

KORELASI ANTARA KEPEMIMPINAN, IKLIM KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (SURVEI PADA KARYAWAN PT KIWOOM SECURITIES INDONESIA)

Heriyanti

Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara Tol Tomang Kebun Jeruk, Jakarta 11510
heriyanti@esaunggul.ac.id

Abstract

The used Theory are the leadership theory of Anderson, Communication climate from Pace and Faules, and working satisfaction from Locke and Luthans. This research is done in PT Kiwoom Securites Indonesia, Jakarta. This research is using the quantitative approach. The method of this research is using the survey method by distributing the questioner. The items in the questioner has been through the reliability test with Cronbach Alpha and validity test with Correlated Item-Total Correlations. The used sampling techniques is the total sampling, with the number of samples are 50 people who are the employees of PT Kiwoom Securities Indonesia. The Measurements in this analysis using the univariat test in the description of the frequency and its level, and bivariat test correlation using Pearson's Product Moment and also the correlation analysis, that measures corelation of the three variables which are leadership, communication climate and working satisfaction of the employees. The result of this research prove the existence of high correlation which is in the range value of 0,71 to 0,90 for the three variables, where the middle leadership generate middle communication climate and also generate middle working satisfaction. Thus, this research prove the existence of a positive corelation among those three variable.

Keywords: *leadership, communication climate, working satisfaction of the employees*

Abstrak

Teori yang digunakan adalah teori kepemimpinan dari Anderson, Iklim komunikasi dari Pace dan Faules, dan kepuasan kerja dari Locke dan Luthans. Penelitian dilakukan di PT Kiwoom Securities Indonesia, Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner. Item-item dalam kuesioner telah melalui uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* dan uji validitas dengan *Correlated Item-Total Correlations*. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang yang merupakan karyawan PT Kiwoom Securities Indonesia. Pengukuran dianalisis dengan analisis univariat dalam bentuk deskripsi frekuensi dan tingkatannya, serta analisis bivariat dengan korelasi ***Pearson's Product Moment***, yang mengukur korelasi ketiga variabel kepemimpinan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan adanya korelasi tinggi yaitu dalam range nilai 0,71 – 0,90 untuk ketiga variabel, dimana kepemimpinan yang sedang, meng-

hasilkan iklim komunikasi yang sedang dan kepuasan kerja yang sedang. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan adanya korelasi yang positif antara ketiga variabel.

Kata kunci: kepemimpinan, iklim komunikasi, kepuasan kerja karyawan

Pendahuluan

Situasi persaingan dalam dunia industri sekuritas menjadi semakin ketat dewasa ini, sehingga perusahaan dituntut untuk terus tumbuh dan berkembang serta memiliki inovasi-inovasi baru agar terus dapat mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu, organisasi perusahaan harus memiliki sumber daya yang optimal antara lain adanya sumberdaya manusia yang tangguh dan iklim komunikasi yang baik dalam perusahaan. Dengan demikian diharapkan kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, sehingga akan memberikan hasil yang lebih baik pada perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dibutuhkan pemimpin organisasi yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan atau organisasi.

Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules (2006 : 276) Pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan. Pemimpin bertindak dengan cara-cara yang memperlancar produktivitas, moral tinggi, respons yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi, sedikit kelemahan, kepuasan, kehadiran, dan kesinambungan dalam organisasi. Kepemimpinan diwujudkan melalui gaya kerja (*operating style*) atau cara bekerja sama dengan orang lain yang konsisten.

Menurut Bass dalam Komunikasi Organisasi (2006 : 279), seorang pemimpin yang dinilai baik menitikberatkan pada pemenuhan janji, penghargaan dan dukungan sebagai teknik motivasi dan bertindak dengan cara yang hangat serta membantu, menunjukkan perhatian dan penghargaan kepada bawahan. Pemimpin yang dinilai buruk memberi ancaman, merendahkan, berperilaku tanpa pertimbangan, dan menetapkan

serta menyusun peranannya dan peranan bawahannya untuk pencapaian tujuan.

Redding dalam Pace dan Faules (2006) menyatakan bahwa iklim komunikasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Iklim komunikasi berkembang dari interaksi antara sifat-sifat suatu organisasi dan persepsi individu atas sifat-sifat itu. Iklim komunikasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Pengaruh ini didefinisikan, disepakati, dikembangkan dan dikokohkan secara berkesinambungan melalui anggota organisasi lainnya. Pengaruh ini menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan individu yang mempengaruhi pesan-pesan mengenai organisasi.

Iklim komunikasi yang diciptakan dalam sebuah organisasi memiliki dampak yang berarti dalam kehidupan berorganisasi. Iklim komunikasi tertentu memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif untuk meningkatkan diri mereka dengan organisasi (Guzley dalam Pace dan Faules, 2006), untuk bersikap jujur, meraih kesempatan dengan bersemangat, mendukung anggota organisasi lainnya, melaksanakan tugas secara kreatif dan menawarkan gagasan-gagasan inovatif bagi organisasi dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kepuasan kerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat karyawan berpikir dengan

tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpin dalam mengelola sumberdaya yang ada di organisasi tersebut. Pemimpin merupakan salah satu komponen organisasi yang berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin bertanggung jawab atas penyelenggaraan seluruh kegiatan kerja yang di lakukan dalam sebuah organisasi dengan target-target yang harus dicapai.

Kepercayaan dan kejujuran yang kurang serta komunikasi yang terbatas antara atasan dan bawahan, merupakan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan. Permasalahan ini mendorong karyawan bersikap “masa bodoh” terhadap perusahaan. Sikap ini, jika terus dipelihara akan membuat karyawan tidak puas akan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan tercermin dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003).

Menurut Loeke dalam Sule (2002), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kepuasan kerja, dan kesempatan bertumbuh. Dengan begitu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisa hubungan kepemimpinan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja karyawan.

PT. Kiwoom Securities Indonesia (KSI) adalah anak perusahaan dari Kiwoom Securities Co, Ltd (Kiwoom) di Korea yang memiliki saham sebanyak 70% dari KSI. Kiwoom merupakan perusahaan sekuritas on-line trading nomor satu dengan pangsa pasar terbesar di dalam bidang pialang saham di Korea selama lima tahun terakhir berturut-turut.

Sebelum berubah nama di bulan Mei 2011 dari PT. Dongsuh Securities (DS) menjadi KSI, PT Dongsuh Securities (DS) memulai bisnisnya di Indonesia sejak bulan Desember tahun 1995 dengan jenis perusahaan patungan antara Korea dan Indonesia dengan nama PT. Dongsuh Kolibindo Securities (DKS), dan DKS berada di bawah kontrol penuh perusahaan Korea berdomisili lokal bernama PT. Pratama Abadi Industri pada bulan April 1999 dan akhirnya diambil alih oleh Kiwoom pada bulan Januari 2011.

Keberadaan Kiwoom Korea yang dominan di KSI membuat modal disetor di bulan Oktober 2010 meningkat menjadi Rp. 69 Milliar dari Rp. 43,5 Milliar. Di bulan Februari 2011, dengan tiga cabang, dua di Jakarta dan satu di Surabaya, KSI telah menyediakan layanan investasi bagi klien lokal dan Korea. Dengan masuknya pemegang saham baru, diharapkan PT Kiwoom Securities menjadi salah satu sekuritas terbaik di Indonesia. Hal ini akan membawa konsekuensi logis menjadi semakin kompleksnya struktur organisasi dan aktifitas komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Dengan menargetkan untuk menjadi salah satu perusahaan sekuritas terbaik di Indonesia, PT Kiwoom harus lebih memperhatikan betapa pentingnya komunikasi dalam perusahaan, terutama dalam upaya mensosialisasikan kebijakan dan program kerja perusahaan. Jika persoalan ini diabaikan maka akan dapat menjadi pengambat bagi kemajuan perusahaan dan program inovatif-pun tidak akan ada artinya jika tidak dipahami sepenuhnya dan diimplementasikan dengan baik oleh segenap karyawan.

Aktivitas komunikasi yang terjadi dalam organisasi akan menjadi salah satu indikator bagi pertumbuhan organisasi. Sementara iklim komunikasi dan kepemimpinan dalam organisasi merupakan salah satu variabel yang cukup berpengaruh bagi keberhasilan organisasi. Terjalannya suatu pola komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan akan berdampak pada rasa penghargaan yang dirasakan oleh karyawan dan hal ini akan berkaitan pula pada proses penumbuhan rasa memiliki terhadap perusahaan serta rasa kebersamaan dalam memenuhi tujuan yang hendak dicapai.

Korelasi antara bawahan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktifitas kerja terhadap kerja yang dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi tempat bekerja (Celluci dan De Fries, 1978, dalam Fuad Mas'ud, 2004). Kepuasan kerja merupakan faktor penentu bagi sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Bila pekerjaan itu menyenangkan dan sesuai dengan keinginan karyawan maka kepuasan kerja karyawan terpenuhi. Jika faktor tersebut dirasakan kurang atau tidak diberikan maka karyawan akan merasa tidak puas, akan banyak mengeluh, dan jika karyawan merasakan faktor-faktor yang ada terpenuhi, maka kepuasan kerja ada dengan sendirinya.

Dalam penelitian ini, peneliti menitikberatkan permasalahan penelitian pada Analisa Hubungan Antara Kepemimpinan, Iklim Komunikasi dan Kepuasan Kerja Karyawan (survei pada karyawan PT Kiwoom Securities Indonesia).

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui adanya korelasi kepemimpinan dan iklim komunikasi di PT Kiwoom Securities Indonesia.

2. Mengetahui adanya korelasi kepemimpinan dan kepuasan kerja di PT Kiwoom Securities Indonesia.

3. Mengetahui adanya korelasi iklim komunikasi dan kepuasan kerja di PT Kiwoom Securities Indonesia.

Manfaat dan Kegunaan Tesis Penelitian

a. Kegunaan Keilmuan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan pemikiran pada ilmu komunikasi terutama dalam kajian komunikasi organisasi, dan khususnya dalam studi tentang kepemimpinan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana korelasi antara kepemimpinan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja karyawan di PT Kiwoom Securities Indonesia, sehingga dapat memberi masukan bagi PT Kiwoom Securities Indonesia untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi, yang diharapkan dapat meningkatkan *performance* (kinerja) karyawan sehingga menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Kepemimpinan adalah suatu fungsi, suatu aktivitas, suatu cara melakukan sesuatu petunjuk arah, suatu penggerak, pemacu antusiasme apapun yang diperlukan untuk membuat kelompok atau perusahaan bergerak dari keadaan yang sekarang ke masa mendatang (Yudelowitz, J.,hal: 33, 2006). Siapapun dapat menjalankan kepemimpinan sewaktu-waktu atau pada tingkatan tertentu. Bahkan sangat sulit bagi eksekutif yang cerdas dan bertanggungjawab untuk tidak menjalankan kepemimpinan pada tingkatan tertentu. Seorang pemimpin adalah siapapun yang bertanggung jawab menghasilkan sesuatu yang berbeda dan

lebih baik, atau yang sukses membujuk orang lain melakukannya.

Pola Kepemimpinan mencerminkan model kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola karyawan. Ada sekelompok pemimpin menerapkan praktek kepemimpinan berorientasi pada penyelesaian tugas (*task oriented*). Pada golongan pemimpin ini, aspek-aspek individual karyawan kurang mendapat perhatian. Pola ini menekankan, apapun yang dilakukan karyawan dan bagaimanapun kondisi yang terjadi pada karyawan tidak menjadi masalah, asalkan tugas-tugas dapat diselesaikan. Pola-pola kepemimpinan demikian dapat berpengaruh pada penciptaan lingkungan kerja yang kurang baik bagi karyawan. Akibatnya ada perasaan tertekan pada karyawan. Lingkungan kerja yang tercipta penuh ketakutan mengarah ke frustrasi. Jika ini berlangsung lama, maka yang terjadi adalah tingkat absensi karyawan tinggi, permintaan pindah antar unit kerja, bahkan puncaknya adalah permintaan keluar dari perusahaan dan pindah ke perusahaan yang lain.

Gaya kepemimpinan tertentu secara tidak langsung akan mempengaruhi hasil yang akan diperoleh dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Beberapa gaya kepemimpinan adalah (Goleman, D., 2006., hkm:65) :

- a. *Visioner*: menggerakkan orang-orang ke arah impian bersama, digunakan ketika perubahan membutuhkan visi baru, atau ketika dibutuhkan arah yang jelas.
- b. *Pembimbing*: menghubungkan apa yang diinginkan seseorang dengan sasaran organisasi, digunakan ketika membantu karyawan memperbaiki kinerjanya dengan membangun kemampuan jangka panjang.
- c. *Afiliatif*: menciptakan harmoni dengan saling menghubungkan orang-orang, digunakan ketika menengahi benturan dalam tim dan memotivasi di saat-saat yang menekan, atau menguatkan hubungan.

- d. *Demokratis*: menghargai masukan orang dan mendapatkan komitmen melalui partisipasi, digunakan ketika membangun persetujuan atau kesepakatan, atau mendapat masukan yang berharga dari pegawai.
- e. *Penentu kecepatan*: menghadapi tantangan dan tujuan yang menarik, digunakan ketika ingin mendapatkan hasil berkualitas tinggi dari tim bermotivasi dan kompeten.
- f. *Memerintah*: menenangkan rasa takut dengan memberi arah yang jelas di dalam keadaan darurat, digunakan ketika saat krisis untuk membangkitkan perubahan arah, atau pada pegawai yang bersalah.

Tugas utama kepemimpinan adalah mengkomunikasikan visi dan nilai sebuah organisasi, Kedua para pemimpin harus mendapatkan dukungan untuk visi dan nilai yang diutarakan, Ketiga para pemimpin harus mengerahkan visi dan nilai tersebut (Nurachadijat, K. dan Fauzi, D.A., 2006., hlm. 66). Seorang pemimpin akan dituntut untuk menangani permasalahan-permasalahan secara lebih dewasa.

Secara sederhana komunikasi organisasi didefinisikan sebagai komunikasi yang terjadi di dalam organisasi. Dari definisi mengenai komunikasi organisasi ini kita lihat ada dua konsep utama yang perlu dipahami yaitu konsep komunikasi dan konsep organisasi.

Steward L. Tubbs dan Sylvia Moss dalam buku *Human Communication* menguraikan adanya tiga model dalam komunikasi. Pertama, model komunikasi linier, yaitu pandangan komunikasi satu arah (*one-way view of communication*). Dalam model ini, komunikator memberikan suatu stimuli dan komunikan melakukan respons atau tanggapan yang diharapkan, tanpa mengadakan seleksi dan interpretasi. Contoh dalam model komunikasi linier ini adalah teori jarum suntik (*hypodermic needle theory*).

Model komunikasi yang kedua adalah interaksional yang merupakan kelanjutan dalam pendekatan linier. Pada model komunikasi interaksional, diperkenalkan gagasan tentang umpan balik (*feedback*). Dalam model ini penerima (*receiver*) melakukan seleksi, interpretasi dan memberikan respon terhadap pesan dari pengirim (*sender*). Komunikasi dalam model ini dipertimbangkan sebagai proses dua arah (*one-way*) ataupun *cyclical process*, dimana setiap partisipan memiliki peran ganda, dalam arti pada satu saat bertindak sebagai sender, namun pada waktu yang lain berlaku sebagai *receiver*, penerima pesan.

Model yang ketiga adalah transaksional. Dalam pandangan transaksional, komunikasi hanya dapat dipahami dalam konteks hubungan (*relationship*) di antara dua orang atau lebih. Pandangan ini menekankan bahwa semua perilaku adalah komunikatif, tidak ada satupun yang tidak dapat dikomunikasikan.

Organisasi merupakan suatu kumpulan atau sistem individual yang melalui satu hirarki jenjang dan pembagian kerja, berupaya mencapai tujuan yang ditetapkan (*an organization is a collection, or system, of individuals who commonly, through a hierarchy and division of labor, seek to achieve a predetermined goal*).

Memandang iklim komunikasi sebagai suatu kualitas pengalaman subyektif yang berasal dari persepsi atas karakteristik yang relatif langgeng pada organisasi (Pace dan Faules, 2006). Menurut Pace dan Faules, unsur-unsur dasar organisasi (anggota, pekerjaan, praktik-praktik yang berhubungan dengan pengelolaan, struktur dan pedomanan) dipahami secara selektif untuk menciptakan evaluasi dan reaksi yang menunjukkan apakah yang dimaksud oleh setiap unsur dasar tersebut dan seberapa baik unsur-unsur ini beroperasi bagi kebaikan anggota organisasi. Misalnya, informasi yang cukup merupakan sebuah indikasi untuk para anggota organisasi

mengenai seberapa baik unsur-unsur dasar organisasi itu berfungsi bersama-sama untuk menyediakan informasi bagi mereka (Pace dan Faules, 2006). Menurut Pace dan Faules, pemahaman mengenai kecukupan informasi memberikan petunjuk kepada para anggota organisasi mengenai aspek-aspek organisasi yang merupakan salah satu bagian dari iklim komunikasi organisasi. Persepsi atas kondisi-kondisi kerja, penyediaan, upah, kenaikan pangkat, hubungan dengan rekan-rekan, hukum-hukum dan peraturan organisasi, praktik-praktik pengambilan keputusan, sumber daya yang tersedia dan cara-cara memotivasi kerja anggota organisasi semuanya membentuk suatu badan informasi yang membangun iklim komunikasi organisasi.

Iklim komunikasi lebih luas dari persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat pengaruh dan keterlibatan. Lima dimensi penting dari iklim komunikasi menurut (Redding Muhammad, 2007) yaitu:

1. *Supportiveness*, bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting.
2. Partisipasi membuat keputusan.
3. Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia.
4. Keterbukaan dan keterusterangan.
5. Tujuan kinerja yang tinggi, pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2005). Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat

relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri (As'ad, 2000). Bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya (Handoko, 2001).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketertarikan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi

Metode Penelitian

Untuk penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode survei eksplanatif. Metode survei merupakan

penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 2006). Metode eksplanatif dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan korelasi, perbedaan atau korelasi antar. Tujuan penelitian eksplanatif adalah untuk menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan dan menghasilkan pola hubungan (Prasetyo dan Jannah, 2005).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data primer mengenai kepemimpinan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja. Kuesioner menggunakan skala Likert, yaitu metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai sikapnya. Menurut Kriyantono (2007: 134), model Likert ini memakai kategori jawaban dari "sangat setuju" sampai "sangat tidak setuju". Kategori tersebut adalah : "sangat setuju", "setuju", "netral", "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju". Skor 5 diberikan untuk jawaban "sangat setuju", 4 untuk jawaban "setuju", 3 untuk jawaban "netral", 2 untuk jawaban "tidak setuju", dan 1 untuk jawaban "sangat tidak setuju".

Dalam menghitung jumlah skor skala untuk setiap responden, skor untuk pokok-pokok skala dijumlahkan. Skor skala yang paling tinggi yang mungkin dicapai adalah $5 \times N$ (jumlah butir kuesioner / pokok skala). Ini akan menyatakan sikap yang sangat positif. Sedangkan skor yang paling rendah dan menunjukkan sikap yang sangat negatif adalah $1 \times N$.

Data Primer

Data primer didapat dari kuesioner yang diisi oleh responden, yakni sampel dari populasi. Data yang didapat berupa (1) data deskriptif dan (2) data interval. Data des-

kriptif adalah data karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Data interval didapat dengan menjumlahkan nilai jawaban dari masing-masing indikator pada kuesioner.

Data Sekunder

Data sekunder berupa informasi mengenai PT Kiwoom Securities Indonesia diperoleh dari observasi di PT Kiwoom Securities Indonesia.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner akan dianalisis dengan metode sebagai berikut:

Analisis Univariat

Menurut Kriyantono (2007: hal 164). Analisis ini digunakan untuk menganalisis satu variabel, dimana analisis ini dilakukan untuk riset deskriptif, dan menggunakan statistik deskriptif. Hasil penghitungan statistik deskriptif ini akan menjadi dasar penghitungan analisis berikutnya seperti untuk menghitung antarvariabel.

Analisis Bivariat

Menurut Kriyantono (2007: hal 164), analisis ini digunakan untuk melihat hubungan dua variabel. Kedua variabel tersebut merupakan variabel pokok, yaitu variabel pengaruh (bebas) dan variabel terpengaruh (tak bebas). Hubungan antarvariabel ini mempunyai beberapa kemungkinan :

- Simetris: ada hubungan tetapi sifat hubungan adalah simetris dimana tidak saling mempengaruhi.
- Dua variabel mempunyai hubungan dan saling mempengaruhi (timbang-balik).
- Asimetris: dimana sebuah variabel mempengaruhi variabel yang lain atau sebuah variabel berubah disebabkan variabel yang lain.

Analisis Hubungan (asosiatif)

Menurut Kriyantono (2007:168-169), analisis hubungan adalah analisis yang menggunakan uji statistik inferensial dengan tujuan untuk melihat derajat hubungan diantara dua atau lebih variable. Kekuatan hubungan yang menunjukkan derajat hubungan ini disebut koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi ini adalah :

- Kurang dari 0,20 Hubungan rendah sekali
- 0,20 – 0,39 Hubungan rendah tetapi pasti
- 0,40 – 0,70 Hubungan yang cukup berarti
- 0,71 – 0,90 Hubungan yang tinggi; kuat
- Lebih dari 0,90 Hubungan yang sangat kuat; dapat diandalkan

Analisis Hubungan ini digunakan untuk melihat hubungan antara:

- a. Variabel Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja
- b. Variabel Kepemimpinan dengan Iklim Komunikasi
- c. Variabel Iklim Komunikasi dengan Kepuasan kerja.

Hasil dan Pembahasan Karakteristik Responden

Tabel 1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Pria	29	58
Wanita	21	42
Total	50 orang	100

Dengan melihat tabel 1 mengenai jenis kelamin, diketahui bahwa jumlah pegawai Pria sebanyak 29 orang (58%), sedangkan Wanita sebanyak 21 orang (42%). Dilihat dari karakteristiknya, jumlah pria dan wanita relatif berimbang hal ini karena objek penelitian adalah instansi swasta yang tidak mempermasalahkan masalah gender.

Tabel 2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
0-20	2	4
>20-30	14	28
>30-40	19	38
>40-50	10	20
> 50	5	10
Total	50 Orang	100

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data tabel 2, dapat diketahui bahwa sebagian responden berusia antara > 40 tahun sebanyak 70% dengan jumlah 35 orang, sedangkan responden yang berusia < 40 tahun sebanyak 30 % dengan jumlah 5 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai di PT. Kiwoom Securities Indonesia berada pada usia produktif.

Tabel 3
Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
SMU/SMK	18	36
Diploma	8	16
S-1	22	44
S-2	2	4
Total	50 Orang	100

Sumber : Data diolah

Data responden pada tabel 3 berdasarkan pendidikan dibagi menjadi dua kelompok, yaitu pegawai berpendidikan di bawah diploma sebanyak 26 (dua puluh

enam) orang atau 52% dan di posisi kedua didominasi oleh pegawai yang berpendidikan S-1 keatas sebanyak 24 (dua puluh empat) orang atau (48%).

Tabel 4
Pengelompokan Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
0- 5	30	60
>5-10	6	12
>10-15	7	14
>15-20	4	8
>20	3	6
Total	50 Orang	100

Sumber: Data diolah

Dengan melihat tabel 4 mengenai masa kerja, karyawan yang bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar (60%), dan diatas 5 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar (40%).

Analisis Univariat

Tabel 5
Variabel Kepemimpinan (n = 50)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Atasan mendistribusikan informasi yang diperoleh kepada bawahannya sehingga semua pegawai mendapatkan informasi yang dibutuhkan	10	26	9	5	0
2.	Atasan dapat memberikan nasihat kepada bawahan	8	27	8	6	1
3.	Atasan mengevaluasi pekerjaan pada setiap tugas / pekerjaan yang diberikan	8	19	14	6	3
4.	Atasan menetapkan standar kinerja sejak awal	10	19	12	7	2
5.	Atasan dapat mengurangi ketegangan yang timbul antar pegawai	8	23	12	7	0
6.	Atasan memberikan dukungan bagi keberhasilan pencapaian tugas	10	24	7	7	2
Total		54	138	62	38	8

Skala kepemimpinan bila dilihat dari tabel 5 dengan perhitungan sebagai berikut: 6 (enam) pertanyaan x total skala indicator x N, yaitu:

$6 \times 15 \times 50 = 4500$. Untuk menentukan tingkat rendah, tinggi dan sedang, maka 4500 dibagi 3 tingkatan masing-masing 1500 dengan penjabaran:
 0 – 1500 = Rendah
 1501 – 3000 = Sedang
 >3001 = Tinggi

Maka, berdasarkan penjabaran di atas, dari total jumlah yang menjawab sangat setuju dan setuju dibagi 2 menghasilkan angka 2466. Dimana 4932 mengacu kepada $6 \times 5 \times 54$ dan $6 \times 4 \times 138$ kemudian dibagi 2 yaitu 2466., sehingga dalam skala kepemimpinan berada diantara 1501 hingga 3000 yang menunjukkan kepemimpinan yang sedang.

Dengan demikian dalam penelitian ini variabel kepemimpinan berada dalam tingkat sedang.

Tabel 6
Variabel Iklim Komunikasi (n = 50)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Atasan memberikan dukungan dalam bentuk tindakan	6	28	8	6	2
2.	Rekan memberikan dukungan secara lisan	5	29	12	4	0
3.	Atasan menanggapi saran bawahan dengan penanganan riil	3	32	11	3	1
4.	Atasan memberikan arahan setiap kali terjadi perubahan kebijakan organisasi	6	30	8	6	0
5.	Atasan memberikan sarana bagi karyawan dalam menyampaikan keluhan-keluhan terhadap perusahaan.	7	15	15	12	1
6.	Atasan menanggapi keluhan atau saran bawahan dngan penanganan riil	7	23	10	9	1
7.	Saya bekerja sesuai prosedur	15	23	10	2	0
8.	Saya rela bekerja lembur jika tugas perusahaan belum tuntas saat jam kerja selesai	13	23	7	7	0
9.	Saya berani berterus terang pada pimpinan bila melakukan kesalahan dalam bekerja	12	30	7	1	0
10.	Saya dilibatkan dalam konsultasi mengenai kebijakan perusahaan	4	16	17	11	2
11.	Saya dilibatkan dalam proses komunikasi terkait kebijakan perusahaan	5	10	20	13	2
Total		83	259	125	74	9

Skala iklim komunikasi bila dilihat dari tabel 6 dengan perhitungan sebagai berikut : 6 (enam) pertanyaan x total skala indicator x N, yaitu:

$11 \times 15 \times 50 = 8250$. Untuk menentukan tingkat rendah, tinggi dan sedang, maka 8250 dibagi 3 tingkatan masing-masing 2750 dengan penjabaran:
 0 – 2750 = Rendah
 2751 – 5500 = Sedang
 >5501 = Tinggi

Maka, berdasarkan penjabaran diatas, dari total jumlah yang menjawab sangat setuju dan setuju dibagi 2 menghasilkan angka 4353. Dimana 8706 mengacu kepada $6 \times 5 \times 83$ dan $6 \times 4 \times 259$ kemudian dibagi 2 yaitu 4353, sehingga dalam skala iklim komunikasi berada diantara 2751 hingga 5500 yang menunjukkan iklim komunikasi yang sedang.

Dengan demikian dalam penelitian ini variable iklim komunikasi berada dalam tingkat sedang.

Tabel 7
Variabel Kepuasan Kerja (n = 50)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dapat mengembangkan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan	4	29	8	7	2
2.	Saya berputus asa dalam menghadapi kesulitan	0	1	10	26	13
3.	Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan berprestasi	8	22	12	4	4
4.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya	10	32	7	1	0
5.	Atasan senantiasa membantu apabila saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	8	29	6	6	1
Total		30	113	43	44	20

Skala kepuasan kerja bila dilihat dari tabel 4.29 dengan perhitungan sebagai berikut : 6 (enam) pertanyaan x total skala indicator x N, yaitu:

$5 \times 15 \times 50 = 3750$. Untuk menentukan tingkat rendah, tinggi dan sedang, maka 3750 dibagi 3 tingkatan masing-masing 1250 dengan penjabaran:

0 – 1250 = Rendah

1251 - 2500 = Sedang

>2501 = Tinggi

Maka, berdasarkan penjabaran di atas, dari total jumlah yang menjawab sangat setuju dan setuju dibagi 2 menghasilkan angka 1505. Dimana 3010 mengacu kepada $5 \times 5 \times 30$ dan $5 \times 4 \times 113$ kemudian dibagi 2 yaitu 1505, sehingga dalam skala kepuasan kerja berada diantara

1250 hingga 2500 yang menunjukkan kepuasan kerja yang sedang.

Dengan demikian dalam penelitian ini variable kepuasan kerja berada dalam tingkat sedang.

Analisis Bivariat

Berdasarkan uji statistik *Person's Product Moment Correlation* melalui pengolahan data dengan komputer menggunakan program SPSS 17.0 diperoleh matrik korelasi seperti yang terlampir pada lembar lampiran.

Korelasi antara Kepemimpin (X1) dan Iklim Komunikasi (X2)

Untuk mengetahui nilai korelasi antara Kepemimpinan (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8
Koefisien Korelasi Variabel Kepemimpinan (X1) dan Iklim Komunikasi (X2)
Correlations

	Kepemimpinan	Iklim Komunikasi
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Iklim komunikasi	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

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

Dengan menggunakan metode perhitungan korelasi antara kepemimpinan dan iklim komunikasi diperoleh $r_{x_1x_2} = 0.774^{**}$ yang dapat dilihat pada tabel 4.30. Dari perhitungan korelasi, dimana $r_{x_1x_2} = 0.774$, maka koefisien korelasi termasuk korelasi dengan tingkat yang tinggi pada interval koefisien 0,71 – 0,90.

Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi t hitung = 8,4686, t tabel = 2,4065 pada α 0,01. Hal ini berarti bahwa t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada korelasi yang signifikan antara Kepemimpinan dan iklim komunikasi.

Dari tabel korelasi 8. diketahui bahwa koefisien korelasi variabel Kepemimpinan (X1) dan iklim komunikasi (X2) adalah sebesar $r_{x_1x_2} = 0,774^{**}$, dan signifikan pada taraf signifikansi 1 % (0,01) dengan uji dua sisi (2-tailed) karena ingin mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan.

Nilai $r = 0,774$ berarti korelasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi dan kuat antara variabel

Kepemimpinan (X1) dengan Iklim komunikasi (X2). Sedangkan arah hubungan positif, karena nilai r positif, berarti semakin baik Kepemimpinan, akan semakin positif iklim komunikasi.

Dari hasil perhitungan ($r = 0,774$, dan $n = 50$), maka diperoleh nilai t hitung sebesar 8,4686. Sedangkan nilai t tabel ($\alpha = 0,01$, uji dua sisi, dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $(50-2 = 48)$ diperoleh 2,4065. Oleh karena t hitung (8,4686) lebih besar dari t tabel (2,4065), maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya, bahwa ada hubungan signifikan antara Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi. Karena t hitung nilainya positif, maka artinya Kepemimpinan berkorelasi positif dan signifikan dengan iklim komunikasi. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kepemimpinan, semakin positif iklim komunikasi. Serta, kepemimpinan yang sedang juga menghasilkan iklim komunikasi yang sedang.

Korelasi antara Kepemimpin (X1) dan Kepuasan kerja (Y)

Tabel 9
Koefisien Korelasi Variabel Kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (Y)
Correlations

		Kepemimpina n	Kepuasan Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi t hitung = 7,8558, t tabel = 2,4065 pada α 0,01. Hal ini berarti

bahwa t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada korelasi yang

signifikan antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.

Dari tabel korelasi 9. diketahui bahwa koefisien korelasi variabel Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $r_{x_1y} = 0,750^{**}$, dan signifikan pada taraf signifikansi 1% (0,01) dengan uji dua sisi (2-tailed) karena ingin mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan.

Nilai $r = 0,750$ berarti korelasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang tinggi antara variabel kepemimpinan (X1) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan arah hubungan positif, karena nilai r positif, berarti semakin baik kepemimpinan akan semakin positif Kepuasan Kerja.

Dari hasil perhitungan ($r = 0,750$, dan $n = 50$), maka diperoleh nilai t hitung sebesar 7,8558. Sedangkan nilai t tabel ($\alpha =$

0,01, uji dua sisi, dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau ($50-2 = 48$) diperoleh 2,4065. Oleh karena t hitung (7,8558) lebih besar dari t tabel (2,4065), maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya, bahwa ada korelasi signifikan antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Karena t hitung nilainya positif, maka artinya Kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kepemimpinan, semakin positif Kepuasan kerja. Serta, kepemimpinan yang sedang menghasilkan kepuasan kerja yang sedang.

Korelasi antara variabel iklim komunikasi (X2) dan kepuasan kerja (Y)

Untuk mengetahui nilai korelasi antara variabel iklim komunikasi (X2) dengan kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 10

Tabel 10
Koefisien Korelasi antara Variabel Iklim Komunikasi (X2) dan Kepuasan Karyawan (Y) Correlations

	Iklim Komunikasi	Kepuasan Kerja
Iklim Komunikasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.751**
	N	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

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

Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi t hitung = 7,8797, t tabel = 2,4065 pada α 0,01. Hal ini berarti bahwa t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada korelasi yang signifikan antara Iklim Komunikasi dan Kepuasan Kerja.

Dari tabel korelasi 4.32. diketahui bahwa koefisien korelasi variabel Iklim Komunikasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $r_{x_2y} = 0,751^{**}$, dan signifi-

kan pada taraf signifikansi 1% (0,01) dengan uji dua sisi (2-tailed) karena ingin mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan.

Nilai $r = 0,751$ berarti hubungan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang tinggi antara variabel Iklim Komunikasi (X2) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan arah korelasi positif, karena nilai r positif, berarti

semakin baik Iklim Komunikasi akan semakin positif Kepuasan Kerja.

Dari hasil perhitungan ($r = 0,751$, dan $n = 50$), maka diperoleh nilai t hitung sebesar 7,8797. Sedangkan nilai t tabel ($\alpha = 0,01$, uji dua sisi, dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $(50-2 = 48)$ diperoleh 2,4065. Oleh karena t hitung (7,8797) lebih besar dari t tabel (2,4065), maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya, bahwa ada korelasi signifikan antara Iklim Komunikasi dan Kepuasan Kerja. Karena t hitung nilainya

positif, maka artinya Iklim Komunikasi berkorelasi positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik Iklim Komunikasi, semakin positif Kepuasan kerja. Serta, iklim komunikasi yang sedang menghasilkan kepuasan kerja yang sedang.

Hasil analisis korelasi *Pearson's Product Moment*

Tabel 11
Kesimpulan Hasil Analisis Data Korelasi

Hubungan Antar variable	r
Kepemimpinan – Iklim Komunikasi	0,774**
Kepemimpinan – kepuasan kerja	0,750**
Iklim Komunikasi – kepuasan kerja	0,751**

** Signifikan pada level 0,01 (2 sisi)

1. Bahwa kepemimpinan dengan iklim komunikasi memiliki hubungan yang tinggi. Bahwa kepemimpinan yang sedang menghasilkan iklim komunikasi yang sedang.
2. Bahwa kepemimpinan dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang tinggi. Bahwa kepemimpinan yang sedang menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.
3. Bahwa iklim komunikasi dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang tinggi. Bahwa iklim komunikasi yang sedang menghasilkan kepuasan kerja yang sedang.

Hasil analisis Univariat

Hasil analisis univariat pada kepemimpinan

Hasil analisis univariat pada kepemimpinan menyatakan bahwa atasan mendistribusikan informasi, memberikan nasehat, mengevaluasi pekerjaan, menetapkan standar kinerja, dapat mengurangi ketegangan dan juga memberikan dukungan bagi keberhasilan pencapaian tugas bawahannya.

Dari setiap jawaban dari kuesioner yang disebar, sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju.

Menurut Jonnassen (Jonassen, J.R., 2006;11) Kesuksesan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk menyusun suatu kerangka kerja yang sesuai untuk memperoleh suatu penampilan prima. Kerangka kerja yang benar terdiri atas empat elemen yaitu :

- a. Tujuan yang jelas, komunikatif dan dapat dipahami.

Berdasarkan observasi di lapangan, atasan dalam memberikan tugas, kurang memberikan tujuan dari tugas tersebut dengan jelas kepada bawahan sehingga dalam pencapaian hasil kurang maksimal. Pada saat pemberian tugas pun, pemberian tugas hanya diberikan dengan arahan, sehingga dalam pemberian tugas ini terlihat kurang komunikatif dan membuat tugas tersebut kurang dipahami.

- b. Tingkat kedisiplinan yang tegas dari sistem yang digunakan.

Pemimpin dalam mempercayakan tugas kepada bawahan terkadang tidak memen-

tingkan tingkat kedisiplinan yang tegas, seperti pencapaian target yang seharusnya dicapai oleh karyawan pada divisi marketing. Sehingga, disini terlihat karyawan pada divisi tersebut terkesan santai dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan.

C. Adanya persiapan matang

Dalam pemberian tugas, atasan kurang mempersiapkan segala sesuatunya dengan matang. Hal ini terjadi dalam pelaksanaan promosi. Tenggang waktu yang diberikan hanya 1 (satu) bulan untuk merencanakan promosi, sehingga maksud dan tujuan dari promo tersebut hasilnya kurang maksimal.

Dengan melihat observasi diatas, kepemimpinan yang ada di PT. Kiwoom Securities adalah kepemimpinan sedang.

Hasil analisis univariat pada Iklim Komunikasi

Hasil analisis univariat pada iklim komunikasi menyatakan bahwa atasan memberikan dukungan dalam bentuk tindakan, menanggapi saran bawahan, memberikan arahan setiap kali terjadi perubahan kebijakan organisasi, memberikan sarana, menanggapi keluhan atau saran bawahan. Selain itu dinyatakan juga bahwa rekan memberikan dukungan secara lisan. Para responden juga menyatakan bekerja sesuai prosedur, rela berkerja lembur jika tugas perusahaan belum tuntas saat jam kerja selesai, berani berterus terang pada pimpinan bila melakukan kesalahan dalam bekerja, dilibatkan dalam proses komunikasi terkait kebijakan perusahaan dan juga dilibatkan dalam konsultasi mengenai kebijakan perusahaan.

Dari setiap jawaban dari kuesioner yang disebar, sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju.

Menurut Pace dan Faules, 2006, indikator iklim komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan, dimana para pemimpin hendaklah berusaha membentuk kepercayaan diantara pengirim dan penerima pesan. Kepercayaan ini akan mengarahkan kepada komunikasi yang terbuka yang akan mempermudah adanya persetujuan yang diperlukan antara bawahan dan atasan. Berdasarkan observasi di lapangan, atasan terlihat kurang dapat memberikan kepercayaan sepenuhnya terhadap bawahannya. Dimana setiap pemberian tugas, atasan turut andil penuh dalam tugas tersebut sehingga membuat bawahan tidak dapat berkreasi lebih maksimal untuk mendapatkan hasil yang maksimal.
2. Pembuatan keputusan bersama. Karyawan di semua unit kerja harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi. Dengan memberikan kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi, Namun umumnya pimpinan mau memberikan informasi ke bawah bila merasa bahwa pesan itu penting bagi penyelesaian tugas. Dalam observasi di lapangan, dalam pembuatan keputusan, andil yang paling besar adalah manajemen tingkat tinggi. Hal ini terjadi ketika melaksanakan peluncuran produk baru, dimana dalam peluncuran produk tersebut tidak ada keputusan bersama.
3. Kejujuran. Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi. Berdasarkan observasi di lapangan, dalam hal kejujuran, tidak jarang pula karyawan berusaha untuk menutupi kesalahan yang diperbuatnya. Dikarenakan adanya rasa ketakutan.
4. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas. Berdasarkan observasi di lapangan, dalam hal ini, karyawan cenderung menyembunyikan perasaan ataupun buah pikirnya kepada perusahaan, dikarenakan ada rasa takut apabila mereka memberikan kritik kepada perusahaan. Meski demikian, atasan selalu terbuka untuk

menerima masukan atau input demi mencapai keberhasilan perusahaan. Berdasarkan pengamatan selama penelitian, iklim komunikasi di PT. Kiwoom Securities Indonesia, iklim komunikasi sedang.

Hasil analisis univariat pada Kepuasan Kerja

Hasil analisis univariat pada kepuasan kerja menyatakan bahwa karyawan dapat mengembangkan kreativitas, perusahaan memberikan penghargaan, karyawan dapat bekerjasama dan atasan senantiasa membantu karyawan.

Dari setiap jawaban dari kuesioner yang disebar, sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju.

Menurut Locke (1976) dalam Robbins (2001), ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

Berdasarkan observasi dilapangan, pekerjaan yang sering dilakukan oleh bawahan adalah pekerjaan rutin yang cenderung secara mental kurang menantang. Salah satunya dalam divisi marketing, dimana target yang harus dicapai tiap tahunnya selalu sama sehingga karyawan pada divisi tersebut kurang tertantang untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

b. Ganjaran yang pantas

Karyawan cenderung menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan penghargaan mereka jika upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan

standard pengupahan dimana kemungkinan besar akan memberikan kepuasan.

Berdasarkan observasi di lapangan, ditemukan kurangnya rewards dan kenaikan jabatan sebagai promosi atas pencapaian hasil kerja. Oleh karena itu, karyawan tidak tertarik untuk menambah wawasan mereka seperti mengikuti training-training yang sesuai dengan latar belakang pekerjaan. Pada bidang usaha sekuritas, bagi karyawan yang memiliki ijin broker dealer mempunyai nilai lebih. Namun pada prakteknya, bagi karyawan yang telah lulus ujian dan memiliki ijin broker dealer tersebut jarang diberikan kesempatan untuk dipromosikan. Tidak hanya sebatas promosi namun juga ada peningkatan dari upah yang diterima. Setidaknya bagi karyawan yang memiliki ijin memiliki nilai yang lebih dibandingkan karyawan yang belum memiliki ijin, sehingga karyawan yang belum memiliki ijin akan terpacu untuk memiliki ijin tersebut.

Berdasarkan pengamatan selama penelitian, kepuasan kerja di PT. Kiwoom Securities Indonesia, kepuasan kerja yang sedang.

Hasil analisis bivariat pada kepemimpinan dan Iklim Komunikasi

Dengan menggunakan metode perhitungan korelasi antara kepemimpinan dan iklim komunikasi diperoleh $r_{x_1x_2} = 0.774^{**}$ yang dapat dilihat pada tabel 4.30. Dari perhitungan korelasi, dimana $r_{x_1x_2} = 0.774$, maka koefisien korelasi termasuk korelasi dengan tingkat yang tinggi pada interval koefisien 0,71 – 0,90.

Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi t hitung = 8,4686, t tabel = 2,4065 pada α 0,01. Hal ini berarti bahwa t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada korelasi yang signifikan antara Kepemimpinan dan iklim komunikasi.

Untuk mencapai suatu kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dengan para bawahannya. Manz dan Simz (Pace, 2006 : 302) mengemukakan suatu bentuk “Pemimpin – Luar – Biasa” yang tujuannya “terutama membantu anak buah untuk mengembangkan keahlian yang diperlukan pekerjaan” atau yang mereka namakan kepemimpinan-diri.

Kepemimpinan terbaik bersyarat adalah pemimpin yang menggunakan kombinasi perilaku komunikatif yang berbeda ketika menanggapi keadaan sekelilingnya; dalam keadaan tersebut pemimpin berusaha membantu yang lainnya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pada penelitian, Iklim Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja. Rachmat Sekar Djati, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, 2005. Menyimpulkan bahwa Pimpinan akan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan apabila karyawan tersebut mempunyai potensi dan hasil kerja yang bagus. Karena dari proses interaksi itu sudah timbul adanya kesamaan pemahaman antara bawahan dan pimpinan terhadap apa yang nantinya akan dilakukan sebagai tugas-tugas organisasi. Jadi terlihat bahwa pemimpin mengkomunikasikan dan mengikut sertakan bawahannya dalam pengambilan suatu keputusan di dalam manajemen.

Hasil analisis bivariat pada kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

Dengan menggunakan metode perhitungan korelasi antara kepemimpinan dan kepuasan kerja diperoleh $r_{x_1y} = 0,750^{**}$ yang dapat dilihat pada tabel 4.31. Dari perhitungan korelasi, dimana $r_{x,y} = 0,750$, maka koefisien korelasi termasuk korelasi dengan tingkat yang tinggi pada interval koefisien 0,71 – 0,90.

Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi t hitung = 7,8558, t tabel = 2,4065 pada α 0,01. Hal ini berarti

bahwa t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada korelasi yang signifikan antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.

Pada penelitian, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Area Cikupa, Enda Friska Febriani, Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana, 2012, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimana apabila kepemimpinan dilaksanakan secara baik dan benar, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam penelitian, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan studi kasus PT Carrefour Indonesia, cabang Ciputat, Irfan Yudhyarto, Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana, 2012, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang nyata dari Kepemimpinan yang memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan penentuan target pencapaian hasil kerja dengan mengikut sertakan bawahannya dan digambarkan bahwa kualitas kerja yang dilakukan karyawannya pada saat ini dapat mencapai kondisi yang optimal.

Hasil analisis bivariat pada Iklim Komunikasi dan Kepuasan Kerja

Dengan menggunakan metode perhitungan korelasi antara iklim komunikasi dan kepuasan kerja diperoleh $r_{x_2y} = 0,751^{**}$ yang dapat dilihat pada tabel 4.31. Dari perhitungan korelasi, dimana $r_{x_2y} = 0,751$, maka koefisien korelasi termasuk korelasi dengan tingkat yang tinggi pada interval koefisien 0,71 – 0,90.

Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi t hitung = 7,8797, t tabel = 2,4065 pada α 0,01. Hal ini berarti bahwa t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada korelasi yang signifikan antara Iklim Komunikasi dan Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian, Analisis Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Kepua-

san Kerja dan Kinerja Karyawan Universitas Ibnu Khaldun, Adi Darma, Sekolah Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor, 2008, ditemukan bahwa partisipasi karyawan merupakan indikator utama pembentuk iklim komunikasi, oleh karena itu perlu ditingkatkan partisipasi karyawan dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja, keterbukaan komunikasi antara pimpinan dan karyawan dapat ditingkatkan dengan komunikasi langsung yang diharapkan dapat menimbulkan kedekatan emosional antara atasan dan bawahan, Iklim komunikasi berpengaruh nyata dan signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian, Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia, cabang Baturaja, Marleni, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana 2011, ditemukan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan sebesar 17,2% terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia cabang Baturaja.

Penelitian ini yang dilakukan membuktikan bahwa penelitian ini berada dalam wilayah penelitian yang memperlihatkan adanya korelasi yang tinggi antara variabel kepemimpinan, variabel iklim komunikasi dan variabel kepuasan kerja.

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara Kepemimpinan, Iklim komunikasi dan Kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan dalam penelitian ini menjawab tujuan tersebut yaitu sebagai berikut: 1) Terdapat korelasi yang tinggi antara kepemimpinan dengan iklim komunikasi pada PT Kiwoom Securities Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan kepemimpinan yang sedang, menghasilkan iklim komunikasi yang sedang. 2) Terdapat korelasi yang tinggi antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Kiwoom

Securities Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan kepemimpinan yang sedang, menghasilkan kepuasan kerja yang sedang. 3) Terdapat hubungan yang tinggi antara Iklim komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Kiwoom Securities Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan iklim komunikasi yang sedang, menghasilkan kepuasan kerja yang sedang. 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi secara bersama-sama dari ketiga variabel yang ada. Hasilnya ketiga variabel (Kepemimpinan, Iklim Komunikasi) secara bersama-sama memiliki korelasi yang tinggi dengan kepuasan kerja. Bahwa kepemimpinan yang sedang dan iklim komunikasi yang sedang menghasilkan kepuasan kerja yang sedang.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M., "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, Media Kompetin, 1994
- Arikunto, Suharsimi, "Manajemen Penelitian", Rineka Cipta, Jakarta, 1993
- As'ad, "Psikologi Industri", Ed 4, Liberty, Yogyakarta, 2000
- Brannen, Julia, "Mixing Methods: Qualitative and Quantitative Research", Avebury, Brookfield, 1993
- Bungin, Burhan, "Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya", Kencana, Jakarta, 2008
- Dessler, G., "Human Resource Management", Seventh Edition, Prince Hall International Inc., London, 1997

- Djati, Rachmat Sekar, "Iklim Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja", Tesis Tidak Diterbitkan, Universitas Indonesia, Depok 2005
- Hadi, Sutrisno, "Metode Penelitian", Andi Offset, Yogyakarta, 2000
- Handoko, Hani, "Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia", Cetakan keduabelas, BPFE, Yogyakarta, 2001
- Hasan, Iqbal, "Analisis Data Penelitian dengan Statistik", PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2009
- Hasibuan. Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bumi Aksara Jakarta, Jakarta, 2003
- Heidjrachman dan Suad Husnan, "Manajemen Personalia", BPFE, Yogyakarta, 2002
- Howell J.M., dan Frost P.J., "A Laboratory Study of Charismatic Leadership", Organizational Behaviour and Human Decision Processes, 1989
- Krietner R dan Angelo Kinicki, "Perilaku Organisasi", Salemba Empat, Jakarta, 2005
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., "Table for Determining the Random Sample Size from a Determined Population", 1970. Melalui http://www.sageperformance.com/drjeffallen/DrA/Teaching/5480/sample_size.htm [07/03/11]
- Locke E. A., "What is Job Satisfaction?", Organizational Behaviour and Human Performance, Vol.4. p.309-36, 1969
- Luthans F., "Organizational Behavioural", 7th Edition, McGraw-Hill, New York, 1992
- Nazir, Moh., "Metode Penelitian", Ghalia Indonesia, Jakarta, 1999
- Mas'ud, Fuad, "Survei Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi", Badan Penerbit UNDIP, Semarang, 2004
- Muhammad, Arni, "Komunikasi Organisasi", Bumi Aksara, Jakarta, 2007
- Muhidin, Sambas A dan Abdurahman, Maman, "Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian", Pustaka Setia, Bandung, 2007
- Pace, R. Wayne dan Faules, Don F., "Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina M. "Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- Robbins S. P., "Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Aplikasi", Edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta, 2001
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian, "Metode Penelitian Survei", LP3ES, Jakarta, 2006
- Soleh, Achmad Zanbar, "Ilmu Statistika: Pendekatan Teoritis dan Aplikatif disertai Contoh Penggunaan SPSS", Rekayasa Sains, Bandung, 2005

Sugiyono, “Metode Penelitian Bisnis”, cetakan kesembilan, CV Alfabeta, Bandung, 2007

Sule, E., “Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan”, dalam Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.2 No.2, STIEYKPN, Yogyakarta, 2002

Suriasumatri, Jujun S., “Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer”, Sinar Harapan, Jakarta, 1985