

PERSEPSI KEPUASAN KOMUNIKASI ORGANISASI KARYAWAN PT. EDS MANUFACTURING INDONESIA (PEMI)

***Andini Ratna Bela, *Al Mukarromah**

Email: *andiniratnabela@gmail.com, *aal@iiq.ac.id
IIQ Jakarta

Abstract: The purpose of this study to determine how the perception of organizational communication satisfaction of employees at PT. PEMI, PT. EDS Manufacturing Indonesia manufacturing automotive wiring harness. The company was founded in 1989 and based in Tangerang Indonesia PT. PEMI operates as a subsidiary of Yazaki which is owned by a Japanese company, PT. PEMI is a pioneer of industry wiring harness, manufacture of car body cable. Wairing harness is a collection of one or more wires with several parts conducting electric current. This company managed to give satisfaction to almost all employees who work in this company. The focus of the problem in this study to determine how the perception of organizational communication satisfaction in the company pemi. The research method used is descriptive qualitative research method. While primary data sources are employees at PT. PEMI, while secondary data sources of documents, books related to the author. This theory suggests that communication satisfaction is defined as individual satisfaction with various aspects of communication that exist in the organizational environment, this theory identifies eight communication satisfaction in the organization, namely Climate Communication, Supervisory Communications, Organizational Integration, Media Quality, Horizontal Informal Communication, General Organizational Perspective, Subordinate, Feedback. Data collection techniques are by conducting interviews, observation and documentation, to obtain descriptive data, in the form of written or spoken words from people and observable behavior, and drawing conclusions. The results of this study show that there are 8 points that the authors found about the perception of organizational communication satisfaction of employees of PT. PEMI, namely, First the communication climate in the pemi company is all good, second the communication of superiors with subordinates is very alert if there are problems related to work, Third The Information System Management work environment in this company is good, fourth the quality of communication management here the information provided is always delivered on time and directed, fifth the informal communication and horizontal communication used is informal, sixth the employee's understanding of the company's condition employees really understand the development of the company's ups and downs, seventh communication subordinates to superiors, employees are very well respond to what is ordered by his superiors, eighth feedback in the company provides a reward in the form of cash and promotion.

Keywords: Perception, Organizational Communication, Job Satisfaction

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana persepsi kepuasan komunikasi organisasi karyawan di PT. PEMI, PT. EDS Manufacturing Indonesia manufacturing automotive wiring harness. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1989 dan berbasis di Tangerang Indonesia PT. PEMI beroperasi sebagai anak perusahaan dari Yazaki yang dimiliki oleh perusahaan Jepang, PT. PEMI merupakan pelopor industry wiring harness, pembuatan kabel bodi mobil. Wiring harness adalah kumpulan dari satu atau lebih wire dengan beberapa part mengalirkan arus listrik. Perusahaan ini berhasil memberikan kepuasan kepada hampir seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan ini. Fokus masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana persepsi kepuasan komunikasi organisasi di perusahaan pemi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Sementara sumber data primer adalah karyawan di PT. PEMI, sementara sumber data sekunder dari dokumen, buku yang berkaitan dengan penulis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis teori Down and Hazen teori ini mengemukakan bahwa kepuasan komunikasi didefinisikan sebagai kepuasan individu terhadap bermacam-macam aspek komunikasi yang ada dalam lingkungan organisasinya, teori ini mengidentifikasi ada delapan kepuasan komunikasi di dalam organisasi yakni Communication Climate, Supervisory Communications, Organizational Integration, Media Quality, Horizontal Informal Communication, General Organizational Perspective, Subordinate, Feedback. Teknik pengumpulan data yaitu dengan melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi, untuk memperoleh data-data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 8 poin yang penulis temukan mengenai persepsi kepuasan komunikasi organisasi karyawan PT. PEMI, yaitu, pertama iklim komunikasi yang ada di perusahaan pemi ini semuanya baik, kedua komunikasi atasan dengan bawahan atasan sangat sigap apabila ada masalah terkait pekerjaan, ketiga sistem informasi lingkungan kerja manajemen yang ada di perusahaan ini sudah bagus, keempat kualitas manajemen komunikasi disini informasi yang diberikan selalu disampaikan tepat waktu dan terarah, kelima komunikasi informal dan horizontal komunikasi yang digunakan yaitu informal, keenam pemahaman karyawan akan kondisi perusahaan karyawan sangat mengerti perkembangan naik turun perusahaan, ketujuh komunikasi bawahan kepada atasan, karyawan sangat merespon dengan baik apa yang diperintahkan oleh atasannya, kedelapan umpan balik di perusahaan ini memberikan reward berupa uang tunai dan kenaikan jabatan.

Kata Kunci: Persepsi, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan komunikasi adalah tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dalam lingkungan total komunikasinya. Konsep ini berhubungan dengan perbedaan antara apa yang orang inginkan dan apa yang orang miliki dalam kaitan komunikasi. Komunikasi organisasi sendiri adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti. Komunikasi organisasi yang efektif sangat penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi, karena dapat menciptakan kerja sama yang kuat antar individu dan membantu mencapai tujuan organisasi (Yusak, 2016).

Penulis memilih PT. PEMI sebagai objek penelitian karena perusahaan ini menarik untuk diteliti. Perusahaan ini telah berdiri selama kurang lebih 33 tahun, sejak 1 Januari 1989, dan memiliki lebih dari 5000 karyawan, mayoritas perempuan yang belum menikah. Gaji yang ditawarkan perusahaan ini juga cukup besar dibandingkan dengan perusahaan lain. PT. PEMI adalah perusahaan yang memproduksi wiring harness atau kabel body, salah satu komponen kendaraan yang berfungsi untuk mengalirkan arus listrik atau sinyal. Perusahaan ini berlokasi di daerah Balaraja, Tangerang-Banten.

Di dalam sebuah perusahaan, seringkali ditemui kasus-kasus seperti kecelakaan kerja, karyawan yang resign karena ketidakpuasan kerja, yang disebabkan oleh faktor-faktor seperti rekan kerja yang tidak mendukung, komunikasi dari atasan yang tidak efektif, gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja, dan lain-lain. Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk meneliti kepuasan komunikasi organisasi karyawan di PT. PEMI, termasuk efektifitas komunikasi dengan atasan, kesesuaian gaji dengan beban kerja, dan hubungan antara rekan kerja.

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan teori Downs dan Hazen, yang menjelaskan bahwa kepuasan komunikasi organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: perspektif organisasi, umpan balik personal, integrasi organisasi, komunikasi atasan, iklim komunikasi, komunikasi horizontal, kualitas media, komunikasi bawahan, komunikasi manajemen puncak, dan komunikasi antar departemen (Goenawan, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Jl. Raya Serang KM. 24, Balaraja, Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang, Banten 15610, dengan observasi dan wawancara yang dilakukan dari tanggal 4 Maret hingga 19 Mei 2022. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif, yang berpangkal dari pola pikir induktif dan didasarkan atas pengamatan objektif terhadap suatu gejala sosial. Peneliti berusaha mendeskripsikan secara sistematis objek penelitian apa adanya sesuai dengan analisis data kualitatif. Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dan virtual, menggunakan metode wawancara mendalam untuk mengumpulkan informasi dan memperoleh gambaran keseluruhan tentang topik yang diselidiki. Data primer ini langsung diperoleh dari objek yang diteliti atau sumber utama (Eka, 2020).

Adapun data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber terkait, seperti dokumen atau referensi yang relevan dengan masalah penelitian, dan diperoleh melalui perusahaan atau tempat yang terkait (Muhdar, 2018). Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan pengambilan data kualitatif yang pada dasarnya bersifat deskriptif analisis. Dalam penelitian ini data diambil dengan tiga cara yaitu observasi,

wawancara dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung dan dilakukan pada tanggal 4 dan 7 Maret 2022, tepatnya di perusahaan PT. PEMI Balaraja. Wawancara dilakukan menggunakan wawancara terstruktur dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya. Wawancara dilakukan kepada karyawan PT. PEMI yang bersangkutan, baik melalui pertemuan langsung maupun melalui pesan WhatsApp, karena beberapa informan tidak bisa dijumpai secara langsung pada saat itu. Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data yang dapat memberikan informasi terhadap objek penelitian, seperti dokumen berupa catatan penting, peraturan perundang-undangan, naskah, foto-foto, dan manuskrip. Selain itu, data juga diperoleh melalui kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai, yang kemudian dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman audio tapes dan pengambilan foto.

HASIL DAN PEMBAHASAN

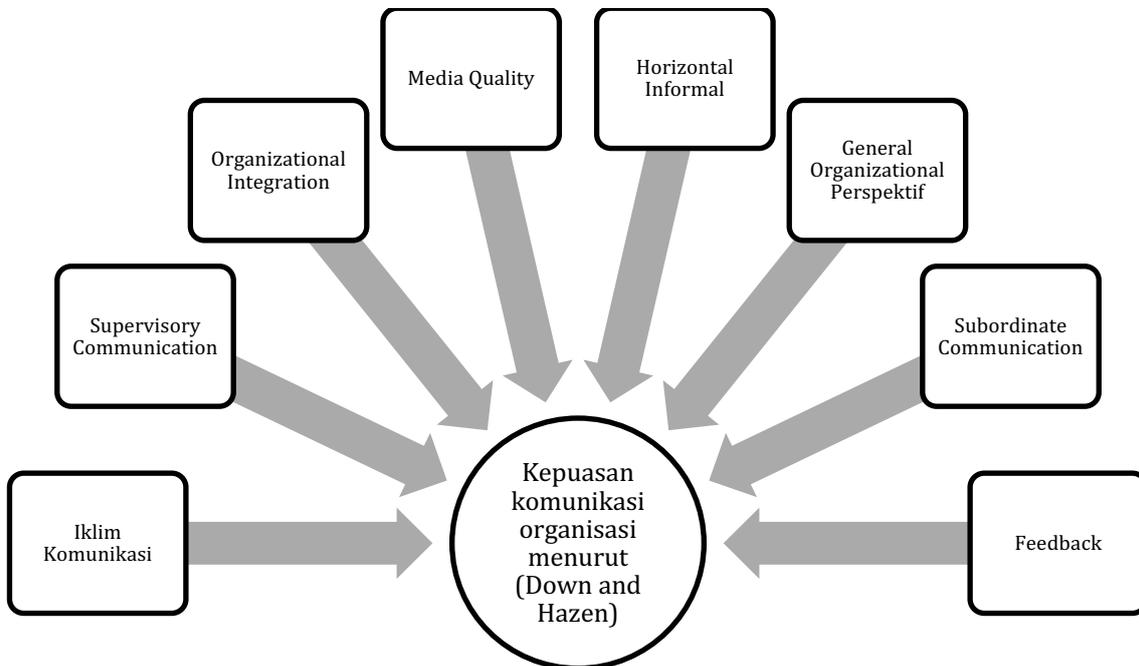
Teori Kepuasan Komunikasi Organisasi Menurut Downs dan Hazen

Menurut Down and Hazen mengemukakan bahwa kepuasan komunikasi didefinisikan sebagai kepuasan individu terhadap bermacam-macam aspek komunikasi yang ada dalam lingkungan organisasinya. Down and Hazen mengidentifikasi ada delapan dimensi kepuasan komunikasi di organisasi:

- a. *Communication Climate*: iklim komunikasi mengacu pada komunikasi pribadi dan juga komunikasi organisasi. Termasuk sejauh mana stimulasi komunikasi dan memotivasi karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi dan sejauh mana itu membuat mereka mengidentifikasi diri dengan organisasi. Di sisi lain, ini termasuk perkiraan sikap terhadap komunikasi yang sehat dalam organisasi.
- b. *Supervisory Communications*: komunikasi dengan atasan mengacu pada sejauh mana atasan dipandang sebagai pendengar dan seberapa baik mereka memperhatikan karyawan, serta mengukur sejauh mana pengawas menawarkan bimbingan berkualitas dengan menyelesaikan masalah di tempat kerja.
- c. *Organizational Integration*: mengacu pada kepuasan yang dimiliki karyawan berkaitan dengan informasi yang mereka terima tentang organisasi dan lingkungan kerja langsung. Ini termasuk kebijakan antar departemen, dan rencana, kebutuhan individu pekerjaan masing-masing individu dan tanggung jawab, dan berita tentang rekan kerja dan pribadi lainnya.
- d. *Media Quality*: mengacu pada apakah rapat telah diatur dengan baik, perintah ditulis dengan singkat dan jelas, serta jumlah komunikasi cukup.
- e. *Horizontal Informal Communication*: menyangkut sejauh mana komunikasi horizontal dan informal akurat dan bebas mengalir. Faktor ini juga mencakup kepuasan dengan keaktifan selentingan.
- f. *General Organizational Perspective*: perspektif organisasi umumnya dikaitkan dengan luasnya informasi tentang organisasi sebagai suatu keseluruhan bentuk luas informasi mengenai organisasi. Berkaitan dengan informasi seperti perubahan pada organisasi, kondisi keuangan, dan informasi tentang kebijakan dan tujuan organisasi.
- g. *Subordinate Communication*: berfokus pada atas dan ke bawah komunikasi dengan bawahan. Hanya pekerja dalam kapasitas pengawasan menanggapi item ini yang meliputi respon bawahan komunikasi ke bawah dan sejauh mana bawahan memulai komunikasi ke atas.
- h. *Feedback*: mendeskripsikan keinginan karyawan untuk mengetahui bagaimana mereka dievaluasi dan bagaimana kinerja mereka dinilai (Agnes, 2018).

Dari teori di atas dapatlah digambarkan kerangka teori yang digunakan pada penelitian ini adalah:

Gambar 1.1 kepuasan komunikasi



Teori Kepuasan Kerja Menurut Luthanz

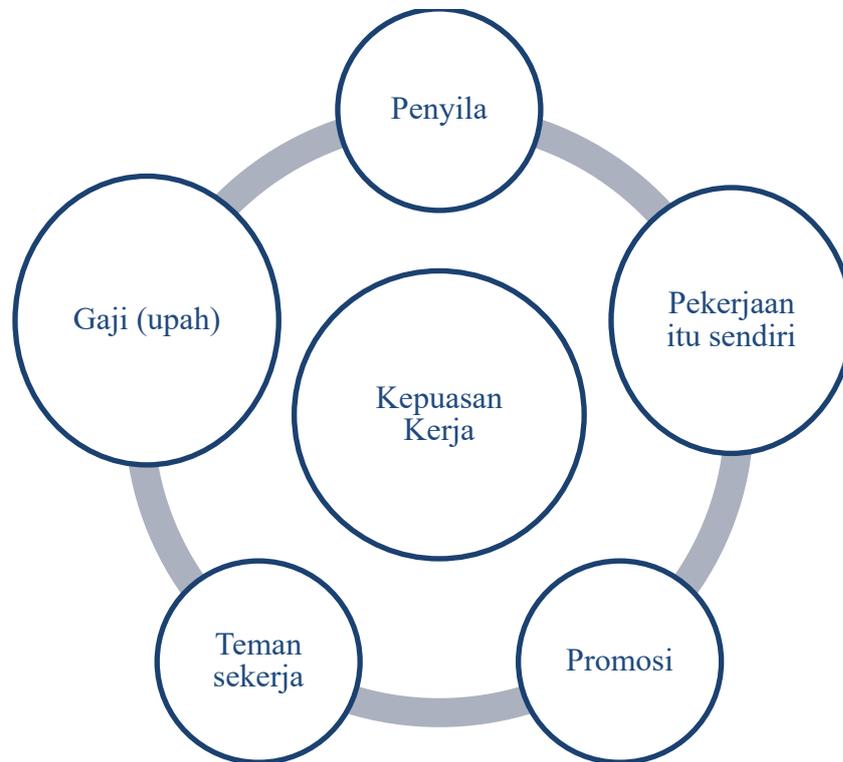
Kepuasan komunikasi organisasi terkait erat dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan komunikasi hanya dapat terjadi jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang, dan bukan suatu konsep tunggal. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang.

Menurut Luthanz Terdapat lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work Itself*), yaitu evaluasi karyawan terhadap tingkat kesulitan yang harus dihadapi oleh seorang karyawan Ketika menyelesaikan tugas dari pekerjaannya.
2. Penyila (*Supervision*) merupakan bentuk evaluasi karyawan terhadap sikap yang ditunjukkan oleh atasannya kepada karyawan tersebut.
3. Teman Sekerja (*Coworkers*) adalah evaluasi karyawan terhadap karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*promotion*) yaitu evaluasi karyawan terhadap ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/Upah (*Pay*) merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan (Alysia, 2015).

Dari teori di atas maka dapatlah digambarkan Aspek kepuasan kerja sebagai berikut:

Gambar 1.2 Aspek kepuasan kerja



Persepsi Kepuasan Komunikasi Organisasi Karyawan PT. Eds Manufacturing Indonesia (PEMI)

1. Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi di sini adalah yaitu sejauh mana komunikasi organisasi yang ada di PT PEMI ini, bagaimana lingkungan kerjanya, rekan-rekan kerja disana, para atasan dan lain-lain.

Salah satu informan bernama Suhadah mengatakan,

“Sudah bagus kalau dari atasan saya terutama manager, supervisor, jadi kalau misalkan ada informasi terbaru dari director itu dia langsung informasikan ke bawah-bawahannya tidak menunggu nanti, untuk rekan kerjanya saling mendukung, kerja sama, tidak ada yang saling iri dan lain-lain, sesama karyawan juga saling mendukung serta kompak dalam kerjasama.”

Menurut 10 informan semuanya mengatakan bahwa komunikasi organisasi, komunikasi terhadap rekan-rekan kerja dan lingkungan yang ada di perusahaan pemi ini semuanya baik.

2. Komunikasi atasan dengan bawahan

Komunikasi atasan dengan bawahan disini yaitu sejauh mana atasan-atasan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahan, mendengarkan

bawahannya atau bersikap terbuka, bersikap adil terhadap semua bawahan, mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

Wawancara dengan informan yang bernama Romlah biasanya beliau apabila terjadi problem dalam pekerjaannya langsung memanggil atasan untuk membantu permasalahan tersebut setelah itu atasanpun langsung menanganinya,

“Kalau saya kan di bagian conveyor biasanya scw stop call wait, artinya dihentikan prosesnya setelah itu memanggil atasan dan menunggu instruksi selanjutnya. Setelah itu baru dibantu kendalanya”

Dari 10 informan yang ada semuanya merasa bahwa atasan sangat sigap apabila ada masalah terkait pekerjaan, mendengarkan bawahannya, dan adil terhadap semua bawahan tanpa melihat pegawai lama ataupun baru.

3. Sistem informasi lingkungan kerja

Sistem informasi lingkungan kerja mengacu pada kepuasan yang dimiliki karyawan berkaitan dengan informasi yang mereka terima tentang organisasi dan lingkungan kerja langsung.

Wawancara dengan informan yang bernama Eman beliau mengatakan bahwan manajemen yang ada di perusahaan ini sangat baik.

“Managemen di PT ini cukup baik hanya saja setiap kebijakan yang keluar tetap melalui proses perundingan dengan pihak serikat kerja, jadi harus ada kesempatan antara kedua belah pihak, supaya tidak ada yang dirugikan antara manajemen dan karyawan”

Dari 10 informan yang ada semuanya mengatakan bahwa manajemen yang ada di perusahaan ini sudah bagus begitupun informasi yang sering diberikan pun dipahami, jika ada yang belum paham bisa ditanyakan kembali kepada atasannya masing-masing, begitupun dengan rekan-rekan kerja semuanya saling membantu satu sama lain.

4. Kualitas manajemen komunikasi

Kualitas manajemen di sini yaitu mengacu pada apakah rapat telah diatur dengan baik, perintah ditulis dengan singkat dan jelas, serta jumlah komunikasi cukup. Wawancara dengan informan Aida beliau mengatakan bahwa atasan memberikan info terkait pekerjaan itu saat *meeting* sebelum memulai kerja. *“Disampaikan langsung saat briefing”*. Dari 10 informan yang ada semuanya mengatakan bahwa informasi yang diberikan selalu disampaikan melalui whatsapp group atau meeting sebelum memulai Kerja.

5. Komunikasi informal dan horizontal

Komunikasi disini yaitu proses komunikasi yang terjadi tanpa memperhatikan struktur organisasi, komunikasi yang bebas mengalir tanpa harus resmi. Wawancara dengan Eman beliau berkata bahwa tidak ada sekat untuk berkomunikasi dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya.

“Di PT ini untuk masalah komunikasi antara atasan dan bawahan tidak ada yang Namanya sekat yang membuat ada kecanggungan dengan kata lain mengalir bebas dengan mengedepankan etika.”

Dari 10 informan 7 informan mengatakan bahwa komunikasi yang digunakan yaitu informal sementara 3 informan berkata bahwa komunikasi yang digunakan yaitu komunikasi formal.

6. Pemahaman karyawan akan kondisi perusahaan

Pemahaman disini adalah sejauh mana karyawan mengetahui tentang kondisi yang ada di dalam perusahaan, termasuk kondisi keuangan perusahaan, bagaimana perkiraan dalam jangka waktu beberapa tahun silam selama bekerja di perusahaan tersebut. Wawancara dengan informan Eti, beliau mengatakan bahwa semenjak adanya Covid-19 perusahaan mengalami gangguan atau penurunan.

“Perkembangannya menurut saya menurun semenjak pandemi Covid-19, segala kegiatan yang dilakukan menjadi terhambat karena pandemi Covid-19.”

Dari 10 informan yang ada, 9 informan mengatakan bahwa perusahaan sedang mengalami penurunan kondisi ekonomi, akibat Covid-19 membuat semua pesanan dari luar menjadi terhambat, tetapi 1 informan mengatakan bahwa perusahaan sedang tidak ada perubahan (stagnan).

7. Komunikasi bawahan kepada atasan

Komunikasi bawahan kepada atasan ini yaitu bagaimana bawahan dalam merespon aturan yang diberikan dari atasannya. Wawancara dengan informan Eman, ia mengatakan bahwa beliau menerima informasi dengan baik dan langsung menjalankannya bahkan beliau suka memberi masukan apabila dibutuhkan

“Saya sebagai pekerja, menerima dan menjalankannya dan seiring berjalannya waktu saya pun sebagai bawahan memberikan masukan apabila diperlukan untuk menjadi lebih baik”

Dari 10 informan yang ada semuanya mengatakan bahwa mereka merespon dengan baik apa yang diperintahkan oleh atasannya masing-masing.

8. Umpan balik

Umpan balik di sini adalah mendeskripsikan keinginan karyawan untuk mengetahui bagaimana mereka dievaluasi dan bagaimana usaha mereka dinilai. Wawancara dengan informan Eman beliau mengatakan bila karyawan kontrak maka akan bisa dilanjutkan kontraknya dan apabila karyawan tetap maka akan diberikan bonus di akhir tahun.

“Biasanya jika karyawan tersebut karyawan kontrak atasan akan memberi nilai positif dan akan disampaikan ke pihak manajemen bahwa karyawan tersebut agar dipanjangkan kontraknya, dan apabila karyawan tersebut sudah tetap atasan kami memberikan nilai bagus untuk bahan pertimbangan bonus yang kami terima nanti”

Dari 10 informan yang ada 8 informan mengatakan jika pekerjaan mereka bagus itu akan mendapatkan nilai plus dan bonus berupa uang di akhir tahun tapi ini khusus untuk karyawan tetap, sementara 2 lainnya mengatakan bahwa jika pekerjaan mereka bagus maka akan diperpanjang kontraknya atau malah dinaikan jabatannya menjadi karyawan tetap.

Persepsi Kepuasan Kerja Karyawan Selama Bekerja di PT. PEMI

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri maksudnya adalah evaluasi karyawan terhadap tingkat kesulitan yang harus dihadapi karyawan ketika menyelesaikan tugas dari pekerjaannya, dari 10 informan yang ada 7 informan mengatakan tidak ada kesulitan sama sekali dalam pekerjaannya, sementara 3 dari informan menyatakan adanya kesulitan saat bekerja.

2. Penyila

Penyila sendiri merupakan bentuk evaluasi karyawan terhadap sikap yang ditunjukkan oleh atasannya kepada karyawan. Dari 10 informan ada 8 yang mengatakan bahwa sikap atasan cara bicara atasan kepada bawahannya itu sangat baik, berattitude, ramah, tegas dan masih banyak lagi, akan tetapi 2 dari 10 informan tersebut mengatakan tergantung dari atasannya ada yang baik dan ada juga yang galak

3. Teman sekerja

Teman sekerja disini yaitu evaluasi karyawan terhadap karyawan lain, baik yang sama maupun yang beda jenis pekerjaannya. Dari 10 informan yang ada 9 informan mengatakan rekan kerja atau teman sekerja di perusahaan ini sangat enak, baik, saling membantu, ramah dan lain sebagainya. Akan tetapi 1 informan mengatakan tergantung tidak semua rekan kerja baik karena sikap seseorang berbeda-beda

4. Promosi

Promosi disini yaitu evaluasi karyawan terhadap ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja, dari 10 informan yang ada 6 yang informan yang sudah naik jabatan dari yang tadinya karyawan kontrak menjadi karyawan tetap sedangkan 4 sisanya belum menjadi karyawan tetap

5. Gaji

Gaji atau upah merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan, dari 10 informan yang ada semuanya merasa gaji yang sudah diberikan oleh perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kehidupan selama sebulan, dan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya tentang “Persepsi Kepuasan Komunikasi Organisasi Karyawan PT. EDS Manufacturing Indonesia” maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat 8 (delapan) poin yang ditemukan penulis tentang kepuasan komunikasi organisasi dan 5 (lima) poin tentang kepuasan kerja yaitu, 1) Iklim komunikasi, 2) Komunikasi atasan dengan bawahan, 3) Sistem informasi lingkungan kerja, 4) Kualitas Manajemen Komunikasi, 5) Komunikasi informal dan horizontal, 6) Pemahaman karyawan akan kondisi perusahaan, 7) Komunikasi bawahan kepada atasan, dan 8) Umpan balik. Adapun untuk 5 (lima) poin untuk kepuasan kerja yaitu, 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Penyila, 3) Teman sekerja, 4) Promosi, dan 5) Gaji.

Perusahaan hendaknya memberikan kesempatan yang sangat luas kepada para karyawan yang berprestasi dan sangat rajin untuk dapat menambah keahlian dan kemampuan di bidangnya melalui Pendidikan Tinggi yang didapat dari perusahaan ini sebagai bentuk reward yang baik untuk karyawan berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvian, Yusak. (2016). “*Audit Mini Mengenai Kepuasan Komunikasi Organisasi di UD. Prima Jaya.*” *Jurnal E-Komunikasi* 4. no. 2.
- Abdurahman, Muhdar. (2018). “*Sistem Informasi Data Pegawai Berbasis Web Pada Kementerian Kelautan Dan Perikanan Kota Ternate.*” *Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer dan Informatika*. 1. no. 2.
- Diana, Eka dan Moh Rofiki. (2020). “*Analisis Metode Pembelajaran Efektif Di Era New Normal.*” *Jurnal JRPP*. 3. no. 2 .
- Goenawan, Revanny. (2017). “*Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Eden Hotel Kuta Bali.*” *Jurnal E-komunikasi* 5. no. 1.
- Kionggono, Alysia. “*Studi Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan CV Lancar Jaya*”. *Jurnal AGORA*. Vol 3.
- Sumana, Agnes Marcelia. (2018). “*Kepuasan Komunikasi Organisasi Siloam Hospitals Surabaya.*” *Jurnal E-Komunikasi*. 6. no. 1.
- Wawancara dengan Karyawan PT. EDS Manufacturing Indonesia. Ayanah. Tangerang. 19 Mei 2022.
- Wawancara dengan Karyawan PT. EDS Manufacturing Indonesia. Eman Suherman. Tangerang. 20 Mei 2022.
- Wawancara dengan Karyawan PT. EDS Manufacturing Indonesia. Eti Suheti. Tangerang. 6 Maret 2022.
- Wawancara dengan Karyawan PT. EDS Manufacturing Indonesia. Karini. Tangerang. 6 Maret 2022.
- Wawancara dengan Karyawan PT. EDS Manufacturing Indonesia. Lailatul Hikmah. Tangerang 19 Mei 2022.
- Wawancara dengan Karyawan PT. EDS Manufacturing Indonesia. Siti Nuraida. Tangerang. 7 Maret 2022.
- Wawancara dengan Karyawan PT. EDS Manufacturing Indonesia. Siti Ratnasari. Tangerang. 3 Maret 2022.
- Wawancara dengan Karyawan PT. EDS Manufacturing Indonesia. Siti Romlah. Tangerang. 6 Maret 2022.
- Wawancara dengan Karyawan PT. EDS Manufacturing Indonesia. Suhadah. Tangerang. 6 Maret 2022.
- Wawancara dengan Karyawan PT. EDS Manufacturing Indonesia. Susi. Tangerang. 4 Maret 2022.