

**PERANAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan
Ilmu Komunikasi



OLEH :

LUTHFI RIJALUL FIKRI

NIM. 10643004206

PROGRAM S.1

JURUSAN ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2010

ABSTRAKSI

Judul: Peranan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

Permasalahan yang akan diteliti adalah untuk mengetahui bagaimana peranan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

Penelitian yang penulis teliti ini bertujuan untuk mengetahui peranan komunikasi organisasi antara atasan kepada bawahan dan sesama bawahan dalam mencapai suatu kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

Penelitian ini berguna untuk memberikan masukan kepada atasan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau sebagai komunikator dalam berkomunikasi dengan bawahan dan juga sebaliknya agar terjalin hubungan komunikasi yang baik dan menghindari konflik atau permasalahan yang ada. Sebagai syarat untuk memperoleh sarjana lengkap (S1) dalam jurusan Komunikasi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Suska Riau Pekanbaru.

Metode penelitian yang digunakan dalam analisa data adalah menggunakan deskriptif kuantitatif yaitu menganalisa data dengan menggunakan angka-angka dan menggunakan tabel yang diambil dari penyebaran angket yang berjumlah 32 eksemplar. Angket yaitu membuat daftar pertanyaan secara tertulis dan disebarkan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan alternatif jawaban. Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian serta dokumentasi yaitu pengambilan data dari tempat penelitian seperti sejarah dinas, tugas dinas, struktur organisasi, visi dan misi, serta jumlah pegawai dinas.

Metode pembahasan yang digunakan adalah menggunakan teknik deskriptif kuantitatif dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dengan menggunakan kriteria tolak ukur sebagai berikut:

- 76 % - 100 % = Sangat berperan
- 56 % - 75 % = Cukup berperan
- 40 % - 55 % = Kurang berperan
- 0 % - 40 % = Tidak berperan

Setelah dilakukan penelitian dengan menggunakan teknik penelitian tersebut, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa peranan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau tergolong **sangat berperan**. Karena ini terbukti dengan persentase angket yang disebarkan dengan rata-rata 82,60% terletak pada kriteria tolak ukur antara 76% - 100%.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
ABSTRAKSI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Pemilihan Judul	5
C. Penegasan Istilah	5
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
F. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional	8
G. Metode Penelitian	26
H. Sistematika Penulisan	28
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	30
A. Sejarah Berdirinya	30
B. Struktur Organisasi dinas	33
C. Visi dan Misi dinas	38
D. Jumlah Pegawai dinas	39

BAB III PENYAJIAN DATA	40
A. Peranan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau	40
BAB IV ANALISA DATA	52
A. Peranan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau	52
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran-saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai makhluk sosial manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Ia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Rasa ingin tahu ini memaksa manusia perlu berkomunikasi.

Komunikasi adalah salah satu aktivitas yang sangat fundamental dalam kehidupan umat manusia. Kebutuhan manusia untuk berhubungan dengan sesamanya, diakui oleh hampir semua agama sejak zaman Adam dan Hawa. Sifat manusia untuk menyampaikan keinginannya dan untuk mengetahui hasrat orang lain, merupakan awal keterampilan manusia berkomunikasi secara otomatis melalui lambang-lambang isyarat, kemudian disusul dengan kemampuan untuk memberi arti setiap lambang-lambang itu dalam bentuk bahasa verbal. (Cangara, 2002: 5)

Dalam organisasi atau instansi pemerintahan komunikasi merupakan peranan yang penting karena tanpa adanya komunikasi, kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan lancar. Maka dengan adanya komunikasi dalam suatu organisasi dapat mengetahui suatu kepribadian masing-masing, baik terhadap atasan maupun bawahan yang terkadang mempunyai suatu persepsi, keinginan dan kebutuhan yang berbeda.

Maka perlu bagi atasan untuk menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan bawahan dan juga sesama bawahan agar adanya rasa nyaman bagi bawahan untuk bekerja dan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Oleh karena itu, komunikasi merupakan peralatan manajemen untuk mencapai tujuan dan dapat menciptakan kerja sama yang efektif dan dapat meningkatkan produktifitas kerja (Handoko, 2003: 272).

Komunikasi baik oleh atasan kepada bawahannya dapat menjadikan suatu motivasi bawahan untuk lebih berpartisipasi terhadap pekerjaannya, juga saling memberikan informasi tentang sesuatu yang menyangkut kepentingan bersama akan menambah dukungan untuk tetap bekerja dengan baik. Sehingga pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan dalam bekerja yaitu kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut Jhon D. Millet (dalam Sutarto,1998: 25), organisasi merupakan sebagai proses pembentukan bagi macam-macam badan usaha, suatu kerangka yang akan memberikan pembagian aktivitas yang dilakukan dan untuk peraturan aktivitas-aktivitas ini dalam suatu kerangka yang menunjukkan kepentingan tingkatan mereka dan hubungan fungsional. Maka, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tanpa adanya hambatan-hambatan yang berarti dengan melakukan pembenahan sistem administrasi yang tepat dengan segala aktivitas sesuai dengan yang direncanakan dan dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Dalam organisasi atau suatu instansi pemerintahan harus saling menjalin suatu hubungan yang baik dalam berkomunikasi yang dapat meningkatkan

kemampuan untuk mengatasi kesalahpahaman, agar suatu visi dan tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu komunikasi sangat penting dalam dunia kerja karena dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja.

Dalam organisasi atasan harus mampu mengkomunikasikan tujuan organisasi tersebut kepada bawahan agar keinginan organisasi bisa tercapai. Dengan komunikasi dan berinteraksi, pimpinan dapat langsung melaksanakan fungsi-fungsi manajemen.

Biasanya pegawai yang mendapatkan hasil kerja sesuai dengan apa yang diperolehnya akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya yang kepuasannya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau terletak di jalan Pattimura No. 6 Pekanbaru. Dinas ini sangat strategis dilalui oleh masyarakat dan mempunyai data-data yang lengkap serta tenaga kerja yang terampil. Maka, untuk lebih meningkatkan kemajuan, komunikasi berperan penting terhadap kemajuan organisasi.

Berdasarkan observasi peneliti mengamati dari segi tingkat pegawai dalam bekerja, pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan atasan dan sebagaimana mestinya. Hubungan komunikasi vertikal dan horizontal berjalan efektif yang dilakukan dinas tersebut menciptakan suatu penyampaian pesan atau informasi yang mudah dipahami dan memberikan

perasaan nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam memberikan tugas kerja kepada bawahan, atasan tidak pernah bersikap otoriter dalam menetapkan kebijakan. Tujuan komunikasi dalam proses organisasi tidak lain hanyalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*), agar pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan atasan terbuka terhadap pegawai dalam memberikan informasi sehingga terwujud suatu tingkat kinerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran organisasi secara perlahan.

Kepuasan kerja tersebut diharapkan terwujudnya pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik. Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001: 193).

Menurut Muhammad (2000: 79), ada dua hal yang menyebabkan orang-orang tidak puas dengan pekerjaannya yaitu apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya dan apabila hubungan sesama rekan kerja kurang baik. Ketidakpuasan kerja berhubungan dengan komunikasi.

Uraian tersebut cukup jelas bagi peneliti, bahwa komunikasi dalam sebuah organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai kepuasan bekerja bagi pegawai, sehingga dengan puasnya pegawai bekerja dapat lebih memajukan dinas tersebut dan mendapat prioritas yang baik dikalangan masyarakat. Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan memberi judul: **Peranan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.**

B. Alasan Pemilihan Judul

1. Menurut penulis judul ini belum pernah diteliti oleh orang lain, dan penulis ingin mengetahui apakah peranan komunikasi organisasi dapat mencapai kepuasan kerja bagi pegawai.
2. Komunikasi organisasi berperan aktif terhadap adanya hambatan komunikasi yang menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja pegawai.

C. Penegasan Istilah

1. Peranan

Peranan adalah aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peranan (Soekanto, 2000: 268). Menurut Al Barry (dalam kamus Ilmiah Populer, 1994: 585), peranan adalah fungsi, kedudukan, atau bagian dari aktivitas yang

dimainkan seseorang yang diartikan sebagai bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan.

2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi menurut Goldhaber (dalam Muhammad, 2007: 67) adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Sedangkan menurut Pace dan Faules (dalam Mulyana, 2001: 31), komunikasi organisasi adalah pertunjukkan dan penafsiran pesan diantara unit komunikasi (orang dalam jabatan) yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Dalam suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam lingkungan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan bekerja di dalam organisasi sangat penting, karena dengan puasny mereka dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja yang semakin baik. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya (Hasibuan, 2005: 202).

4. Pegawai

Menurut M. Dahlan Yacub Al Barry (dalam kamus Ilmiah Populer, 1994: 311) pegawai adalah karyawan, anggota personalia (kantor pekerja resmi) negara atau pemerintah.

D. Permasalahan

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peranan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui peranan komunikasi organisasi antara atasan dan bawahan dan sesama bawahan dalam mencapai suatu kepuasan kerja pegawai Dinas Perikanan dan kelautan Provinsi Riau.

2. Kegunaan

- a. Sebagai syarat penyelesaian studi S.1 di Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- b. Penelitian ini berguna untuk memberikan masukan pada pimpinan Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau sebagai komunikator dalam berkomunikasi dengan bawahan dan juga sebaliknya agar terjalin hubungan komunikasi yang baik dan menghindari konflik atau permasalahan yang ada.
- c. Hasil dan penelitian ini berguna untuk dipelajari dan dipahami pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau, agar mengetahui aturan-aturan berkomunikasi pada sebuah organisasi.

F. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional

1. Kerangka Teoritis

a) Peranan

Peranan adalah aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peranan (Soekanto, 2000: 268). Menurut Giros, Meson dan Mceachere (dalam Berry 1983: 99) mendefinisikan peranan sebagai perangkat harapan-harapan yang dikenakan pada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu.

Peranan dalam hal ini dapat dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) Individu, adalah bagaimana seorang individu menjalankan fungsinya sebagai seorang makhluk sosial yang berhubungan dengan individu lain atau dalam kehidupan antara atasan dan bawahan.
- 2) Kelompok, adalah kerja sama dua orang atau lebih dalam menjalankannya sebagai pemberi harapan kepada orang lain (Berry, 1983: 99).

Menurut M. Dahlan Yacub Al Barry (dalam kamus Ilmiah Populer, 1994: 585), peranan adalah fungsi, kedudukan, atau bagian dari aktivitas yang dimainkan seseorang yang di artikan sebagai bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peranan merupakan bagian dari pelaksanaan fungsi dan tugas yang dilaksanakan dalam suatu kegiatan atau kepentingan yang tertentu guna mencapai satu tujuan yang

diharapkan dan juga berfungsi sebagai penyaring atau filter dari komunikasi timbal balik dengan tujuan untuk menciptakan dan membina stabilitas sosial.

b) Komunikasi Organisasi

Dalam kehidupan sehari-hari tentunya memerlukan komunikasi, begitu juga dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintahan komunikasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya fungsi komunikasi suatu fungsi manajemen dalam organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar. Sedangkan organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang.

Komunikasi Organisasi adalah pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit komunikasi (orang dalam jabatan) yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (Mulyana, 2001: 31).

Menurut Goldhaber (dalam Muhammad, 2000: 67), mendefinisikan komunikasi organisasi proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Dengan melihat beberapa pengertian dari sumber di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan dengan proses yang mudah dipahami untuk mencapai suatu pesan yang dimengerti baik dilakukan oleh atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja, hal tersebut dilakukan dalam organisasi atau instansi pemerintahan.

1) Dimensi komunikasi dalam kehidupan organisasi komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara atasan dengan bawahan, dan antara sesama bawahan. Komunikasi ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawahan kepada atasan secara timbal balik. Dalam suatu organisasi suatu komunikasi timbal balik penting karena jika satu arah saja, suatu alur komunikasi tidak akan berjalan dengan efektif. Komunikasi vertikal, atasan memberikan instruksi, informasi-informasi, penjelasan-penjelasan dan lain-lain kepada bawahannya. Komunikasi bawahan kepada atasan yaitu memberikan laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan dan sebagainya kepada atasan (Uchjana, 2004: 123).

Ada lima fungsi komunikasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan, menurut Katz dan Kahn (dalam Mulyana, 2005: 18) yaitu:

1. Informasi mengenai bagaimana melakukan kerja.
2. Informasi mengenai dasar pemikiran bagaimana melakukan pekerjaan.
3. Informasi mengenai kebijakan dan praktik organisasi.
4. Informasi mengenai kinerja pegawai.

5. Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas.

Fungsi komunikasi bawahan kepada atasan yaitu:

1. Menjelaskan masalah-masalah pekerjaan yang tidak terpecahkan yang mungkin memerlukan bantuan tertentu.
2. Menawarkan, saran-saran atau ide bagi penyempurnaan unit masing-masing atau organisasi secara keseluruhan.
3. Menyatakan bagaimana pikiran dan perasaan mereka mengenai pekerjaannya, teman sekerjanya dan organisasi secara keseluruhan.

Maka dari penjelasan komunikasi vertikal yang dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan berjalannya alur komunikasi seperti di atas maka suatu hubungan kerja antara atasan dan bawahan dapat berjalan dengan baik, pegawai akan merasa mendapat penghargaan dari atasan sehingga dapat bekerja lebih produktif dan merasa nyaman terhadap lingkungan kerja sehingga adanya kepuasan pegawai dalam bekerja.

b. Komunikasi Horizontal

Menurut Pace dan Faules (dalam Mulyana 2005: 195), komunikasi horizontal adalah penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Tujuan komunikasi horizontal yaitu:

1. Untuk mengkoordinasi penugasan kerja
2. Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan
3. Untuk memecahkan masalah

4. Untuk memperoleh pemahaman bersama
5. Untuk mendamaikan, berunding, dan menengahi perbedaan

Dapat dikatakan bahwa komunikasi horizontal sering terjadi di suatu tempat seperti rapat komisi, interaksi pribadi, selama waktu istirahat, obrolan di telpon, memo dan catatan, serta kegiatan sosial. Pesan komunikasi ini bisa mengalir di bagian yang sama di dalam organisasi. Komunikasi horizontal ini memperlancar pertukaran pengetahuan, pengalaman, metode, dan masalah.

2) Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi

a. Fungsi Informatif

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi (*information-processing system*). Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu.

Informasi yang di dapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti, informasi pada dasarnya dibutuhkan semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi.

Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi. Sedangkan pegawai (bawahan) membutuhkan informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial, kesehatan, izin cuti dan sebagainya.

b. Fungsi Regulatif

Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Pada semua lembaga atau organisasi, ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulative ini, yaitu:

1. Atasan atau orang-orang yang berada dalam tataran manajemen yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan informasi yang disampaikan. Di samping itu, mereka juga mempunyai kewenangan untuk memberikan intruksi atau perintah, sehingga dalam struktur organisasi kemungkinan mereka ditempatkan pada lapis atas (*position of authority*) supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sebagai mana mestinya. Namun demikian, sikap bawahan untuk menjalankan perintah banyak tergantung pada:

- a) Keabsahan atasan dalam menyampaikan perintah.
- b) Kekuatan atasan dalam memberi sanksi.
- c) Tingkat kredibilitas pesan yang diterima bawahan

2. Berkaitan dengan pesan atau message, pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan-peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksanakan.

c. Fungsi Persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Adanya kenyataan ini, maka banyak atasan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya dari pada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh pegawai akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau atasan sering memperlihatkan kewenangannya.

d. Fungsi Integratif

Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi formal seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut (*newsletter, bulletin*) dan laporan kemajuan organisasi, juga komunikasi informal seperti perbincangan antar pribadi selama masa istirahat kerja, pertandingan olah raga ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri pegawai terhadap organisasi (Bungin, 2007: 274-275).

3) Jenis-jenis Komunikasi Dalam Organisasi

a. Tertulis adalah komunikasi yang disampaikan secara tulisan. Keuntungannya, bahwa komunikasi itu telah dipersiapkan berulang-ulang, menurut prosedur tertentu, mengurangi biaya dan lain-lain. Kekurangannya adalah memerlukan dokumentasi yang cukup banyak kadang-kadang tidak jelas, umpan balik yang diminta cukup lama datanya.

- b. Lisan adalah komunikasi yang dilakukan secara berhadapan langsung atau tatap muka dan dapat pula melalui telepon. Keuntungannya, dapat dilakukan secara tepat, langsung, terhindar salah paham, jelas dan informal. Kekurangannya, kadang-kadang dilaksanakan secara lamban dan lambat, adanya dominasi atasan atau orang lain.
- c. Non verbal adalah komunikasi dengan menggunakan mimik, pantonim dan bahasa isyarat. bahasa isyarat bermacam-macam, bahasa isyarat dapat menimbulkan salah tafsir terutama kalau berbeda latar belakang.
- d. Satu arah adalah komunikasi yang bersifat koersif dapat berbentuk perintah, instruksi dan bersifat memaksa dengan menggunakan sanksi-sanksi.
- e. Dua arah adalah bersifat informatif dan persuasif dan memerlukan hasil (*feed back*) (Widjaja, 2000: 98-100).

4) Hambatan Komunikasi Organisasi

- a. Gangguan teknis, terjadi jika kesalahan suatu alat yang digunakan dalam berkomunikasi mengalami gangguan, sehingga informasi yang ditransformasikan sulit untuk diterima atau dipahami oleh komunikan.
- b. Gangguan semantik, komunikasi yang disebabkan kesalahan pada bahasa yang digunakan. Gangguan semantik ini disebabkan adanya beberapa hal diantaranya:

1. Kata-kata yang digunakan selalu banyak memakai bahasa asing sehingga membingungkan komunikan.
 2. Struktur bahasa digunakan sebagaimana mestinya, sehingga membingungkan komunikan.
 3. Latar belakang budaya yang menyebabkan salah persepsi terhadap simbol-simbol bahasa yang digunakan.
- c. Gangguan psikologi, terjadi karena adanya gangguan yang disebabkan oleh persoalan-persoalan dalam diri individu.
 - d. Rintangan fisik atau organik, disebabkan karena kondisi geografis misalnya jarak sosial di antara peserta komunikan, seperti senior dan junior.
 - e. Rintangan kerangka berfikir, disebabkan adanya perbedaan persepsi antara komunikator dan komunikan terhadap khalayak yang digunakan dalam berkomunikasi, ini disebabkan latar belakang pengalaman dan pendidikan yang berbeda.
 - f. Rintangan budaya, disebabkan adanya perbedaan norma, kebiasaan dan nilai yang dianut oleh pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi (Cangara, 2002: 146-149).

Maka, dapat disimpulkan bahwa dalam sebuah organisasi bila komunikasi tidak berjalan dengan lancar, baik antara atasan dan bawahan dan sesama pegawai yang sederajat akan menimbulkan dampak yang buruk terhadap kemajuan organisasi tersebut, sehingga timbulah rasa tidak puasnya dalam bekerja.

c) **Kepuasan Kerja**

a. **Pengertian**

Kepuasan bekerja di dalam organisasi sangat penting, karena dengan puasny mereka dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja yang semakin baik. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya (Hasibuan, 2005: 202).

Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para pegawai memandang pekerjaan mereka tersebut (Handoko, 2001: 193).

Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat terjadi dengan baik bagi pegawai, bila adanya suatu ungkapan perasaan terhadap pekerjaan tersebut. Ini tampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya.

Bila suatu pekerjaan dianggap menyenangkan ada dua kemungkinan yang dapat terjadi yakni pegawai tersebut bersikap lebih produktif atau berprestasi, sebaliknya bila suatu pekerjaan dianggap kurang menyenangkan akan muncul pula dua kemungkinan yakni

pegawai tersebut bersikap stagnan dengan cara berusaha bertahan semampunya untuk melawan perasaan tidak menyenangkan itu atau bersikap apatis atau ekstrim sehingga tidak peduli dengan produktifitas atau prestasi kerjanya.

Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, dan sering absen. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Handoko, 2001: 196)

Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja.

Menurut Muhammad (2000: 79), ada 2 hal yang menyebabkan orang-orang tidak puas dengan pekerjaannya:

1. Apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya.
 2. Apabila hubungan sesama teman sekerja kurang baik.
- Ketidakpuasan kerja berhubungan dengan komunikasi.

Suatu informasi yang diberikan atasan kepada bawahan sangat penting, agar suatu pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Informasi mengenai organisasi, seperti kebijakan, perencanaan, pembuatan keputusan, dan lain-lain dibutuhkan untuk menciptakan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diketahui, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu maupun organisasi. Bagi individu, sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi, kepuasan kerja yang disarankan oleh para pegawai besar pengaruhnya terhadap peningkatan produksi dan biaya.

b. Faktor yang Menimbulkan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang paling penting bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan baik. Namun, banyak alasan yang mendasari mengapa seseorang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja yang berakibat hasil kerja seseorang menurun.

Menurut Stephen Robbins (2003: 108) ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi, yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas. Kebebasan dan

umpan balik tentang beberapa baiknya mereka melakukan itu. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental.

2. Imbalan yang wajar

Pegawai menginginkan system penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan.

3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Pegawai merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan bahwa para pegawai lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Selain itu kebanyakan pegawai lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan perlengkapan yang memadai.

4. Rekan kerja yang suportif

Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud, bagi sebagian pegawai kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

Sedangkan menurut Gilmer (1996: 23) tentang faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini setidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Disebut juga sebagai faktor penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5) Faktor untuk intrinsic dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.

6) Kondisi kerja

Kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.

7) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

8) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan atasan banyak dipakai sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

9) Fasilitas

Fasilitas Rumah Sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005: 203) tentang faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah upah atau gaji yang layak dan adil, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinan, sifat pekerjaan yang monoton atau tidak dan hubungan dengan rekan kerja.

Maka, dapat disimpulkan bahwasanya berdasarkan kutipan dari Indriyo Gitosudarsono, dkk (2000: 64), teori hirarki kebutuhan dari

Abraham Maslow mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Hal-hal yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang tidak monoton, pegawai menyelesaikan pekerjaan harus memperoleh pengakuan atas hasil pegawainya dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang. Maka, kepuasan kerja pada pegawai bukan dilihat dari segi finansial saja, tapi komunikasi berperan aktif dalam mencapai kepuasan sehingga dapat mengetahui apa yang dirasakan oleh pegawai dengan mengungkapkan keluhannya melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung.

c. Cara Mengungkapkan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Stephen Robbins (2008: 108), pegawai dalam menyikapi ketidakpuasan kerja dapat diperlihatkan dalam sejumlah cara antara lain yaitu:

1. Keluar (*exit*), merupakan rasa ketidakpuasan pegawai yang diekspresikan melalui sifat, perilaku yang mengarah meninggalkan organisasi untuk mencari suatu posisi baru maupun permintaan berhenti.
2. Bersuara, merupakan sikap dan tindakan rasa ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan atau kondisi yang ada. Hal ini dapat berupa pemberian saran, membahas masalah-masalah yang ada dengan atasan dan lain sebagainya.

3. Setia, rasa ketidakpuasan yang bersifat pasif tetapi tetap ada optimis (pengharapan) menunggu membaiknya situasi atau kondisi, mencakup berbicara membela perusahaan menghadapi kritik dari pihak luar dan mempercayai perusahaan (pihak manajemen) untuk melakukan hal yang tepat dalam masalah perbaikan peningkatan kepuasan kerja.
4. Masa bodoh, bentuk ketidakpuasan secara pasif konstruktif yang membiarkan kondisi atau keadaan bertambah buruk. Di mana sudah tidak ada lagi pengharapan dalam dirinya dalam memperbaiki kondisi yang ada. Termasuk bentuk ini berupa datang sering terlambat, sering tidak masuk kantor dan lain sebagainya yang merugikan perusahaan.

2. Konsep Operasional

Setelah dijelaskan pada kerangka teoritis, konsep dari komunikasi organisasi yaitu suatu penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan dengan proses yang mudah dipahami untuk mencapai suatu pesan yang dimengerti baik dilakukan oleh atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Konsep dari kepuasan dalam pekerjaan yaitu kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Dalam masalah ini penulis mengetengahkan peranan komunikasi organisasi pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau dalam mencapai kepuasan kerja pegawai, indikatornya adalah:

- 1) Komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau berjalan efektif.
- 2) Komunikasi yang dilakukan oleh bawahan kepada atasan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau berjalan efektif.
- 3) Komunikasi yang dilakukan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau menciptakan hubungan baik sesama rekan kerja.
- 4) Komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh pegawai.
- 5) Komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan sesama rekan kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau dalam menyampaikan informasi cukup jelas dan jarang terjadi permasalahan atau kesalahpahaman.
- 6) Komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau tidak pernah mendapat hambatan.
- 7) Komunikasi yang dilakukan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau menciptakan rasa nyaman bagi pegawai dalam bekerja.

- 8) Komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau tidak bersikap otoriter dalam memberikan tugas sehingga menciptakan semangat kerja dan menunjang dalam melaksanakan pekerjaan.
- 9) Komunikasi yang dilakukan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau antara atasan kepada bawahan dan sesama rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.
- 10) Komunikasi yang dilakukan oleh bawahan kepada atasan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau dalam mengutarakan keluhannya, atasan memberi tanggapan sehingga tidak adanya rasa kecewa pada pegawai.

G. Metode Penelitian

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau yang terletak di jalan Pattimura No. 6 Pekanbaru, dan membutuhkan waktu kurang lebih selama 2 bulan.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau, objek penelitiannya adalah peranan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

3. Sumber Data

Data Primer adalah data yang pokok dalam penelitian ini. Yang menjadi sumber data primer adalah yang diperoleh dari angket penelitian.

Data Sekunder adalah data tambahan dalam penelitian ini. Yang menjadi data sekunder adalah observasi dan dokumentasi.

4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian (Arikunto, 2006: 130). Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yaitu berjumlah 127 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 25% dari jumlah populasi. Jadi sampel berjumlah 32 orang pegawai. Pengambilan sampel dengan teknik random sampling yaitu penulis mengambil secara acak terhadap responden yang telah ditetapkan sebagai sampel (Arikunto, 2006: 134).

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang lengkap penulis menggunakan berbagai teknik pengumpulan data yaitu:

- a) Angket yaitu membuat daftar pertanyaan secara tertulis dan disebarikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan alternatif jawaban.
- b) Observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk melihat kondisi riil yang terjadi di tempat penelitian.

c) Dokumentasi yaitu mengumpulkan data seperti visi, misi, struktur organisasi dan jumlah pegawai yang berada di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

6. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan penulis dalam penulisan ini adalah Deskriptif Kuantitatif menjelaskan permasalahan yang diteliti dengan bentuk angka-angka dengan rumusan yaitu:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

F = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N = Jumlah frekuensi

P = Angka persentase (Sudijono, 2007: 43)

Dengan tolak ukur sebagai berikut:

76 % - 100 % = Sangat berperan

56 % - 75 % = Cukup berperan

40 % - 55 % = Kurang berperan

0 % - 40 % = Tidak berperan

H. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara keseluruhan penelitian ini, disusun dalam sistematika penulisa sebagai berikut:

BAB I. Pendahuluan, berisi tentang latar belakang, alasan memilih judul, penegasan istilah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis dan konsep operasional, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. Gambaran umum lokasi penelitian, menggambarkan tentang profil Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau, tugas Dinas, struktur organisasi dan visi misi.

BAB III. Penyajian data, pembahasan ini berisikan tentang hasil dari perolehan data dengan menggunakan observasi dan angket pada pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

BAB IV. Analisa data

BAB V. Penutup, berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau

DISKANLUT (Dinas Perikanan dan Kelautan) Provinsi Riau didirikan berdasarkan Perda Nomor 7 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Riau dan Peraturan Gubernur Riau Nomor 41 Tahun 2009 Tentang Uraian Tugas Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau, serta peraturan Gubernur Riau Nomor 59 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Unit Pelaksana Teknik Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau dinyatakan bahwa DISKANLUT Provinsi Riau adalah sebagai perangkat daerah yang diserahkan tugas dan tanggung jawab menunjang penyelenggaraan otonomi daerah, desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang perikanan dan kelautan. (DISKANLUT, 2009: 1)

DISKANLUT sebagai unsur pelaksana pembangunan di bidang perikanan dan kelautan pada tahun 2009 tetap mengacu pada kebijakan umum Pemerintah Provinsi Riau, yaitu Pembangunan Pengentasan Kemiskinan, Kebodohan dan Ketertinggalan infrastruktur (K2I). Kantong-kantong kemiskinan dan kebodohan di Provinsi Riau tidak terlepas dari masyarakat pembudidaya ikan dan nelayan yang berada di pinggir pantai, dan sepanjang sungai di daerah pedalaman. Hal ini sesuai dengan Visi, Misi, Strategi, dan program serta tugas Pokok dan Fungsi DISKANLUT Provinsi Riau. (DISKANLUT, 2009: 1)

Upaya yang dilakukan adalah peningkatan ketahanan pangan melalui penyediaan bahan pangan yang bersumber dari protein hewani, peningkatan kesejahteraan pelaku perikanan melalui peningkatan upaya produksi dan peningkatan nilai tambah, peningkatan usaha perikanan melalui pengelolaan sumber daya perikanan yang optimal dan penerapan teknologi yang efisien dan efektif, serta peningkatan penerimaan devisa melalui peningkatan ekspor. (DISKANLUT, 2009: 2).

Meskipun sektor pembangunan sektor perikanan dan kelautan Provinsi Riau memiliki berbagai kendala, namun peluang pengembangan sektor perikanan dan kelautan di Riau masih terbuka luas, seperti usaha budidaya perikanan (air tawar, payau dan laut). Disamping itu usaha penangkapan ikan dilakukan *rasionalisasi* dengan cara *fishing ground* dapat mencapai Laut Cina Selatan. Selain itu diupayakan juga peningkatan kualitas dan kuantitas pasca panen guna meningkatkan nilai tambah produk perikanan. (DISKANLUT, 2009: 2)

Secara geografi Provinsi Riau membentang dari lereng Bukit Barisan sampai ke Provinsi Kepulauan Riau. Posisi ini sangat strategis karena berada pada jalur perdagangan regional dan internasional. Oleh karenanya Provinsi Riau berperan aktif dalam dua kerjasama ekonomi sub regional segitiga pertumbuhan, yaitu IMT-GT (*Indonesia, Malaysia, Thailand – Growth Triangles*) dengan batas-batas wilayah sebagai berikut sebelah utara Selat Singapura dan Selat Malaka, Sebelah Selatan Provinsi Jambi dan Selat Berhala, Sebelah Timur Provinsi Kepulauan Riau dan Laut China Selatan dan Sebelah Barat Provinsi Sumatera Barat dan Sumatera Utara. (DISKANLUT, 2008: 1)

Provinsi Riau dengan luas wilayah 107.932,71 km², dimana luas daerah daratan sebesar 86.411,90 km² (80,09%) dan luas perairan sebesar 21.478,81 km² (19,91%), memiliki 11 Kabupaten/Kota dengan 4 (empat) sungai besar sebagai prasarana perhubungan dan pusat perekonomian masyarakat yaitu Sungai Siak (300 km) dengan kedalaman 8-12 m, Sungai Rokan (400 km) dengan kedalaman 6-8 m, Sungai Kampar (400 km) dengan kedalaman 6 m dan Sungai Indragiri (500 km) dengan kedalaman 6-8 m. Disamping keempat sungai besar tersebut sebagai prasarana perhubungan dimanfaatkan juga sebagai pendukung kegiatan perikanan dan kelautan khususnya pada usaha perikanan budidaya air tawar (keramba). (DISKANLUT, 2008: 2).

Dari seluruh wilayah pengelolaan perikanan dan kelautan, potensi perikanan budidaya mencakup kegiatan budidaya air tawar, kolam, keramba dan budidaya air payau (tambak), sedangkan kegiatan perikanan laut yaitu usaha penangkapan ikan dan keramba jaring apung. Usaha penangkapan ikan terkonsentrasi di Wilayah Selat Malaka dan akan dialihkan ke Wilayah Laut China Selatan. Pemanfaatan Wilayah Selat Malaka sudah *over fishing* dimana potensi lestari 84.928 ton sedangkan tingkat pemanfaatannya 96.513,1 ton (113,64 %), sedangkan Wilayah Laut China Selatan potensi 361.430 ton dengan tingkat pemanfaatan 216.960,3 (60,03 %). (DISKANLUT, 2008: 2).

Selain kegiatan perikanan dan kelautan yang terdapat diatas, kegiatan lainnya adalah pengolahan dan pemasaran hasil perikanan. Kegiatan ini walaupun belum berkembang tetapi harus mendapat perhatian yang serius dimana sangat

berpengaruh terhadap kegiatan perikanan lainnya, karena hasil akhir perikanan adalah pemasaran. (DISKANLUT, 2008: 2)

Sumberdaya alam Provinsi Riau yang begitu besar merupakan anugerah Tuhan YME yang harus ditransformasikan menjadi berkah. Oleh karena itu sejak pelaksanaan era otonomi pemerintah daerah telah berupaya untuk mengelola dan memanfaatkan sumberdaya perikanan dan kelautan yang tidak saja diorientasikan untuk memperoleh manfaat ekonomi yang optimal tetapi juga bagaimana agar manfaat ekonomi tersebut benar-benar dapat dirasakan oleh masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraannya serta bagaimana agar sumberdaya ikan dan lingkungannya dapat terjaga kelestarian sehingga tetap dapat dinikmati oleh generasi mendatang. (DISKANLUT, 2008: 3).

B. Struktur Organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau

1. Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi

Berdasarkan PERDA Provinsi Riau Nomor : 9 Tahun 2008 maka tugas dan fungsi Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

- a) Merumuskan kebijaksanaan pemerintah daerah di bidang perikanan dan Kelautan.
- b) Mengkoordinasikan, memadukan, menyelaraskan dan menyetarakan kebijaksanaan dan kegiatan pengembangan perikanan dan serta penataan dan pengelolaan perairan, eksplorasi, eksploitasi dan suaka perikanan.

- c) Menyusun rencana kerja dan program pembangunan bidang perikanan dan kelautan.
- d) Melaksanakan rencana kerja dan program pembangunan yang menyangkut bidang tugasnya sesuai dengan mekanisme yang ditetapkan.
- e) Penetapan standar pelayanan minimal dalam bidang perikanan dan kelautan yang wajib dilaksanakan oleh kabupaten/kota.
- f) Penetapan standar pembibitan/ perbenihan perikanan.
- g) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumberdaya manusia aparat perikanan dan kelautan teknis fungsional, keterampilan dan pendidikan, pelatihan kejuruan tingkat menengah.
- h) Promosi ekspor komoditas perikanan unggulan provinsi.
- i) Penyelidikan dukungan kerjasama antar kabupaten/kota dalam bidang perikanan dan kelautan.
- j) Pengaturan pelaksanaan penanggulangan hama dan penyakit ikan di bidang perikanan dinas kabupaten/kota.
- k) Pengaturan penggunaan benih unggul perikanan.
- l) Penetapan kawasan perikanan terpadu berdasarkan kesepakatan dengan kabupaten/kota.
- m) Pelaksanaan penyidikan penyakit di bidang perikanan lintas kabupaten/kota.
- n) Penyediaan dukungan pengembangan perekayasaan teknologi perikanan dan sumberdaya perairan lainnya, pengendalian terhadap pelaksanaan pemberantasan penyakit ikan di darat.

- o) Penataan dan pengelolaan perairan di wilayah laut provinsi, eksplorasi, eksploitasi, konservasi dan pengelolaan kekayaan laut sebatas wilayah laut kewenangan provinsi, pelayanan izin usaha pembudidayaan dan penangkapan ikan pada perairan laut di wilayah laut kewenangan provinsi, pengawasan pemanfaatan sumberdaya ikan di wilayah laut kewenangan provinsi.
- p) Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan.
- q) Membuat laporan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
- r) Menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan lingkup tugasnya.
- s) Memberikan pelayanan umum dan pelayanan teknis dibidang perikanan sesuai dengan sifat dan keperluannya.
- t) Melaksanakan dukungan terhadap pelaksanaan program perikanan di daerah.
- u) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Gubernur Riau.

(DISKANLUT, 2009: 7)

Sedangkan fungsi Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

- a) Merumuskan kebijaksanaan
- b) Pengambilan keputusan
- c) Perencanaan
- d) Pengorganisasian
- e) Pelayanan umum dan teknis
- f) Pengendalian/pengarahan/pembinaan dan bimbingan

- g) Pengawasan
- h) Pemantauan dan evaluasi
- i) Pelaksanaan lapangan
- j) Pembiayaan
- k) Penelitian dan pengkajian
- l) Pelaporan. (DISKANLUT, 2009: 9)

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau diatur sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor. 12 Tahun 2001 tentang pembentukan, susunan organisasi dan tata kerja Dinas Perikanan dan Kelautan, sebagai berikut:

1. Kepala dan Wakil Kepala Dinas
2. Bagian Tata Usaha
 - a) Sub Bagian Administrasi, Umum dan Hubungan Masyarakat
 - b) Sub Bagian Kepegawaian
 - c) Sub Bagian Keuangan
 - d) Sub Bagian Perlengkapan
 - e) Sub Bagian Perencanaan
3. Sub Dinas Perlindungan Perikanan
 - a) Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Hama
 - b) Seksi Rehabilitasi dan Konservasi
 - c) Seksi Plasma dan Suaka Perikanan

4. Sub Dinas Pengembangan Perikanan Darat
 - a) Seksi Pengembangan Usaha
 - b) Seksi Sarana dan Produksi (Saprodi)
 - c) Seksi Penyuluhan dan Bimbingan Teknis
5. Sub Dinas Pengembangan Perikanan Laut
 - a) Seksi Pengembangan Usaha
 - b) Seksi Sarana dan Produksi (Saprodi)
 - c) Seksi Penyuluhan dan Bimbingan Teknis
6. Sub Dinas Kelautan
 - a) Seksi Perizinan dan Pengawasan Kelautan
 - b) Seksi Perairan dan Kekayaan Kelautan.
7. Sub Dinas Pengolahan dan Pemasaran Hasil
 - a) Seksi Pelayanan Usaha dan Kelembagaan
 - b) Seksi Pemasaran Hasil dan Promosi
 - c) Seksi Permodalan, Kredit dan Teknologi
8. Balai Pelatihan Perikanan dan Kelautan
 - a) Seksi Tata Usaha
 - b) Seksi Pelatihan
9. Balai Benih Perikanan
 - a) Seksi Tata Usaha
 - b) Seksi Benih.
10. Kelompok Jabatan Fungsional

(DISKANLUT, 2008: 11)

C. Visi dan Misi Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau

1. Visi merupakan pandangan jauh ke depan, ke mana dan bagaimana instansi pemerintah harus dibawa dan berkarya agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Visi tidak lain adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh instansi pemerintah. Visi Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau dijabarkan sebagai berikut “ *Terwujudnya perikanan dan kelautan Riau yang tangguh serta lestari tahun 2020* “. (DISKANLUT, 2008: 6).
2. Misi Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau dijabarkan sebagai berikut: Meningkatkan Kualitas Pelaku Perikanan, Meningkatkan Pengelolaan Sumber Daya Perikanan dan Kelautan, Meningkatkan Mutu Pengolahan serta Pemasaran Hasil Perikanan, Meningkatkan Sarana dan Prasarana Perikanan dan Kelautan, Meningkatkan Iklim Berusaha yang Kondusif, Lapangan Kerja yang Produktif, Peran Aktif Masyarakat dan Dunia Usaha Perikanan sekaligus meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Perikanan, Meningkatkan Pemantauan, Pengendalian dan Pengawas Sumber daya Perikanan dan Kelautan, Meningkatkan Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Perikanan dan Kelautan, dan Meningkatkan Kerjasama antar Provinsi, Kabupaten/ Kota. (DISKANLUT, 2008: 7).

D. Jumlah Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau

Sampai akhir tahun 2009 jumlah pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau berjumlah 127 orang. Terdiri dari berbagai tingkat pendidikan yang berbeda. Untuk lebih jelasnya jumlah pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

PEGAWAI BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Jumlah Frekuensi	Persentase
1	Pria	78	61,4%
2	Wanita	49	38,6%
Jumlah		127	100%

Dari penjelasan tabel di atas bahwa jumlah pegawai dilingkungan Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau yang pria berjumlah 78 orang pegawai atau 61,4%, wanita berjumlah 49 orang pegawai atau 38,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai yang terbanyak di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau yaitu pria. (DISKANLUT, 2009: 6).

BAB III

PENYAJIAN DATA

Pada bab ini penulis akan menyajikan data yang di dapatkan di lapangan yang berbentuk angket. Dari angket yang telah disebar sebanyak 32 eksemplar yang sesuai dengan jumlah responden yang telah ditentukan, telah diisi dan dikembalikan sebanyak 32 eksemplar, sesuai dengan jumlah angket yang disebar dan angket yang disebar tersebut lebih kepada angket tertutup. Setiap angket memiliki 15 pertanyaan, dimana setiap pertanyaan berisi 4 option alternatif jawaban. Dalam penyajian data yang digunakan dalam bentuk tabel Frekuensi (F) dan Persentase (P).

A. Penyajian data tentang peranan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 1

Efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat efektif	22	68,8%
B	Efektif	7	21,9%
C	Kurang efektif	3	9,3%
D	Tidak efektif	-	-
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban sangat efektif 22 orang (68,8%), alternatif jawaban efektif 7 orang (21,9%), alternatif jawaban kurang efektif 3 orang (9,3%), dan alternatif jawaban tidak efektif tidak ada jawaban.

Jadi kesimpulan data dapat diketahui bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan **sangat efektif** dengan jumlah responden 22 orang (68,8%).

Tabel 2

Efektivitas komunikasi antara bawahan dan atasan di Dinas

Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat efektif	21	65,7%
B	Efektif	11	34,3%
C	Kurang efektif	-	-
D	Tidak efektif	-	-
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban sangat efektif 21 orang (65,7%), alternatif jawaban efektif 11 orang (34,3%), alternatif jawaban kurang efektif tidak ada jawaban , dan alternatif jawaban tidak efektif tidak ada jawaban.

Jadi kesimpulan data dapat diketahui bahwa komunikasi antara bawahan dan atasan berjalan **sangat efektif** dengan jumlah responden 21 orang (65,7%).

Tabel 3

**Kondisi hubungan komunikasi dengan rekan kerja di Dinas
Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat baik	7	21,9%
B	Baik	25	78,1%
C	Jarang	-	-
D	Tidak baik	-	-
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban sangat baik 7 orang (21,9%), alternatif jawaban baik 25 orang (78,1%), alternatif jawaban jarang tidak ada jawaban, dan alternatif jawaban tidak baik tidak ada jawaban.

Jadi kesimpulan data dapat diketahui bahwa komunikasi dengan rekan kerja **baik** dengan jumlah responden 25 orang (78,1%).

Tabel 4

**Penerimaan pesan dari atasan di Dinas Perikanan dan
Kelautan Provinsi Riau.**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat mudah	13	40,7%
B	Mudah	19	59,3%
C	Jarang	-	-
D	Tidak mudah	-	-
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban sangat mudah 13 orang (40,7%), alternatif jawaban mudah 19 orang (59,3%), alternatif jawaban jarang tidak ada jawaban, dan alternatif jawaban tidak mudah tidak ada jawaban.

Jadi kesimpulan data dapat diketahui bahwa bawahan **mudah** menerima adanya penyampaian pesan dari atasan dengan jumlah responden 19 orang (59,3%).

Tabel 5

Kesalahpahaman antara atasan dan bawahan dalam menyampaikan pesan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat sering	3	9,3%
B	Sering	9	28,1%
C	Jarang	14	43,8%
D	Tidak pernah	6	18,8%
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban sangat sering 3 orang (9,3%), alternatif jawaban sering 9 orang (28,1%), alternatif jawaban jarang 14 orang (43,8%), dan alternatif jawaban tidak pernah 6 orang (18,8%).

Jadi kesimpulan data dapat diketahui bahwa **jarang** terjadinya kesalahpahaman antara atasan dan bawahan dalam menyampaikan pesan dengan jumlah responden 14 orang (43,8%).

Tabel 6

Frekuensi permasalahan dari bawahan kepada atasan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Tidak pernah	9	28,1%
B	Jarang	23	71,9%
C	Sering	-	-
D	Sangat sering	-	-
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban tidak pernah 9 orang (28,1%), alternatif jawaban jarang 23 orang (71,9%), alternatif jawaban sering tidak ada jawaban, dan alternatif jawaban sangat sering tidak ada jawaban.

Jadi kesimpulan data dapat diketahui bahwa bawahan **jarang** terjadinya permasalahan dengan atasan dengan jumlah responden 23 orang (71,9%).

Tabel 7

Frekuensi terjadinya permasalahan antara sesama rekan kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Tidak pernah	15	46,9%
B	Jarang	17	53,1%
C	Sering	-	-
D	Sangat sering	-	-
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban tidak pernah 15 orang (46,9%), alternatif jawaban jarang 17 orang (53,1%), alternatif jawaban sering tidak ada jawaban, dan alternatif jawaban sangat sering tidak ada jawaban.

Jadi kesimpulan data dapat diketahui bahwa sesama rekan kerja **jarang** terjadi permasalahan dengan jumlah responden 17 orang (53,1%).

Tabel 8

Hambatan dalam barkomunikasi dengan atasan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat sering	-	-
B	Sering	-	-
C	Jarang	12	37,5%
D	Tidak pernah	20	62,5%
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban sangat sering tidak ada jawaban, alternatif jawaban sering tidak ada jawaban, alternatif jawaban jarang 12 orang (37,5%), dan alternatif jawaban tidak pernah 20 orang (62,5%).

Jadi kesimpulan data dapat diketahui bahwa bawahan **tidak pernah** mendapat hambatan dalam bekomunikasi dengan atasan dengan jumlah responden 20 orang (62,5%).

Tabel 9

Kondisi prasaan pegawai yang bekerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat nyaman	4	12,5%
B	Nyaman	21	65,6%
C	Kurang nyaman	7	21,9%
D	Tidak nyaman	-	-
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas bahwa alternatif jawaban sangat nyaman 4 orang (12,5%), alternatif jawaban nyaman 21 orang (65,6%), alternatif jawaban kurang nyaman 7 orang (21,9%), dan alternatif jawaban tidak nyaman tidak ada jawaban.

Jadi kesimpulan data dapat diketahui bahwa pegawai merasa **nyaman** bekerja dinas tersebut dengan jumlah responden 21 orang (65,6%).

Tabel 10

Perilaku atasan bersikap otoriter terhadap bawahan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Tidak pernah	24	75%
B	Jarang	8	25%
C	-	-	-
D	-	-	-
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban tidak pernah 24 orang (75%), jarang 8 orang (25%), alternatif jawaban sering tidak ada jawaban, alternatif jawaban sangat sering tidak ada jawaban.

Jadi kesimpulan data dapat diketahui bahwa atasan **tidak pernah** bersikap otoriter terhadap bawahan dalam memberikan tugas kerja dengan jumlah responden 24 orang (75%).

Tabel 11

Permasalahan mengenai kinerja pegawai, apakah sering menyelesaikannya dengan musyawarah / rapat.

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat sering	5	15,7%
B	Sering	17	53,1%
C	Jarang	10	31,2%
D	Tidak pernah	-	-
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban sangat sering 5 orang (15,7%), alternatif jawaban sering 17 orang (53,1%), alternatif jawaban jarang 10 orang (31,2%), dan alternatif jawaban tidak pernah tidak ada jawaban.

Jadi kesimpulan data dapat diketahui bahwa dalam menghadapi permasalahan mengenai kinerja pegawai **sering** menyelesaikan dengan musyawarah dengan dengan jumlah responden 17 orang (53,1%).

Tabel 12

**Komunikasi dengan rekan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja di
Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat berperan	11	34,3%
B	Berperan	14	43,8%
C	Kurang berperan	7	21,9%
D	Tidak berperan	-	-
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban sangat berperan 11 orang (34,3%), alternatif jawaban kurang berperan 7 orang (21,9%), alternatif jawaban kurang berperan 14 orang (43,8%), dan alternatif jawaban tidak berperan tidak ada jawaban.

Jadi kesimpulan data dapat diketahui bahwa komunikasi dengan rekan kerja **berperan** dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan jumlah responden 14 orang (43,8%).

Tabel 13

Komunikasi antara atasan kepada bawahan untuk meningkatkan kepuasan kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat berperan	20	62,5%
B	Berperan	12	37,5%
C	Kurang berperan	-	-
D	Tidak berperan	-	-
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban sangat berperan 20 orang (62,5%), alternatif jawaban berperan 12 orang (37,5%), alternatif jawaban kurang berperan tidak ada jawaban, dan alternatif jawaban tidak berperan tidak ada jawaban.

Jadi kesimpulan data dapat diketahui bahwa komunikasi antara atasan kepada bawahan **sangat berperan** dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan jumlah responden 20 orang (62,5%).

Tabel 14

**Bawahan mengutarakan keluhannya kepada atasan pada di Dinas
Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Tidak pernah	13	40,7%
B	Jarang	19	59,3%
C	Sering	-	-
D	Sangat sering	-	-
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban tidak pernah 13 orang (40,7%), alternatif jawaban jarang 19 orang (59,3%), alternatif jawaban sering tidak ada jawaban, dan alternatif jawaban sangat sering tidak ada jawaban.

Jadi kesimpulan data dapat diketahui bahwa bawahan **jarang** mengutarakan keluhannya kepada atasan tentang ketidakpuasan dalam sistem kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau dengan jumlah responden 19 orang (59,3%).

Tabel 15

**Informasi yang disampaikan atasan kepada bawahan mengenai pekerjaan di
Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau.**

Option	Alternatif Jawaban	F	P
A	Sangat memuaskan	18	56,2%
B	Memuaskan	8	25%
C	Kurang memuaskan	6	18,8%
D	Tidak memuaskan	-	-
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban sangat memuaskan 18 orang (56,2%), alternatif jawaban kurang memuaskan 8 orang (25%), alternatif jawaban memuaskan 6 orang (18,8%), dan alternatif jawaban tidak memuaskan tidak ada jawaban.

Jadi kesimpulan data dapat diketahui bahwa informasi yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan **sangat memuaskan** dengan jumlah responden 18 orang (56,2%).

BAB IV

ANALISA DATA

A. Peranan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Pada bab ini penulis menganalisa data yang telah dijabarkan pada bab III. Setelah dijabarkan, maka selanjutnya penulis menganalisa pada bab IV. Untuk menganalisa data ini sebelumnya penulis mengklasifikasikan terlebih dahulu rumusan masalah.

Adapun rumusan masalah yaitu untuk mengetahui peranan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Untuk menjawab permasalahan di atas penulis melakukan penyesuaian dengan angket dari 1 sampai 15.

Untuk menganalisa permasalahan tersebut penulis menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dengan demikian untuk hasil persentase tersebut terlebih dahulu dibuat rekapitulasi nilai terhadap responden masing-masing klarifikasi untuk mengetahui nilai “N” sebagai berikut:

Rekapitulasi Tentang Peranan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan

Kerja Pegawai Di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau

Tabel	A		B		C		D	
	F	P	F	P	F	P	F	P
1	22	68,8%	7	21,9%	3	9,3%	-	-
2	21	65,7%	11	34,3%	-	-	-	-
3	7	21,9%	25	78,1%	-	-	-	-
4	13	40,7%	19	59,3%	-	-	-	-
5	3	9,3%	9	28,1%	14	43,8%	6	18,8%
6	9	28,1%	23	71,9%	-	-	-	-
7	15	46,9%	17	53,1%	-	-	-	-
8	20	62,5%	12	37,5%	-	-	-	-
9	4	12,5%	21	65,6%	7	21,9%	-	-
10	24	75%	8	25%	-	-	-	-
11	5	15,7%	17	53,1%	10	31,2%	-	-
12	11	34,3%	14	43,8%	7	21,9%	-	-
13	20	62,5%	12	37,5%	-	-	-	-
14	13	40,7%	19	59,3%	-	-	-	-
15	18	56,2%	8	25%	6	18,8%	-	-
Jumlah	205		222		47		6	

Untuk pertama kali penulis harus mencari nilai N, dapat diketahui dengan menggunakan rumus:

$$N = FA + FB + FC + FD$$

$$N = 205 + 222 + 47 + 6$$

$$N = 480$$

Setelah diketahui nilai N berjumlah 480, maka selanjutnya dicari nilai F, untuk mencari nilai F masing-masing diberi bobot terlebih dahulu yaitu:

Option A diberi bobot 4

Option B diberi bobot 3

Option C diberi bobot 2

Option D diberi bobot 1

Sehingga nilai F dapat diketahui sebagai berikut:

$$\text{Alternative jawaban A (} 205 \times 4 \text{)} = 820$$

$$\text{Alternative jawaban B (} 222 \times 3 \text{)} = 666$$

$$\text{Alternative jawaban C (} 47 \times 2 \text{)} = 94$$

$$\text{Alternative jawaban D (} 6 \times 1 \text{)} = \underline{6} +$$

Maka nilai F = 1586

Selanjutnya dicari nilai rata-rata yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$P = \left\{ \frac{F}{N} \times 100\% \right\} : 4$$

$$P = \left\{ \frac{1586}{480} \times 100\% \right\} : 4$$

$$P = 330,41 : 4$$

$$P = \mathbf{82,60\%}$$

Dari hasil analisa data di atas diketahui peranan komunikasi organisasi yang dilaksanakan oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dikatakan **sangat berperan** dengan hasil **82,60%**.

Hal ini sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dengan persentase pada kategori yaitu:

76 % - 100 % = Sangat berperan

56 % - 75 % = Berperan

40 % - 55 % = Kurang berperan

0 % - 40 % = Tidak berperan

Berikut akan dipaparkan analisa terhadap masing-masing item berdasarkan data jawaban responden yang dibuat berdasarkan frekuensi dan persentase masing-masing option, analisa selengkapnya bisa dilihat pada penjelasan dibawah ini.

Tabel 1 menunjukkan tentang berjalan efektif atau tidaknya peranan komunikasi antara atasan dan bawahan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan sangat efektif, dapat diketahui dari besarnya persentase yang memilih option A (efektif) sebanyak 22 orang (68,8%).

Tabel 2 menunjukkan tentang berjalan efektif atau tidaknya peranan komunikasi antara bawahan dan atasan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab komunikasi antara bawahan dan atasan berjalan sangat efektif, dapat diketahui dari besarnya persentase yang memilih option A (sangat efektif) sebanyak 21 orang (65,7%).

Tabel 3 menunjukkan tentang berjalan dengan baik atau tidaknya hubungan komunikasi dengan rekan kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab hubungan komunikasi dengan rekan kerja selama ini terjalin dengan baik, diketahui dari besarnya persentase yang memilih option B (baik) sebanyak 25 orang (78,1%).

Tabel 4 menunjukkan tentang mudah atau tidaknya pegawai menerima penyampaian pesan dari atasan kepada bawahan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab pegawai mudah menerima penyampaian pesan dari atasan kepada bawahan, dapat diketahui dari besarnya persentase yang memilih option B (mudah) sebanyak 19 orang (59,3%).

Tabel 5 menunjukkan tentang sering atau tidaknya terjadi kesalahpahaman akan pesan yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab jarang terjadi kesalahpahaman akan pesan yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan, dapat diketahui dari besarnya persentase yang memilih option C (jarang) sebanyak 14 orang (43,8%).

Tabel 6 menunjukkan tentang sering atau tidaknya terjadi permasalahan dari atasan kepada bawahan dalam lingkungan kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab jarang terjadi permasalahan dari atasan kepada bawahan dalam lingkungan kerja, dapat diketahui dari besarnya persentase yang memilih option B (jarang) sebanyak 23 orang (71,9%).

Tabel 7 menunjukkan tentang sering atau tidaknya sesama rekan kerja terjadi permasalahan dalam lingkungan kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab jarang terjadi permasalahan sesama rekan kerja dalam lingkungan kerja, dapat diketahui dari besarnya persentase yang memilih option B (jarang) sebanyak 17 orang (53,1%).

Tabel 8 menunjukkan tentang sering atau tidaknya terjadi hambatan dalam berkomunikasi antara atasan kepada bawahan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab tidak pernah terjadi hambatan dalam berkomunikasi antara atasan kepada bawahan, dapat diketahui dari besarnya persentase yang memilih option A (tidak pernah) sebanyak 20 orang (62,5%).

Tabel 9 menunjukkan tentang perasaan nyaman atau tidaknya bagi pegawai yang bekerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab adanya perasaan nyaman bagi pegawai yang bekerja di dinas tersebut, dapat diketahui dari besarnya persentase yang memilih option C (nyaman) sebanyak 21 orang (65,6%).

Tabel 10 menunjukkan tentang sering atau tidaknya terjadi atasan bersikap otoriter terhadap bawahan dalam memberikan tugas kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab tidak pernah atasan bersikap otoriter terhadap bawahan dalam memberikan tugas kerja, dapat diketahui dari besarnya persentase yang memilih option A (tidak pernah) sebanyak 24 orang (75%).

Tabel 11 menunjukkan tentang sering atau tidaknya antara atasan dan bawahan dalam menghadapi permasalahan mengenai kinerja pegawai, menyelesaikannya dengan bermusyawarah/rapat di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab antara atasan dan bawahan dalam menghadapi permasalahan mengenai kinerja pegawai, sering menyelesaikannya dengan bermusyawarah/rapat, dapat diketahui dari besarnya persentase yang memilih option B (sering) sebanyak 17 orang (53,1%).

Tabel 12 menunjukkan tentang berperan atau tidaknya komunikasi dengan rekan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab komunikasi dengan rekan kerja berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, dapat diketahui dari besarnya persentase yang memilih option B (berperan) sebanyak 14 orang (43,8%).

Tabel 13 menunjukkan tentang berperan atau tidaknya komunikasi antara atasan dan bawahan dalam meningkatkan kepuasan kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab komunikasi antara atasan dan bawahan dalam meningkatkan kepuasan kerja sangat berperan, dapat diketahui dari besarnya persentase yang memilih option A (sangat berperan) sebanyak 20 orang (62,5%).

Tabel 14 menunjukkan tentang sering atau tidaknya pegawai mengutarakan keluhannya kepada atasan tentang ketidakpuasan dalam sistem kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab pegawai jarang mengutarakan keluhannya kepada

atasan tentang ketidakpuasan dalam sistem kerja, dapat diketahui dari besarnya persentase yang memilih option B (jarang) sebanyak 19 orang (59,3%).

Tabel 15 menunjukkan tentang memuaskan atau tidaknya dengan informasi yang disampaikan atasan kepada bawahan mengenai pekerjaan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab informasi yang disampaikan atasan kepada bawahan mengenai pekerjaan sangat memuaskan, dapat diketahui dari besarnya persentase yang memilih option A (sangat memuaskan) sebanyak 18 orang (56,2%).

Maka, dapat disimpulkan bahwasanya berdasarkan teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya di motivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Hal tersebut terdapat pada kebutuhan sosial, artinya kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain, baik itu antara atasan dan bawahan ataupun rekan kerja. Dalam organisasi berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak dan terjalin dengan baik. Oleh karena itu peranan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja sangat berperan. Berdasarkan angket yang didapati dengan menggunakan rumus di atas, data tersebut masih tergolong **sangat berperan**, artinya pada dinas tersebut masih perlu adanya pembinaan dalam menjalankan komunikasi organisasi agar tercapai kepuasan kerja pada pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah data disajikan dan di analisa, maka penulis selanjutnya mengambil kesimpulan dari penelitian yang diteliti ini yaitu tentang:

Peranan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau adalah **sangat berperan** dengan hasil nilai **82,60%**. Dikatakan sangat berperan dari hasil observasi yaitu: Informasi dari atasan berperan penting untuk kepuasan pegawai dalam bekerja, karena dengan informasi yang dibutuhkan dapat memberikan suatu pencerahan bagi pegawai dalam bekerja, hubungan antara rekan kerja perlu adanya pembinaan, ternyata jarang bersosialisasi dengan rekan kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja dan bila pegawai menyampaikan ide atau gagasan dan keluhannya, atasan memberikan tanggapan sehingga tidak adanya rasa kecewa pada pegawai. Hal ini menimbulkan kepuasan tersendiri bagi pegawai dalam bekerja yang bersifat komunikasi vertikal yaitu antara bawahan dan atasan.

B. Saran-saran

1. Harapan-harapan

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau dapat menjalin hubungan yang lebih baik dan terbuka antara atasan dan bawahan dan hubungan dengan rekan kerja

dengan lebih mempelajari bahwa komunikasi organisasi sangat penting untuk meningkatkan kemajuan organisasi.

- b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pegawai dapat mengungkapkan keluhan atau ide dan gagasan demi kemajuan organisasi, serta menjalin hubungan yang lebih erat antara sesama rekan kerja dan saling mendukung dalam pengembangan karir ditempat anda bekerja.
- c. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau dapat mengetahui kekurangan yang dimiliki dalam proses komunikasi sehingga dapat memperbaiki apa saja yang harus diperbaiki dan apa saja yang harus dipertahankan untuk kemajuan dinas tersebut.

2. Pesan

Semoga dengan adanya penelitian ini Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau dapat meningkatkan efektifitas pegawai dalam bekerja dan menimbulkan peran yang positif yang nantinya mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, serta memberikan informasi yang akurat kepada para pegawai agar kinerja dari para pegawai lebih efektif dan kondusif dalam menjalin hubungan kerja sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Barry Yacub, M. Dahlan. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Berry, David. 1983. *Sosiologi Sosial*. Jakarta: Rajawali.
- Bungin, Burhan. 2007. *Sosiologi Komunikasi: Teori Paradigma dan Diskursus Teknologi Komunikasi di masyarakat*. Jakarta: Kencana.
- DISKANLUT. 2008. *Laporan Tahunan*. Pemerintah Provinsi Riau Dinas Perikanan dan Kelautan.
- _____. 2009. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah – SKPD*. Pemerintah Provinsi Riau Dinas Perikanan dan Kelautan.
- Effendy Uchjana, Onong. 2004. *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Rosda karya.
- Gitosudarmo dan Sudita I.N. 2000. *Perilaku Keorganisasian Edisi Pratama*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. 2005. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- HAW, Widjaja. 2000. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muhammad, Arni. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace, R.W. & Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Rosda karya.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Perilaku Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sudijono, Anas. 2007. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soekanto, Soerjono. 2000. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sutarto. 1998. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.

(<http://www.pdfound.com/pdf/organisasi-menurut-t.-hani-handoko.html//>
<http://freedownloadbooks.net/Hani-T-handoko-manajemen-pdf.html>. diakses 30 Desember 2009).

(<http://freedownloadbooks.net/sutarto-dasar-dasar-organisasi-doc.html>. diakses 30 Desember 2009).

(<http://openpdf.com/ebook/pengantar-sosiologi-soerjono-soekanto-pdf.html>. diakses 30 Desember 2009).

(<http://www.pdfqueen.com/buku-msdm-hasibuan//>
<http://www.pdfqueen.com/fungsi-msdm-menurut-malayu-s.p.hasibuan>. diakses 30 Desember 2009).

(<http://www.belbuk.com/sosiologi-suatu-analisis-sistem-sosial-david-berry-b-1723.html>. diakses 30 Desember 2009).

(<http://www.find-pdf.com/cari-free+download+ebook+prilaku+organisasi+stephen+robbin.html>. diakses 30 Desember 2009).

(http://organisasi.org/teori_hierarki_kebutuhan_maslow_abraham_maslow_ilmu_ekonomi//http://spicytuna8.blog.friendster.com/2008/10/hirarki-kebutuhan-abraham-maslow. diakses 30 Desember 2009).

(<http://blog.unimedia.ac.id/page.php?title=Efektivitas+Komunikasi+Interpersonal+dan+kepuasan+kerja+dalam+Organisasi.com>. diakses. 30 Desember 2009).

(http://id.wikipedia.org/wiki/kepuasan_kerja.download. diakses 30 Desember 2009).).

(<http://bridgettshinta.wordpress.com/2010/01/02/sikap-kerja-dan-kepuasan-kerja-seseorang-gilmer>. diakses 19 Februari 2010).

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Peranan komunikasi antara atasan dan bawahan	40
Tabel 2	Peranan komunikasi antara bawahan dan atasan	41
Tabel 3	Hubungan komunikasi dengan rekan kerja	42
Tabel 4	Penyampaian pesan dari atasan kepada bawahan	42
Tabel 5	Kesalahpahaman akan pesan yang akan disampaikan oleh atasan dan bawahan	43
Tabel 6	Permasalahan dari atasan kepada bawahan dalam lingkungan kerja	44
Tabel 7	Rekan kerja terjadi permasalahan dalam lingkungan kerja	44
Tabel 8	Hambatan berkomunikasi antara atasan dan bawahan	45
Tabel 9	Perasaan nyaman atau tidaknya bagi karyawan	46
Tabel 10	Atasan bersikap otoriter terhadap bawahan dalam memberikan tugas kerja	46
Tabel 11	Atasan dengan bawahan dalam menghadapi permasalahan mengenai kinerja pegawai, menyelesaikannya dengan musyawarah	47
Tabel 12	Komunikasi dengan rekan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja	48
Tabel 13	Komunikasi antara atasan dan bawahan untuk meningkatkan kepuasan kerja	49
Tabel 14	Pegawai mengutarakan keluhannya kepada atasan tentang ketidakpuasan dalam sistem kerja	50
Tabel 15	Informasi yang disampaikan atasan kepada bawahan mengenai pekerjaan	51

Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini hanya semata-mata bertujuan untuk penelitian ilmiah.
2. Pengisian terhadap angket ini tidak berpengaruh apapun pada status/kedudukan anda.
3. Mohon mengisi angket ini dengan Sebaik-baiknya dan secara jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya karena rahasia jawaban anda tetap terjamin.
4. Pilihlah salah satu alternatif jawaban a,b,c dan d.
5. Berikan tanda silang (x) pada alternatif jawaban yang anda pilih.
6. Terima kasih atas kesediannya mengisi dan mengembalikan angket ini.

Pertanyaan Responden

1. Menurut anda, apakah komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan efektif di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau?
 - a. Sangat efektif
 - b. Efektif
 - c. Kurang efektif
 - d. Tidak efektif
2. Menurut anda, apakah komunikasi antara bawahan dan atasan berjalan efektif di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau?
 - a. Sangat efektif
 - b. Efektif
 - c. Kurang efektif
 - d. Tidak efektif
3. Apakah hubungan komunikasi anda dengan rekan kerja berjalan dengan baik?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Jarang
 - d. Tidak baik
4. Apakah anda mudah menerima penyampaian pesan dari atasan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau?
 - a. Sangat mudah
 - b. Mudah
 - c. Jarang
 - d. Tidak mudah
5. Apakah anda sering terjadi kesalahpahaman dengan atasan dalam menyampaikan pesan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau?
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
6. Apakah sering terjadi permasalahan dengan atasan dalam lingkungan kerja?
 - a. Tidak pernah
 - b. Jarang
 - c. Sering
 - d. Sangat sering
7. Apakah sesama rekan kerja sering terjadi permasalahan dalam lingkungan kerja?
 - a. Tidak pernah
 - b. Jarang
 - c. Sering
 - d. Sangat sering

8. Apakah anda sering mendapat hambatan dalam berkomunikasi dengan atasan?
 - a. Tidak pernah
 - b. Jarang
 - c. Sering
 - d. Sangat sering

9. Apakah anda merasa nyaman bekerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau?
 - a. Sangat nyaman
 - b. Nyaman
 - c. Kurang nyaman
 - d. Tidak nyaman

10. Apakah atasan bersikap otoriter terhadap bawahan dalam memberikan tugas kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau?
 - a. Tidak pernah
 - b. Jarang
 - c. Sering
 - d. Sangat sering

11. Dalam menghadapi permasalahan mengenai kinerja pegawai, apakah sering menyelesaikannya dengan musyawarah/rapat?
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah

12. Menurut Anda, apakah komunikasi dengan rekan kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau?
 - a. Sangat berperan
 - b. Berperan
 - c. Kurang berperan
 - d. Tidak berperan

13. Menurut Anda, apakah komunikasi antara atasan dan bawahan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau?
 - a. Sangat berperan
 - b. Berperan
 - c. Kurang berperan
 - d. Tidak berperan

14. Apakah Anda sering mengutarakan keluhan kepada atasan tentang ketidakpuasan dalam sistem kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau?
 - a. Tidak pernah
 - b. Jarang
 - c. Sering
 - d. Sangat sering

15. Apakah memuaskan informasi yang disampaikan atasan kepada bawahan mengenai pekerjaan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau?
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Kurang memuaskan
 - d. Tidak memuaskan