

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi atau lembaga yaitu meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dan memerlukan pengelolaan yang aktif dan bijaksana, sebab SDM merupakan salah satu unsur yang turut menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Larasati (2018, hlm. 1) mengemukakan bahwa “Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi”.

Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan yang dilakukan melalui usaha-usaha secara berkelompok. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan Safri (2017, hlm. 160) bahwa “Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan”. Suatu organisasi tidak dapat berlangsung jika tidak ada manusia didalamnya. Oleh karena itu, suatu organisasi merupakan sekelompok manusia dari berbagai latar belakang berbeda baik kepribadian, pendidikan, lingkungan, status ekonomi, dan sebagainya yang disatukan dalam satu tujuan yang sama dalam satu perusahaan.

Kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan yang berdasarkan kekuatan modal, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Seperti yang dikemukakan Utomo (2013, hlm. 1) bahwa “Adanya modal, teknologi, dan bahan baku yang melimpah akan kurang berarti bila sumber daya manusianya kurang berkualitas”. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud adalah bahwa perusahaan harus menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk mewujudkannya, dapat melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, lingkungan kerja yang baik dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh atasan terhadap bawahan, serta menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan menunjang kelancaran dalam proses kinerja, sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja atau proses kerja, bahkan dapat memberikan dampak yang buruk terhadap lingkungan dimana karyawan tersebut ditugaskan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini sangat penting bagi organisasi, karena tingkat produktivitas tidak dapat terlepas dari tindakan-tindakan dan prestasi kerja karyawan. Disamping itu, kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektivitas organisasi.

Pada umumnya, perusahaan atau organisasi bertujuan untuk menjaga kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan karyawan yang bekerja, karena karyawan memegang peranan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, kepuasan kerja karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Tandi dan Nur (2016, hlm. 172) bahwa “Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun”.

Namun, jika adanya ketidakpuasan pada karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan bagi karyawan maupun pihak perusahaan. Sukirno dan Nafiudin (2017, hlm. 70) mengemukakan bahwa “ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku, yaitu penarikan diri (*turnover*) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antara karyawan dan atasan, dan juga pemogokan) sehingga menyebabkan tingkat produktivitas menurun”. Maka dari itu, Suwatno (2018, hlm. 8) mengatakan bahwa “Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan (*turnover*) yang berkompeten yakni dengan meningkatkan rasa ketertarikan karyawan pada organisasi”. Rasa ketertarikan pada organisasi inilah dapat dicapai melalui tingkat kepuasan kerja.

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-

nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Indrasari (2017, hlm. 39) menyatakan bahwa “kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”. Selain itu, beliau juga menyatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka” (Indrasari, 2017:39). Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang, sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Jadi, seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan, dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Davis dan Newstrom dalam Indrasari (2017, hlm. 39) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang (*favorable and unfavorable*) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya”. Oleh karena itu, seseorang dapat dikatakan puas jika memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya. Untuk mengetahui senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya, dapat dilihat dari penempatan kerja mereka di organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara dalam Indrasari (2017, hlm. 41) yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel seperti penempatan kerja, struktur organisasi, kondisi kesehatan dan tingkat Pendidikan pegawai”. Karena, kesesuaian kompetensi yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang ditempatkan, akan meningkatkan perasaan senang dalam pekerjaan tersebut, sehingga muncullah rasa kepuasan kerja pada diri seorang karyawan. Sebaliknya, jika penempatan kerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka akan menimbulkan perasaan tidak senang terhadap pekerjaannya.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (DISPARBUD) Kota Bekasi, yang memiliki tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan Kota Bekasi dalam bidang budaya dan pariwisata berdasarkan asas otonomi daerahnya juga tidak luput dari kewajiban untuk menjaga eksistensinya dalam memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan produktivitas karyawannya. Namun, berdasar hasil observasi pra penelitian, tingkat kepuasan kerja karyawan di DISPARBUD ini cenderung rendah, karena diketahui masih banyaknya karyawan yang ditempatkan di posisi yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Hal ini dapat dilihat melalui data analisis kesenjangan kompetensi bentuk pendidikan berikut:

Tabel 1. 1 Analisis Kesenjangan Kompetensi Bentuk Pendidikan

No	Syarat Jabatan		No	Pendidikan Terakhir	Keterangan
	Nama Jabatan	Pendidikan			
1	KEPALA DINAS PARIWISATA dan KEBUDAYAAN	S2 Ilmu Pariwisata / Ilmu Budaya / Ilmu Sosial	1	S2 Ilmu Pemerintahan	belum sesuai
2	KEPALA BIDANG KEPARIWISATAAN	S1 Sosial/ Administrasi/ Manajemen	2	S2 Pendidikan	belum sesuai
3	KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KESENIAN	S1 Sosial/ Administrasi/ Manajemen	3	S2 Ilmu Pemerintahan	belum sesuai
4	KASI PENGEMBANGAN SDM KEPARIWISATAAN	S1 Ilmu Pariwisata / Ilmu Sosial	4	S1 Sistem Informasi	belum sesuai
5	KASI PENGELOLAAN KAWASAN STRATEGIS & DESTINASI PARIWISATA	S1 Ilmu Pariwisata / Ilmu Sosial	5	S1 Ekonomi	belum sesuai
6	KASI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PARIWISATA	S1 Ilmu Pariwisata / Ilmu Sosial	6	S2 Manajemen	belum sesuai
7	KEPALA SEKSI PROMOSI	S1 Sosial/Administrasi/Manajemen	7	S-2 MAGISTER EKONOMI PEMBANGUNAN	belum sesuai
8	KASI CAGAR BUDAYA & PERMUSEUMAN	S1 Sosial/Administrasi/Manajemen	8	SMKK	belum sesuai
9	ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR	S1 Sosial/Administrasi/Manajemen		-	-
10	PENGELOLA KEPEGAWAIAN	DIII administrasi negara		-	-
11	PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN	SLTA/DI/ D-2/D-3 bidang Manajemen Perkantoran/Administrasi Perkantoran/Tata Perkantoran		-	-
12	PENGELOLA PEMANFAATAN BARANG MILIK DAERAH	Minimal Diploma III di bidang Akuntansi/ Manajemen/Administrasi/ilmu pemerintahan/Teknik Informatika/ Manajemen Teknik Infomatika atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	9	SMA	belum sesuai
13	PENGADMINISTRASI UMUM	SLTA/DI/ D-2/D-3 bidang Manajemen Perkantoran/Administrasi Perkantoran/Tata Perkantoran	10	SMA	belum sesuai
			11	SMA	belum sesuai
			12	SMA	belum sesuai
			13	SMA	belum sesuai
14	PENGEMUDI	SLTP		-	-
25	PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN	D.III akuntansi/ keuangan/ manajemen		-	-
16	BENDAHARA	D-3 bidang Akuntansi/ manajemen atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	14	SMA HI Umum	belum sesuai
17	VERIFIKATUR LAPORAN KEUANGAN	D.III Akuntansi	15	SMA IPS	belum sesuai
18	PENGELOLA KEUANGAN	D.III akuntansi/ keuangan/ manajemen		-	-
19	ANALIS PERENCANAAN EVALUASI DAN PELAPORAN	S-1/D-4 bidang Ekonomi/Sosial/Administrasi Negara/Pemerintahan/Kebija-kan Publik		-	-
20	PENGELOLA BAHAN PERENCANAAN	D-3 (Diploma-Tiga) bidang Teknik Infomatika/ Akuntansi/Manajemen atau bidang lain yang relevan dengan tugas		-	-

21	PENGADMINISTRASIAN PERENCANAAN DAN PROGRAM	Sarjana Ekonomi, Sarjana Sosial Politik, Sarjana Hukum		-	-
22	ANALIS OBJEK WISATA	S-1/D-4 bidang Manajemen Pariwisata		-	-
23	PENGELOLA OBJEK WISATA	D-3 (Diploma-Tiga) bidang pariwisata/ Kajian Budaya/Religi dan budaya	16	SMU IPS	belum sesuai
24	PENGELOLA USAHA KEPARIWISATAAN	D-3 bidang Manajemen Pariwisata	17	Madrasah Aliyah IPS	belum sesuai
25	PENGAWAS KEPARIWISATAAN	S-1/D-4 bidang Manajemen Pariwisata		-	-
26	PENGELOLA DATA	D-3 (Diploma-Tiga) bidang Teknik Informatika/ Teknik komputer/Administrasi Perkantoran	18	STM MESIN	belum sesuai
27	ANALIS CAGAR BUDAYA DAN KOLEKSI MUSEUM	S-1/D-4 bidang Kajian Budaya/Religi dan budaya		-	-
28	PENGELOLA DATA SEJARAH	D-3 bidang Manajemen/ Administrasi/Pemerintahan/ Teknik Informatika/Manajemen Teknik Informatika		-	-
29	PENYUSUN PROGRAM PEMBINAAN SENI PERTUNJUKAN TRADISIONAL	S-1/D-4 bidang Kajian Budaya/Religi dan budaya		-	-
30	PENYUSUN PROGRAM PEMBINAAN SENI PERTUNJUKAN NONTRADISIONAL	S-1/D-4bidang Manajemen/Administrasi/ Psikologi		-	-
31	PENYUSUN PROGRAM PEMBINAAN PENGETAHUAN TRADISIONAL	S-1/D-4 bidang Kajian Budaya/Religi dan budaya		-	-
32	PENYUSUN BAHAN INFORMASI	S-1/ D-4 bidang Komunikasi/Desain Komunikasi Visual		-	-
33	PENYUSUN RENCANA PROMOSI	S-1/D-4 bidang Manajemen/Ekonomi/ Administrasi/Psikologi	19	S-1 PENDIDIKAN PERHOTELAN	belum sesuai
34	PENYUSUN RENCANA KEBUTUHAN SARANA DAN PRASARANA	S-1/D-4 bidang Manajemen/Ekonomi		-	-
35	FILOLOG	S-1/D-4 bidang Kajian Budaya/Religi dan budaya		-	-

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari total karyawan yang berjumlah 36 orang, terdapat 19 karyawan yang tidak ditempatkan sesuai kompetensi lulusannya. Dari total 35 jabatan, terdapat 19 jabatan yang masih kosong. Kekosongan jabatan ini harusnya tidak boleh terjadi, karena setiap posisi yang ada pada struktur organisasi akan mencerminkan pembagian tugas yang mutlak dilakukan oleh setiap karyawan dalam organisasi agar tidak menimbulkan tumpang tindih dan penumpukan dalam pelaksanaan pekerjaan, yang tentunya bisa mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Merujuk kepada teori yang

dikemukakan Rivai dalam Susanto (2014, hlm. 2) menyatakan bahwa “Salah satu indikasi terjadinya ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan adalah apabila tingkat ketidakhadiran kerja masih terjadi”. Cerminan ketidakpuasan kerja berdasarkan ketidakhadiran ini juga terlihat di Instansi ini. Berikut daftar persentase ketidakhadiran karyawan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi tahun 2020:

Tabel 1. 2 Persentase Ketidakhadiran Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Efektif	Persentase Ketidakhadiran
Januari	36	21 hari	11,50%
Februari	36	21 hari	3,83%
Maret	36	21 hari	25%
April	36	21 hari	25,52%
Mei	36	21 hari	28,30%
Juni	36	21 hari	1,45%
Juli	36	22 hari	1,01%
Agustus	36	21 hari	34,39%
September	36	22 hari	32,44%
Oktober	36	22 hari	33,45%
November	36	21 hari	31,21%
Desember	36	21 hari	38,35%

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi

Data di atas menunjukkan persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari sampai Desember 2020. Berdasarkan tabel di atas, terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran di awal tahun, kemudian menurun hanya di bulan Juni dan Juli, namun naik lagi hingga di angka 38,35%. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013, hlm. 202) bahwa “Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan. Tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan dalam bekerja”. Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran

karyawan. Karena, ketidakhadiran karyawan tentunya akan dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan.

Selain itu, masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, namun pulang di awal sebelum jam kerja habis. Masalah lain adalah, dari berbagai rapat yang diselenggarakan, masih terdapat karyawan yang enggan ikut menghadiri rapat. Sebagai contoh, berdasarkan rekap presensi rapat terakhir di DISPARBUD pada bulan Desember 2020, menunjukkan bahwa hanya 33% peserta yang menghadiri rapat; dari 21 peserta rapat yang diundang, hanya tujuh peserta yang menghadiri rapat tersebut. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan, karena meninggalkan kesempatan berbagi informasi dalam rapat tersebut yang akan berguna untuk membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara awal juga terdapat permasalahan lain, yaitu kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap karyawan. Pimpinan atau ketua dari masing-masing bidang, kurang melakukan pengawasan terhadap karyawannya, sehingga menyebabkan karyawan abai terhadap pekerjaannya. Pimpinan juga kurang memperhatikan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan mengalami kebingungan ketika mengerjakan pekerjaannya. Akibatnya, karyawan kurang memiliki kesempatan untuk berkembang. Pengawasan merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja dan sangat berperan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Luthans dalam Novita, Sunuharjo dan Ruhana (2016, hlm. 40) bahwa “Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu berpusat pada karyawan dan partisipasi atau pengaruh”. Tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan sikap peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan serta komunikasi yang baik dan mengamati seberapa baik kinerja karyawan akan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Karena, akan memberikan dampak positif, seperti akan membuat pekerjaan menjadi lebih mudah sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan pekerjaan.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Mas Yuni Astuti, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan mereka untuk mendapatkan kepuasan. Berkaitan dengan hal ini, maka kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila hubungan komunikasi dengan atasan maupun bawahan dan sesama teman kerja harmonis. Dalam setiap organisasi atau perusahaan, komunikasi sangatlah dibutuhkan agar tidak terjadi *miscommunication* antar anggota atau karyawan, baik melalui komunikasi secara verbal maupun non-verbal.

Sehubungan dengan hal itu, maka diperlukan adanya komunikasi internal yang harmonis, baik komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, maupun komunikasi ke samping. Komunikasi internal sangat diperlukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Argenti dalam Agustini dan Purnaningsih (2018, hlm. 90) menyatakan bahwa “Suatu organisasi membutuhkan komunikasi internal antara atasan dengan bawahan untuk menjaga hubungan agar saling terbuka dalam hal pekerjaan”. Dengan demikian, apabila komunikasi yang terjalin diantara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan harmonis, diharapkan terciptanya suatu iklim yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian permasalahan di atas, maka penulis ingin mengkaji lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruhnya komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam pencapaian tujuan suatu instansi. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan harus ditingkatkan. Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, rendahnya kepuasan kerja karyawan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi disebabkan oleh penempatan kerja yang kurang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, tingginya persentase ketidakhadiran karyawan, dan kurangnya pengawasan dari ketua masing-masing bidang. Permasalahan tersebut dapat mendorong instansi untuk lebih menjalin komunikasi internal yang baik dan harmonis.

Dengan demikian, masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini adalah mengenai efektivitas komunikasi internal yang dilakukan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan melakukan

komunikasi internal yang baik dan harmonis, baik dengan atasan, bawahan dan teman kerja diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran efektivitas komunikasi internal di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi?
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi?
3. Adakah pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui gambaran efektivitas komunikasi internal di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.
2. Mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.
3. Mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan-kegunaan sebagaimana berikut.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa mengembangkan kajian ilmu di bidang komunikasi kantor terutama mengenai mengenai komunikasi internal, dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, penulis diharapkan dapat mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademis serta menumbuhkan sikap kritis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi.

b. Bagi Instanasi Terkait

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan masukan atau kontribusi yang berarti bagi seluruh karyawan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.