



**KOMUNIKASI ORGANISASI BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**Fenny Septiana Sindi\*, Mohammad Basit, Hariadi Widodo, M. Arief Wijaksono**

Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Sari Mulia, Jl. Pramuka No.2, Pemurus Luar, Banjarmasin Timur, Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70238, Indonesia

\*[fennyseptiana80@gmail.com](mailto:fennyseptiana80@gmail.com)

**ABSTRAK**

Komunikasi organisasi yang efektif merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan persepsi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk hubungan interpersonal, pengakuan dari manajemen, serta peluang pengembangan diri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Bukit Rawi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan rancangan cross-sectional. Populasi penelitian berjumlah 37 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitasnya ( $r$  hitung  $0,416-0,865 > r$  tabel  $0,361$ ) dan reliabilitasnya ( $\alpha = 0,871$ ). Analisis data dilakukan menggunakan uji Chi-Square. Sebagian besar responden memiliki komunikasi organisasi dalam kategori baik (56,8%) dan tingkat kepuasan kerja dalam kategori puas (67,6%). Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, dengan nilai  $p$ -value sebesar  $0,001$  ( $p < 0,05$ ). Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Bukit Rawi.

Kata kunci: karyawan; kepuasan kerja; komunikasi organisasi

***THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND EMPLOYEE JOB SATISFACTION***

***ABSTRACT***

Effective organizational communication is a key factor in creating a conducive work environment and plays an important role in influencing employee job satisfaction. Job satisfaction reflects employees' perceptions of various aspects of their work, including interpersonal relationships, managerial recognition, and opportunities for professional development. This study aimed to analyze the relationship between organizational communication and employee job satisfaction at Bukit Rawi Public Health Center. This study employed a quantitative approach with a correlational design using a cross-sectional method. The population consisted of 37 employees, and the entire population was selected as the sample using a total sampling technique. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity ( $r$ -count =  $0.416-0.865 > r$ -table =  $0.361$ ) and reliability (Cronbach's alpha =  $0.871$ ). Data were analyzed using the Chi-Square test. The majority of respondents had good organizational communication (56.8%) and were satisfied with their jobs (67.6%). The statistical analysis showed a significant relationship between organizational communication and employee job satisfaction, with a  $p$ -value of  $0.001$  ( $p < 0.05$ ). There is a significant relationship between organizational communication and employee job satisfaction at Bukit Rawi Public Health Center.

Keywords: employees; job satisfaction; organizational communication

**PENDAHULUAN**

Era globalisasi saat ini kemajuan sebuah negara dipengaruhi oleh beberapa faktor (Haryanto & Rianto, 2025). Salah satu faktor yang sangat penting dalam kesuksesan organisasi adalah Sumber

Daya Manusia (SDM) dan kinerja pegawai. Organisasi atau perusahaan harus mampu menghadapi tantangan dalam persaingan yang semakin ketat, agar dapat bertahan dan berkembang di era globalisasi saat ini dengan cara meningkatkan produktivitas kerja karyawannya (Anggraini *et al.*, 2024; Banna & Prahiawan, 2024).

Pegawai merupakan aset yang harus dijaga oleh organisasi, karena pegawai merupakan tuas penggerak kegiatan operasional perusahaan yang juga dapat memberikan inovasi-inovasi baru yang inovatif berkelanjutan untuk mengembangkan keberlangsungan organisasi (Banna & Prahiawan, 2024). Pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi perlu pengelolaan SDM secara efektif dan efisien, karena secanggih apapun mesin dan alat yang tersedia jika tanpa SDM yang handal keberadaan alat, mesin, dan sebagainya tidak dapat berfungsi secara efektif dan efisien (Haryanto & Rianto, 2025; Ummah *et al.*, 2023).

Begitu juga yang terjadi pada organisasi seperti Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan untuk individu dan masyarakat di masing-masing wilayah kerjanya (Haryanto & Rianto, 2025). Puskesmas menjadi salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang menjadi ujung tombak pembangunan kesehatan di Indonesia. Puskesmas memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya sub sistem upaya kesehatan (Resfita & Hartono, 2024). Puskesmas dituntut mampu melayani masyarakat dengan pelayanan yang bermutu dan berkualitas (Haryanto & Rianto, 2025).

Demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada suatu organisasi diperlukan peran pemimpin dalam menjalin hubungan yang baik dengan karyawan melalui komunikasi (Anggraini *et al.*, 2024). Manajemen SDM tidak hanya memperhatikan kepentingan organisasi tetapi juga memperhatikan kepentingan karyawannya (Haryanto & Rianto, 2025). Sebagai seorang pemimpin perlu memperhatikan komunikasi yang terjadi antar karyawan, baik itu komunikasi langsung atau pun komunikasi tidak langsung. Keberhasilan dalam membangun komunikasi yang kuat akan meningkatkan kemampuan individu di masa yang akan datang, tanpa adanya komunikasi maka suatu pekerjaan tidak akan pernah dapat terselesaikan sebagaimana mestinya (Anggraini *et al.*, 2024).

Komunikasi yang efektif dalam organisasi berisi penyampaian informasi yang jelas, tepat waktu, dan relevan, yang memungkinkan semua pihak untuk bekerja dengan pemahaman yang sama tentang tujuan, harapan, dan prosedur yang ada (Mubaraq *et al.*, 2024). Kemampuan berkomunikasi yang tidak lancar antar karyawan maupun manajemen akan menyebabkan interaksi yang buruk, sehingga dalam organisasi sering terjadi konflik-konflik internal tim, fiksi-fiksi mulai terbentuk, terjadi pertengkaran karena masalah-masalah pribadi, dan mempertahankan pendapat pribadi (Anggraini *et al.*, 2024).

Komunikasi organisasi diartikan sebagai proses pertukaran informasi antara individu-individu di dalam organisasi, baik itu antara manajer dan karyawan, sesama karyawan, ataupun antara divisi yang berbeda. Komunikasi ini bisa berlangsung melalui berbagai saluran, baik formal maupun informal, seperti rapat, email, percakapan langsung, atau bahkan melalui platform digital seperti aplikasi komunikasi internal perusahaan (Mubaraq *et al.*, 2024). Komunikasi berperan dalam penyampaian tugas dan umpan balik yang diterima oleh karyawan. Umpan balik yang konstruktif, baik itu positif maupun negatif, memberikan gambaran yang jelas kepada karyawan tentang kinerja mereka dan area yang perlu diperbaiki. Karyawan yang menerima umpan balik secara teratur merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang (Mubaraq *et al.*, 2024).

Menurut Afandi (2021), kepuasan kerja dapat diukur dengan menilai 5 aspek, di antaranya adalah pekerjaan, upah, pengawas, dan rekan kerja. Manurung *et al.*, (2022), menyatakan bahwa hubungan seorang individu dengan kerjanya merupakan hubungan dasar yang dapat menentukan sukses

tidaknya individu yang bersangkutan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan dapat juga mendukung terwujudnya tujuan organisasi (Aprilici *et al.*, 2024). Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya (Nesda & Mulyanti, 2023).

Hasil penelitian Ummah *et al.*, (2023) menyebutkan bahwa komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Manajemen dapat memberikan program rapat dengan melibatkan seluruh karyawan agar komunikasi organisasi lebih terakomodasi. Hasil penelitian Mubaraq *et al.*, (2024), menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang transparan, terbuka, dan dua arah dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan rasa keterlibatan, kepercayaan, dan pengakuan di kalangan karyawan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan terhadap beberapa karyawan di Puskesmas Bukit Rawi serta melihat survei data pada kepuasan karyawan pada tahun 2023, rata-rata Sangat Tidak Puas 1,2%, Tidak Puas 5,3%, Cukup Puas 41,1%, Puas 51,9%, Sangat Puas 0,6%. Target kepuasan di puskesmas sebesar 95%. Terdapat indikasi ketidakpuasan kerja di Puskesmas Bukit Rawi, sebesar 4,9% karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankannya saat ini. Sebesar 9,8% karyawan tidak puas dengan penghasilannya dan 14,6% karyawan tidak puas dengan tunjangan yang diterimanya. Sebesar 7,3% karyawan tidak puas dengan kinerja atasan, 7,3% karyawan tidak puas dengan komunikasi yang terjalin dengan atasan, 9,8% karyawan tidak puas dengan arahan, bimbingan dan pembinaan dari atasan dan 9,8% karyawan tidak puas dengan pengambilan keputusan oleh atasan.

Puskesmas Bukit Rawi merupakan suatu kesatuan organisasi yang berfungsi sebagai pusat pengembangan kesehatan, membina peserta masyarakat serta memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat sebagai pelaksanaan teknis dinas kesehatan Kabupaten atau Kota, maka puskesmas bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan. Puskesmas Bukit Rawi merupakan salah satu Puskesmas di Kabupaten Pulang Pisau Provinsi Kalimantan Tengah. Puskesmas Bukit Rawi melayani berbagai program Puskesmas seperti pemeriksaan kesehatan (*check up*), pembuatan surat keterangan sehat, rawat jalan, lepas jahitan, ganti balutan, jahit luka, cabut gigi, periksan tensi, tes hamil, periksa anak, tes golongan darah, asam urat, kolesterol dan lainnya. Pelayanan Puskesmas Bukit Rawi telah dapat menjalin kerjasama yang baik dengan tenaga kesehatan, mulai dari perawat, dokter, alat kesehatan dan obatnya. Puskesmas Bukit Rawi menjadi salah satu pilihan warga masyarakat Kabupaten Pulang Pisau untuk memenuhi kebutuhan kesehatan. Berdasarkan latar belakang yang ada maka tujuan penelitian ini untuk menganalisa hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Bukit Rawi.

## **METODE**

Penelitian kuantitatif, desain studi korelasi dengan pendekatan *cross sectional* ini dilakukan di Puskesmas Bukit Rawi Kabupaten Pulang Pisau Provinsi Kalimantan Tengah pada bulan November 2025 sampai dengan bulan Februari 2026. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Puskesmas Bukit Rawi yaitu berjumlah 37 tenaga kesehatan. Pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Instrumen terdiri dari Instrumen A untuk mengetahui data demografi responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja serta instrumen B terkait dengan komunikasi organisasi yang di ambil dari penelitian Wulandari (2022), yang terdiri dari 8 item pernyataan positif dan dengan skor penilaiannya menggunakan skala likert dengan penilaian seperti berikut, Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Kurang Setuju = 3, Tidak Setuju = 2, dan Sangat Tidak Setuju = 1. Kuesioner komunikasi organisasi menggunakan kuesioner yang sudah baku dengan hasil uji

validitas instrumen yang menggunakan 30 sampel dengan nilai  $r_{hitung}$  0,545 – 0,741, yang artinya  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reabilitas sebesar  $0,762 > 0,6$ .

Selanjutnya instrumen C kuesioner untuk kepuasan kerja karyawan juga menggunakan kuesioner yang sudah baku dan diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Siddiq (2022) dan hasil uji validitas instrumen yang menggunakan 30 sampel dengan nilai  $r_{hitung}$  0,416 – 0,865 yang artinya  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361) dan koefisien reliabilitas sebesar  $0,871 > 0,6$ . Dengan demikian instrumen penelitian dapat dikatakan valid dan reliabel dan dapat dipergunakan untuk pengambilan data penelitian Analisis bivariat yang digunakan adalah uji statistik *chi-square*. Hasil uji etik telah didapatkan dari Komite Etik Penelitian Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Sari Mulia Banjarmasin telah memberikan persetujuan sebelum penelitian ini dimulai. Persetujuan etik penelitian ini dengan nomor 076/KEP-UNISM/I/2026.

## HASIL

### Karakteristik Responden

Tabel 1.  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja, dan Jabatan

Usia	f	%
23-30 tahun	6	16,2
31-40 tahun	18	48,6
41-50 tahun	10	27,0
51-60 tahun	3	8,1
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	16,2
Perempuan	31	83,8
Pendidikan Terakhir		
SMA/SKM	2	5,4
D1	2	5,4
D3	17	45,9
Ners/S1/D4	15	40,5
S2	1	2,7
Masa Kerja		
1-10 tahun	14	37,8
11-20 tahun	16	43,2
21-30 tahun	5	13,5
31-40 tahun	2	5,4
Jabatan		
Kepala Puskesmas	1	2,7
dokter	2	5,4
Perawat	10	27,0
Bidan	12	32,4
Apoteker	2	5,4
Nutrisionis	2	5,4
ATLM	2	5,4
Kesehatan Lingkungan	2	5,4
Rekam Medis	2	5,4
Tata Usaha	2	5,4

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa usia yang paling banyak adalah usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang (48,6%) dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang (83,8%). Berdasarkan pendidikan terakhir yang paling banyak adalah DIII sebanyak 17 orang (45,9%) dan yang paling sedikit adalah S2 1 orang (2,7%). Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa masa kerja yang paling

banyak adalah 11-20 tahun sebanyak 16 orang (43,2%) dengan Jabatan paling banyak adalah bidan sebanyak 12 orang (32,4%).

### Analisis Univariat

Tabel 2.  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Komunikasi Organisasi Kepuasan dan Kerja Karyawan

Komunikasi Organisasi	f	%
Baik	21	56,8
Kurang baik	16	43,2
Kepuasan Kerja Karyawan		
Puas	25	67,6
Kurang puas	12	32,4

Berdasarkan tabel 2 diketahui komunikasi baik sebanyak 21 orang (56,8%) dan kurang baik 16 job satisfaction, orang (43,2%). Diketahui kepuasan kerja karyawan puas sebanyak 25 orang (67,6%) dan kurang puas 12 orang (32,4%).

### Analisis Bivariat

Tabel 3.  
Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas Bukit Rawi

Komunikasi Organisasi	Kepuasan Kerja Karyawan				Total		P-value
	Puas		Kurang		f	%	
	f	%	f	%			
Baik	19	90,5	2	9,5	21	100,0	0,001
Kurang	6	37,5	10	62,5	16	100,0	

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil dari 21 responden menyebutkan komunikasi organisasi baik dan kepuasan kerja karyawan mengatakan puas sebanyak 19 orang (90,5%) dan yang kurang puas sebanyak 2 orang (9,5%). Sedangkan hasil dari 16 responden menyebutkan komunikasi organisasi kurang baik dan kepuasan kerja karyawan mengatakan puas sebanyak 6 orang (37,5%), dan yang kurang puas sebanyak 10 orang (62,5%). Hasil analisis data uji *chi-square* didapatkan nilai *significancy p-value*  $0,001 < 0,05$ , yang artinya ada hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Bukit Rawi.

## PEMBAHASAN

### Komunikasi Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa komunikasi organisasi di Puskesmas Bukit Rawi paling banyak yang menyebutkan komunikasi organisasi baik sebanyak 21 orang (56,8%) dan yang menyebutkan kurang baik 16 orang (43,2%). Hasil tersebut diketahui bahwa masih banyak karyawan yang menganggap komunikasi organisasi di Puskesmas Bukit Rawi kurang baik. Hal tersebut dikarenakan masalah komunikasi yang kurang efektif dan kurang terbuka terhadap karyawan. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada suatu organisasi diperlukan peran pemimpin dalam menjalin hubungan yang baik dengan karyawan melalui komunikasi (Anggraini *et al.*, 2024). Manajemen SDM tidak hanya memperhatikan kepentingan organisasi tetapi juga memperhatikan kepentingan karyawannya (Haryanto & Rianto, 2025). Sebagai seorang pemimpin perlu memperhatikan komunikasi yang terjadi antar karyawan, baik itu komunikasi langsung atau pun komunikasi tidak langsung. Keberhasilan dalam membangun komunikasi yang kuat akan meningkatkan kemampuan individu di masa yang akan datang, tanpa adanya komunikasi maka suatu pekerjaan tidak akan pernah dapat terselesaikan sebagaimana mestinya (Anggraini *et al.*, 2024).

Komunikasi yang efektif dalam organisasi berisi penyampaian informasi yang jelas, tepat waktu, dan relevan, yang memungkinkan semua pihak untuk bekerja dengan pemahaman yang sama tentang tujuan, harapan, dan prosedur yang ada (Mubaraq *et al.*, 2024). Kemampuan berkomunikasi yang tidak lancar antar karyawan maupun manajemen akan menyebabkan interaksi yang buruk,

sehingga dalam organisasi sering terjadi konflik-konflik internal tim, fiksi-fiksi mulai terbentuk, terjadi pertengkaran karena masalah-masalah pribadi, dan mempertahankan pendapat pribadi (Anggraini *et al.*, 2024). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Ummah *et al.*, (2023), kinerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan sebagian besar komunikasi organisasi dengan kategori baik (59,7%). Sejalan juga dengan penelitian Haryanto & Rianto (2025), tanggapan responden terhadap komunikasi organisasi di Puskesmas Kecamatan Bumiayu rata-rata komunikasi organisasi sebesar 83,7% termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Komunikasi organisasi diartikan sebagai proses pertukaran informasi antara individu-individu di dalam organisasi, baik itu antara manajer dan karyawan, sesama karyawan, ataupun antara divisi yang berbeda. Komunikasi ini bisa berlangsung melalui berbagai saluran, baik formal maupun informal, seperti rapat, email, percakapan langsung, atau bahkan melalui platform digital seperti aplikasi komunikasi internal perusahaan (Mubaraq *et al.*, 2024). Komunikasi berperan dalam penyampaian tugas dan umpan balik yang diterima oleh karyawan. Umpan balik yang konstruktif, baik itu positif maupun negatif, memberikan gambaran yang jelas kepada karyawan tentang kinerja mereka dan area yang perlu diperbaiki. Karyawan yang menerima umpan balik secara teratur merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang (Mubaraq *et al.*, 2024).

Komunikasi merupakan proses penting dalam penyampaian informasi yang bertujuan meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan perilaku masyarakat terkait kesehatan. Agar komunikasi kesehatan efektif, terdapat beberapa komponen utama yang saling terkait dan berfungsi secara sinergis dalam menyampaikan pesan yang tepat sasaran (Andaria *et al.*, 2025). Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan penilaian paling rendah terdapat pada pernyataan “Manajemen atau atasan selalu terbuka terhadap kritik atau saran yang disampaikan oleh bawahannya” sebesar 52,4%. Hal ini menandakan bahwa manajemen belum sepenuhnya terbuka terhadap karyawannya. Berdasarkan hal tersebut, penting bagi manajemen memperhatikan hubungan serta komunikasi bagi karyawannya agar setiap karyawan merasa senang dalam bekerja.

Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan “Selain dengan atasan dan karyawan, saya juga memiliki hubungan yang baik dengan klien” sebesar 81,6%. Hal ini menandakan bahwa setiap karyawan memiliki sikap saling peduli antar karyawan juga memiliki hubungan yang baik dengan klien. Berdasarkan hal tersebut, hubungan yang baik dan selalu menjaga komunikasi sesama rekan kerja dan klien harus di pertahankan oleh Bukit Rawi kurang baik untuk mempertahankan kinerja tetap baik. Berdasarkan hasil penelitian, masih banyak karyawan yang menganggap komunikasi organisasi di Puskesmas Bukit Rawi kurang keterbukaan seperti tidak transparannya tunjangan yang diberikan. Kurangnya keterbukaan juga menyebabkan ketidakjelasan dalam instruksi atau pembagian peran dan ketika karyawan tidak memahami dengan jelas tugas atau tanggung jawab mereka, hal ini dapat menyebabkan kebingungannya dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan budaya komunikasi yang mendukung keterbukaan dan empati untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif seperti melakukan rutinitas pertemuan setiap bulan atau rapat bulanan. Komunikasi organisasi yang terbuka, empatik, dan penuh perhatian memungkinkan setiap pihak merasa didengar dan dihargai, mengurangi ketegangan emosional, serta menciptakan suasana yang kondusif untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Bukit Rawi yang puas sebanyak 25 orang (67,6%) dan yang kurang puas 12 orang (32,4%). Hasil tersebut diketahui bahwa masih banyak karyawan yang merasa kurang puas terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Bukit Rawi. Hal tersebut dikarenakan beberapa responden menyatakan bahwa tunjangan yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan atau ketidakpuasan pekerjaan itu berbeda. Kebalikan dari

kepuasan kerja bukanlah ketidakpuasan kerja, melainkan tidak ada kepuasan; dan lawan dari ketidakpuasan kerja bukanlah kepuasan kerja tetapi tidak ada ketidakpuasan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Manurung *et al.*, (2022), pada Puskesmas rawat jalan, staf Puskesmas rawat jalan yang kurang puas 47,6% dan staf puskesmas rawat jalan yang puas 52,4%. Kepuasan kerja Puskesmas rawat inap diperoleh bahwa jumlah staf Puskesmas rawat inap yang kurang puas bekerja 68,4% dan yang puas bekerja 31,6%.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan dapat juga mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya (Nesda & Mulyanti, 2023). Manurung *et al.*, (2022), menyatakan bahwa hubungan seorang individu dengan kerjanya merupakan hubungan dasar yang dapat menentukan sukses tidaknya individu yang bersangkutan. Manurung *et al.*, (2022), memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluasi dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dan memberikan hal yang dinilai penting (Hanimah *et al.*, 2025). Menurut Herzberg (dalam Manurung *et al.*, 2022), bahwa kepuasan kerja disebabkan oleh adanya faktor motivasi (intrinsik) dan faktor *hygiene* (ekstrinsik). Kepuasan kerja karyawan meliputi pekerjaan (isi pekerjaan), upah (gaji yang sesuai), promosi (kenaikan jabatan), pengawas (perintah atau petunjuk) dan rekan kerja (interaksi rekan kerja).

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan penilaian paling rendah terdapat pada pernyataan “Saya menerima tunjangan sesuai dengan keahlian yang saya kerjakan” sebesar 43,2%. Hal ini menandakan bahwa banyak responden yang menyebutkan tunjangannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Menurut Ummah *et al.*, (2023), tunjangan atau gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Kepuasan kerja dapat melibatkan berbagai faktor, termasuk gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk pengembangan karier, serta apresiasi dan pengakuan terhadap kinerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari bagaimana seorang karyawan menilai berbagai aspek pekerjaan mereka, yang kemudian mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dengan organisasi dan menjalankan tugas mereka (Frisila *et al.*, 2022). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan tingkat absensi yang lebih rendah. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dapat mengalami stres, penurunan kinerja, serta pengunduran diri yang tinggi (Mubaraq *et al.*, 2024).

Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan” sebesar 81,1%. Hal ini menandakan bahwa sesama karyawan sudah terbentuk kekompakan dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik serta ditambah dengan keahlian dari masing-masing individu yang berbeda-beda tentunya akan membuat pekerjaan jadi lebih efektif lagi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dari kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan baik senang atau tidak senang terhadap situasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Apabila karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan harapannya, maka karyawan dapat merasakan kepuasan kerja tersebut. Karyawan yang puas akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian, masih banyak karyawan di Puskesmas Bukit Rawi yang kurang puas pada pekerjaannya, salah satunya adalah dari segi tunjangan yang diterima oleh karyawan. Semakin

meningkatkan pendapatan karyawan maka semakin banyak pilihan media yang digunakan untuk melakukan komunikasi. Semakin banyak pilihan media untuk melakukan komunikasi maka akan meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dalam organisasi. Oleh karena itu, cara agar karyawan menjadi puas adalah Puskesmas dapat melakukan evaluasi terlebih dahulu pengelolaan keuangan agar ketemu sebabnya mengapa karyawan masih kurang puas dan kemudian baru dilakukan perbaikan tahap demi tahap.

### **Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa ada hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Bukit Rawi dengan nilai *p-value* 0,001. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Bukit Rawi dalam bekerja dan penting bagi manajemen memperhatikan hubungan komunikasi organisasi terhadap karyawan. Puskesmas menjadi salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang menjadi ujung tombak pembangunan kesehatan di Indonesia. Puskesmas memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya sub sistem upaya kesehatan (Resfita & Hartono, 2024). Puskesmas dituntut mampu melayani masyarakat dengan pelayanan yang bermutu dan berkualitas (Haryanto & Rianto, 2025). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Banna & Prahiawan (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai *p-value* 0,001 (<0,05). Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai, artinya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai semakin tinggi pada pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang semakin tinggi. Adanya komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik pada para pegawai dan juga dapat memberikan rasa kepuasan kerja pada para pegawai maka, para pegawai akan memiliki suatu solidaritas dan suportifitas dalam bekerja sehingga segala kinerja yang dihasilkan maksimal (Banna & Prahiawan, 2024).

Selaras juga dengan hasil penelitian Ummah *et al.*, (2023), menyebutkan bahwa komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Manajemen dapat memberikan program rapat dengan melibatkan seluruh karyawan agar komunikasi organisasi lebih terakomodasi. Komunikasi membawa pengaruh positif bagi seluruh karyawan dan juga atasan. Hal ini akan terlihat dari cara mereka berkomunikasi dengan atasan dan juga karyawan lainnya yang ada dalam perusahaan sehingga dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja (Anggraini *et al.*, 2024). Selaras juga dengan hasil penelitian Mubaraq *et al.*, (2024), menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang transparan, terbuka, dan dua arah dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan rasa keterlibatan, kepercayaan, dan pengakuan di kalangan karyawan. Proses ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi mengurangi tingkat turnover, karena karyawan merasa memiliki ikatan yang lebih kuat dengan perusahaan yang menghargai kontribusi mereka. Komunikasi organisasi yang efektif sangat berhubungan langsung dengan kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi organisasi yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang terbuka dan jelas memungkinkan karyawan merasa diberdayakan, dihargai, dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan isolasi, kebingungan, dan ketidakpuasan, serta menciptakan konflik di tempat kerja. Perusahaan perlu memastikan bahwa saluran komunikasi berjalan lancar, transparan, dan konstruktif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Mubaraq *et al.*, 2024).

Komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang transparan, mengurangi ketidakpastian, dan meningkatkan pemahaman karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika informasi disampaikan dengan jelas, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaan mereka, yang berujung

pada peningkatan kepuasan kerja. Komunikasi yang baik juga mempererat hubungan antar karyawan dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Interaksi yang positif di antara rekan kerja dapat memperkuat rasa kebersamaan dan tim kerja, yang turut meningkatkan kepuasan kerja (Mubaraq *et al.*, 2024).

Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan ketegangan dan konflik, yang mengurangi kenyamanan bekerja dan pada akhirnya mengurangi kepuasan kerja karyawan. Baik antara manajemen dan karyawan maupun antar karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Mubaraq *et al.*, 2024). Komunikasi yang terbuka dan transparan juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dengan cara memberi karyawan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, saran, atau keluhan mereka. Jika perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk berbicara dan mendengarkan masukan mereka, maka karyawan akan merasa dihargai dan dianggap bagian penting dalam pengambilan keputusan. Proses ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi mengurangi tingkat turnover, karena karyawan merasa memiliki ikatan yang lebih kuat dengan perusahaan yang menghargai kontribusi mereka. Komunikasi organisasi yang efektif sangat berhubungan langsung dengan kepuasan kerja karyawan (Mubaraq *et al.*, 2024). Karyawan yang terlibat dalam proses seperti pengambilan keputusan dan solusi cenderung lebih puas dengan hasil akhir karena mereka merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan solusi yang dihasilkan, yang menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis.

Berdasarkan hal tersebut, setiap tenaga kesehatan harus memiliki sikap saling peduli sehingga tidak adanya persaingan dan saling menjatuhkan. Hubungan yang baik dan selalu menjaga komunikasi sesama rekan kerja maupun atas harus dipertahankan untuk mempertahankan kinerja tetap baik. Setiap tenaga kesehatan juga selalu memberikan dukungan dan motivasi yang penuh sebagai bentuk dukungan terhadap sesama karyawan tanpa pernah memandang jabatan dan pangkat. Hal ini harus dipertahankan agar setiap tenaga kesehatan merasa senang dalam bekerja dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalannya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan mayoritas usia tenaga kesehatan di Puskesmas Bukit Rawi usia 31-40 tahun sebesar 48,6%. Hampir seluruh tenaga kesehatan perempuan sebesar 83,8%. Mayoritas pendidikan terakhir DIII sebesar 45,9%. Mayoritas masa kerja 11-20 tahun sebesar 43,2% dan mayoritas bidan sebesar 32,4%. Komunikasi organisasi pada kategori baik sebanyak 21 orang (56,8%) dan kurang baik 16 orang (43,2%). Kepuasan kerja karyawan pada kategori puas sebanyak 25 orang (67,6%) dan kurang puas 12 orang (32,4%). Hasil uji Analisa menunjukkan ada hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Bukit Rawi dengan nilai *p-value* ( $0,001 < 0,05$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Andaria, A. J., Sismanto, B. A., Bedah, S., Kartika, R., Susanto, A., Rahmayati, N. S., Erwandi, Hidayani, Juwita, C. P., & Basit, M. (2025). *Komunikasi Efektif di Dunia Kesehatan* (D. Ramadhanti (ed.)). PT Bukuloka Literasi Bangsa.
- Anggraini, D., Yusuf, E., & Andri, G. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Puskesmas Pauh Kamar Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(2), 1–9.
- Aprilici, T. I., Wijaksono, M. A., Basit, M., & Irawan, A. (2024). Pelaksanaan discharge planning dengan komunikasi local language berhubungan dengan tingkat kepuasan pasien. *Health Sciences and Pharmacy Journal*, 8(2), 104–112. <https://doi.org/10.32504/hspj.v8i2.1157>
- Astarman, Iskandar, Y., & Suharmiyati. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Kecamatan Kuala Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. *Indonesian Research Journal on*

*Education*, 4(1), 29–39.

- Banna, M. H. Al, & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Innovative: Journal Of Social Science ...*, 4(4), 548–570.
- Frisčila, I., Wijaksono, M. A., & Rizali, M. (2022). Analisis Kepuasan Pasien Dalam Pemberian Discharge Planning Menggunakan Prinsip Patient Centered Care di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. *Dinamika Kesehatan Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan*, 13(2). <https://doi.org/doi.org/10.33859/dksm.v13i2>
- Hanimah, S., Basit, M., Wijaksono, M. A., & Widodo, H. (2025). The Relationship Between the Quality of Health Services and Patient Satisfaction at the Ent Polyclinic of Muara Teweh Regional General Hospital. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan (JKSI)*, 10(2), 211–219. <https://doi.org/10.51143/jksi.v10i2.852>
- Haryanto, J., & Rianto, S. (2025). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Modal Psikologi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Puskesmas. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI)*, 7(3), 1–15.
- Manurung, T. H., Kartasurya, M. I., & Sriatmi, A. (2022). Kepuasan Kerja Staf Puskesmas Rawat Jalan dan Puskesmas Rawat Inap di Kabupaten Kotawaringin Barat. *Malahayati Nursing Journal*, 4(9), 2324–2334. <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i9.6997>
- Mubaraq, B. S., Alfita, A., Rahma, A. M., Nurfaizi, D. A., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 5(10).
- Nesda, A. S., & Mulyanti, D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Di Uptd Puskesmas Sukaraja Kabupaten Sukabumi. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 103–111. <https://doi.org/10.54259/manabis.v2i1.1565>
- Resfita, D., & Hartono, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Tenaga Kesehatan UPTD Puskesmas Sipayung. *Komunika : Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 1(3), 1–11. <https://doi.org/10.70437/komunika.v1i3.522>
- Salet, D. L., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(2), 185–201. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i2.10346>
- Siddiq, T. R. A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Puskesmas Pulogadung Jakarta)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Ummah, F., Khofifah, R. A., & Kusdiyana, A. (2023). Hubungan kepuasan kerja dan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan. *Media Ilmu Kesehatan*, 12(2), 232–244. <https://doi.org/10.30989/mik.v12i2.999>
- Wulandari, D. (2022). *Pengaruh Arus Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Buana Perkasa Ekspres Cabang Pondok Kacang Tangerang*. Universitas Esa Unggul.