menurut Nasution (2009) kepuasan kerja merupakan situasi terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan seperti kebutuhan terhadap pekerjaan, tingkat supervisi, hubungan antar karyawan, kesempatan untuk berkarier serta kenaikan pangkat dan upah yang sesuai.Kepuasan kerja sangat penting oleh beberapa faktor yang dimana kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan ganjaran yang pantas pada suatu perusahaan. Oleh sebab itu, pemimpin mampu mencipatakan komunikasi yang baik kepada pegawainya dan diikut sertakan dalam melakuan sebuah organisasi agar pegawai tersebut diberi kepercayaan untuk melakukan keputusan bersama.

Organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, sehingga akan meningkatkan performa yang nantinya mencapai tingkat kepuasan

kerja yang tinggi.Locke dalam Waluyo, (2013:125). Mengatakan Kepuasan kerja adalah hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik dan benar, selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya bagi organisasi. karyawan akan bekerja dengan baik apabila mereka merasa puas dengan apa yang mereka harapkan kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan. Sehingga, bagi masyarakat akan menikmati hasil produksi yang maksimum dari organisasi tersebut.

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk / Telkom khususnya di wilayah Kota Palopo Sulawesi Selatan merupakan sebuah perusahaan atau organisasi yang bergerak di bidang perusahaan informasi dan komunikasi (infokom) serta penyediaan layanan dan jaringan yang lengkap di Indonesia.dan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang telekomunikasi yang saat ini sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Beberapa layanan yang tersedia adalah Telkom Internet Network Submission, Indie Home Telkom, Pemasangan Jaringan TV Kabel dan Jaringan Telepon.Penyiar ini juga dapat menerima pengaduan jika timbul masalah pada jaringan pelanggan Telkom.Pengaduan juga dapat disampaikan secara online melalui website, telkom online melalui media sosial resmi telkom atau melalui layanan telkom.Anda juga bisa mendapatkan informasi kuota billing Telkom atau paket paket jaringan internet melalui kontak media sosial dan cantor resmi Telkom.

Kemudian berdasarkan survei yang dilakukan pihak Telkom (2018) menjelaskan bahwa yang menggunakan layanan IndiHome (Triple Play) bukan hanya di kalangan rumah saja, tetapi melainkan juga produk IndiHome telah digunakan pad, kantor, sekolah, kafe, dan beberapa tempat lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan perkembangan teknologi dan upaya perbaikan yang dilakukan PT TELKOM diawal perkenalan IndiHome tahun 2015 hingga sekarang di tahun 2020 menunjukkan bahwa produk IndiHome mampu berkembang dan meningkatkan penjualannya di Kota palopo. Sehingga hal ini akan menjadi tantangan tersendiri bagi PT TELKOM untuk menjaga peningkatan pelanggannya.Berkaitan dengan hal tersebut, telah terdapat beberapa pesaing yang juga perlu di perhatikan secara serius oleh pihak PT TELKOM seperti Perusahaan XL Axiata yang meluncurkan produk XL Home yang telah menyentuh pasar Triple Play di beberapa kota besar di Indonesia diantaranya adalah Kota Makassar dengan menggunakan layanan fiber broadband yang juga di gunakan oleh IndiHome. Dalam rangka memberikan

layanan jasa yang terbaik untuk pelanggan perusahaan kini tidak bisa hanya berfokus pada pengembangan produknya saja namun perusahaan juga harus memperhatikan pelayanan yang diberikan, apakah pelayanan tersebut dapat menimbulkan kepuasan pelanggan terhadap produk dan layanan yang telah diberikan. Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul "**Pengaruh Komunikasi dan Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telkom Group Cabang Kota Palopo"**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telkom cabang Palopo?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan Karyawan pada PT. Telkom cabang Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telkom cabang Palopo?
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan Karyawan pada PT. Telkom cabang Palopo?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penelitih dapat menambah pengetahuan dan memecahkan masalah yang di hadapi di perusahaan di bidang manajemen termasuk di sumber daya manuia (SDM) terutama di beban kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karawan PT. Telkom cabang di kota palopo.
2. Bagi pemimpin perusahaan selalu mempertimbangkan untuk mengambil keputusan dan meningkatkan beban kerja dan komunikasi antar manajer dan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.
3. Bagi pembaca diharapkan membuat penelitian ini untuk mengetahui hasil informasi dan sebagai tambahan dan menjadikan penelitian ini sebagai inspirasi kalian.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komunikasi

Menurut Hidayat (2012:19) kata komunikasi berasal dari bahasa latin *"communicare"* yang berarti menyebarkan atau memberitahukan. Kata *communis* yang berarti milik bersama atau berlaku dimana-mana. Sehingga, komunikasi yaitu usaha untuk membangun sebuah kebersamaan yang dilandasi oleh persamaan tentang sesuatu sehingga mendorong diantara pelaku komunikasi untuk saling memahami sesuai dengan keinginan atau tujuan bersama. Terry et al (2010: 207) mendefinisikan komunikasi adalah sebuah prasarana dengan mana seorang manajer diperlengkapkan ia bukanlah suatu kegiatan yang berdiri sendiri, tetapi suatu bagian utama dari hampir semua hal yang dilakukan

manajer itu. Arif Sehfudin (2011) mengatakan komunikasi merupakan perbuatan atau kegiatan penyampaian lambang-lambang yang mengandung arti atau makna.

Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah untuk mencapai saling pengertian (mutual Understanding) antara kedua pihak. Sebelum pesan dikirim ke komunikator, komunikator menentukan makna dalam pesan (decoding), yang kemudian ditangkap oleh komunikator dan diberi makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya (encoding).

2.1.1 Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2015) Penelitian ini menggunakan indikator komunikasi yaitu:

1. Memperoleh informasi dengan mudah Seseorang dapat bekerja dengan baik apabila dalam suatu proses komunikasi mudah memperoleh informasi sehingga ide atau gagasan dapat ditransfer dengan lancar.
2. Intensitas komunikasi ketika terjadi sesuatu percakapan yang baik, proses komunikasi menjadi lebih lancar. Intensitas komunikasi sangat penting untuk kelancaran komunikasi dalam suatu organisasi.
3. Efektivitas komunikasi artinya komunikasi yang terjadi menjadi lambat, yaitu proses komunikasi yang dilakukan secara perlahan dan tatap muka agar lebih mudah bagi orang lainapa yang disampaikan komunikator.
4. Tingkat pemahaman pesan Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Komunikasi yang baik dan lancar dapat memudahkan seseorang atau penerima memahami pesan yang akan disampaikan.
5. seseorang memahami pesan yang dikirimkan komunikator kepada penerima pesan. Sikap berubah tergantung pada apa yang di komunikasikan.

2.2 Beban Kerja

Sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia nomor PM. 40 (2012) Beban Kerja adalah besarnya pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam suatu unit kerja. Ini merupakan penjumlahan dari hasil yang dicapai dan jumlah waktu yang digunakan dalam 1 (satu) tahun. Menurut Tarwaka (2011) Beban kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Robbins (2013) menyatakan bahwa beban kerja negatif atau positif adalah suatu masalah persepsi. Persepsi beban kerja ditinjau dari faktor peran dan atribut pekerjaan. Beban kerja bisa berdampak bagi kesejahteraan karyawan ketika karyawan terlalu tinggi (*over load*) atau terlalu sedikit beban kerja (*under load*) Zainal (2016).

2.2.1 Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut Robbins (2013) beberapa faktor-faktor beban kerja sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti sikap kerja, kondisi kerja, tata ruang, stasiun kerja, tempat kerja, alat dan sarana kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti pendidikan atau pelatihan yang diperoleh, tingkat kesulitan pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan.
b. Organisasi kerja seperti kerja bergilir, waktu istirahat, masa waktu kerja, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pengupahan, pelimpahan tugas, dan wewenang.
c. Lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja biologis, lingkungan psikologis, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja kimiawi. Ketiga aspek ini disebut *"wrong stressor"*.

2. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh sebagai respons terhadap beban kerja eksternal, reaksi tubuh disebut stress. Yang mengisyaratakan bahwa kemudahan stress dapat dilihat baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan

2.2.2 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi antara lain:

1. Target yang perlu dicapai pandangan individu terhadap banyaknya tujuan pekerjaan yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, menggulung, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan meliputi tentang bagaimana pandangan seseorang tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan tambahan diluar waktu yang ditentukan.
3. Standar pekerjaan kesan yang dimiliki oleh seseorang tentang pekerjaannya, misalnya perasaan yang dimilikinya tentang beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang tercermin dari etos kerja, disiplin dan prestasi kerja. Menurut Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2014), kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang muncul dari pekerjaan atau pengalaman profesional seseorang. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan kita tentang pekerjaan kita dan apa

yang kita pikirkan tentang pekerjaan itu. Menurut As'ad (2012) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan melawan pekerjaannya. Selain faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja kondusif dapat mendorong efektivitas perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2000:193). Jadi, kepuasan kerja adalah sikap umum atau emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga akan Nampak pada sikap keseharian karyawan melalui kedipsilinan, moral, dan prestasi kerjanya.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Umam (2010) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji/imbalan yang dianggap adil. Ketika gaji dianggap adil berdasarkan persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok kerja tertentu, hal itu mengarah pada kepuasan dalam kerja.
2. Kondisi kerja yang mendukung, dengan kondisi kerja yang cerah, sejuk, dan peralatan kerja yang nyaman. Dengan kondisi tersebut maka kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan karyawan.
3. Hubungan Kerja (rekan kerja dan atasan) memiliki hubungan kerja yang baik antara rekan kerja dan antasan di suatu perusahaan dan dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Adolfina (2014) ada beberapa indikator kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2. Gaji

Upah dan gaji diketahui memiliki pengaruh yang signifikan, tetapi secara kognitif kompleks dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Promosi

Peluang promosi tampaknya memiliki efek berbeda pada kepuasan kerja.Ini karena promosi datang dalam berbagai bentuk dan disertai penghargaan.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber kepuasan kerja yang penting. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja: pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi lainnya adalah partisipasi atau pengaruh.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim kooperatif adalah sumber kepuasan kerja termudah bagi karyawan individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat, memberikan dukungan, kenyamanan, nasihat dan dukungan kepada anggota individu

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan yang bersifat sementara yang di peroleh dari tinjauan terhadap kerangka konseptual atas rumusan masalah yg telah di tetapkan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: H1 :Diduga bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Group cabang kota palopo H2 : Diduga bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Group cabang kota palopo.

METODE PENELITIAN

Pedekatan penelitian yang digunakan pada penelitian yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatankuantitatif menjelaskan suatu metode-metode penelitian ilmiah yang sistematis dengan menggunakan analisis data statistik. Yakni menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yanbg berkaitan dengan fenomena baik pada bagian-bagiannya maupun pada hubungannya.

HASIL PEMBAHASAN

1. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa komunikasi sebesar 0, 077 dan nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ (0,467 < 2,012). Artinya komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Group cabang palopo.

Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh (Hamali, 2016) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Mustika (2013: 222) yang menyatakan bahwa komunikasi adalah bagian yang sangat penting dalam kehidupan pekerjaan. Dan mudah di pahami sebab komunikasi yang tidak baik akan berdampak luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja.

2.Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa beban kerja sebesar 0,272 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2,693 > 2,012). Artinya beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Group cabang palopo.
hal ini disebabkan ketidakmampuan karyawan untuk tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan yang harus dikerjakan karena kapasitas dan kemampuan karyawan. Konsep hubungan ini didasarkan pada teori acuan (Mudayana, 2010) bahwa beban kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang dihasilkannya. Hal ini dapat disebabkan oleh terlalu banyak pengetahuan khusus, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, tenggat waktu yang terlalu pendek, volume pekerjaan yang terlalu tinggi, dll. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karywan pada PT. Telkom Group Cabang palopo.

2. Berdasarkan hasil uji hipoteisis bahwa beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Group Cabang Palopo.

SARAN

1. Bagi Perusahaan perlu lebih meningkatkan komunikasi antar perusahaan dan bawahan sehingga pelatihan magang ditawarkan pekerjaan yang mudah dicapai dapat dilakukan dengan bagus.

2. Bagi peneliti berikutnya yang ingin mengambil dan menggunakan topic penelitian yang sama supaya lebih mengembangkan aspek-aspek yang ingin diteliti mengangkat setiap objek dengan lebih detai

DAFTAR RUJUKAN

Adolfina. 2014.Analisis Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu. Jurusan Manajemen. Vol. 2 No. 3.Universitas Sam Ratulangi Manado.

Ali, Akbar dan Jahanzaib Haider. (2012). Impact of Internal Organizational Communications on Employee Job Satisfaction in Pakistani Banks. *Journalof Business and Management Studies*, 1 (X): 038-044.

As'ad,Mohamad. 2012. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. EdisIV.Yogyakarta:Liberty

Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen,* Edisi II, Cetakan Pertama. Penerbit BPFEY,Yogyakarta.

Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hidayat, Dasrun. 2012. Komunikasi Antarpribadi dan Medianya. Yogyakarta:

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama.Bandung: PT. Refika Aditama.

Morissan. 2013. *Teori komunikasi : individu hingga massa* . Jakarta : Kencana.

Mudayana, A. A. (2010). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas : Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*, *4*(2), 84–92.

Mustika. 2013. Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Keorganisasian terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTPN TBK KCP Pasar Baru Merangin (The Analysis of Organizational Communication and Commitment Effect On Employee Job Satisfaction In PT. BTPN Tbk KCP, Pasar Baru Merangin). Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 1 No.3 Juli – September 2013, ISSN: 2338 –123X. Program Magister Manajemen Universitas Jambi. online-journal.unja.ac.id/index.php/jmbp/article/download/1480/955. Diakses tanggal 20 Januari 2016,Hal.222.

Nasution, Wendi Amsuri. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel di Medan.*Jurnal MANDIRI*. 4(1): 3-5.

Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.*Skripsi*. Institut Pertanian Bogor*R&D).*Bandung, Alfabeta.

Robbins, Stephen P. 2013. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa. Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.

Sehfudin,Arif. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang). Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.

Tarwaka. 2011. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Manajemen dan implementasi K3 di tempat*

Terry. George,R dan Leslie. W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.*

Umam, Khaerul.2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung Pustaka Setia.

Waluyo, Minto. 2013. *Psiko logi Industri.* PT. Indeks, Jakarta.

Zainal, dkk. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*,