

4.3.2 Gambaran Gaya Komunikasi Atasan pada Bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung

Untuk mengetahui gambaran empirik tentang bagaimana sikap, pendapat, dan persepsi karyawan terhadap variabel gaya komunikasi atasan secara keseluruhan pada Bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung, terlebih dahulu harus dibuatkan suatu ukuran standar sebagai pembanding. Ukuran standar pembanding tersebut dapat dibuat dengan memanfaatkan skor kriterium, kemudian dikonsultasikan pada daerah kontinum yang dibagi menjadi tiga tingkatan, yaitu daerah tinggi, sedang dan rendah. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} SK &= ST \times JB \times JR \\ &= 5 \times 17 \times 33 \\ &= 2805 \end{aligned}$$

1. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan rumus:

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 \dots + x_{33}$$

$$\begin{aligned} \sum X_i &= 68+63+69+63+56+69+59+67+61+74+66+64+64+63+73+68+62+65+64+59 \\ &\quad +58+62+65+45+62+55+54+54+67+70+60+40+51 \end{aligned}$$

$$\sum X_i = 2059$$

Maka $\Sigma X_i : SK = 2059 : 2805$

$$= \underline{0,7340 \text{ atau } 73,40\%}$$

2. Membuat daerah kontinum menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi sebagai berikut :

- Menentukan daerah tertinggi dan terendah

$$\text{Tinggi : } K = ST \times JB \times JR$$

$$= 5 \times 17 \times 33$$

$$= 2805$$

$$\text{Rendah : } K = SR \times JB \times JR$$

$$= 1 \times 17 \times 33$$

$$= 561$$

- Menentukan selisih skor dari setiap tingkatan dengan cara skor tertinggi dikurangi skor terendah dan hasilnya dibagi tiga yaitu :

$$R = \frac{2805 - 561}{3} = \frac{2244}{3} = 748$$

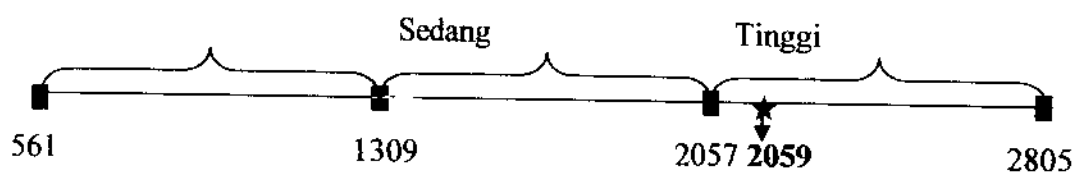
- Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara sebagai berikut :

$$\text{Rendah} = 561 + 748 = 1309$$

$$\text{Sedang} = 1309 + 748 = 2057$$

$$\text{Tinggi} = 2057 + 748 = 2805$$

3. Dari hasil perhitungan daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :



Gambar 4.2
Daerah Kontinum Variabel X

Dari pengolahan dan analisis data diperoleh skor faktual gaya komunikasi atasan secara keseluruhan sebesar 2040, jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 72,72%. Setelah di konsultasikan terhadap daerah kontinum menunjukkan bahwa skor responden termasuk kategori sedang. Kategori ini mengandung arti bahwa gaya komunikasi atasan pada Bagian SDM dan Keuangan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung menurut persepsi karyawan sudah baik.

Sedangkan untuk mengetahui gambaran gaya komunikasi atasan pada Bagian SDM dan Keuangan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung, secara lebih terperinci penulis gambarkan sesuai dengan jawaban responden dari tiap pernyataan. Untuk mencari daerah kontinum tiap item langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan skor kriterium

$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$= 5 \times 1 \times 33 = 165$$

- b) Menentukan daerah kontinum tinggi, sedang dan rendah

$$\text{Tinggi : K} = ST \times JB \times JR$$

$$= 5 \times 1 \times 33 = 165$$

$$\text{Rendah : K} = SR \times JB \times JR$$

$$= 1 \times 1 \times 33 = 33$$

$$R = \frac{165 - 33}{3} = \frac{132}{3} = 44$$

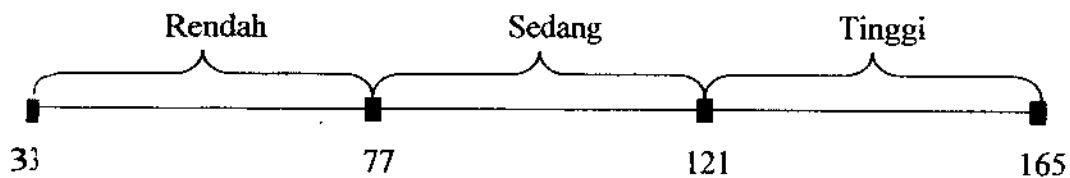
Sehingga diperoleh daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = 33 + 44 = 77$$

$$\text{Sedang} = 77 + 44 = 121$$

$$\text{Tinggi} = 121 + 44 = 165$$

Dari hasil perhitungan daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :



Gambar 4.3
Daerah Kontinum Per-item untuk Variabel X

Berikut adalah penjabaran dari masing-masing item yang dikelompokkan berdasarkan pernyataan setiap indikator dan disertai penapsirannya:

a) Indikator Membangun

Indikator ini diukur melalui 5 pernyataan item angket, yaitu nomor item 1 sampai dengan nomor 5. Tanggapan responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden terhadap Indikator Membangun

No Item	Skor5		Skor4		Skor3		Skor2		Skor1		Jumlah		
	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	%
1	9	45	11	44	10	30	3	6	0	0	33	125	75,76
2	6	30	17	68	9	27	1	2	0	0	33	127	76,97
3	13	65	15	60	4	12	1	2	0	0	33	140	84,85
4	5	25	12	48	9	27	3	6	4	4	33	110	66,67
5	0	0	14	56	12	36	6	12	1	1	33	105	63,64
Rata-rata												121,4	73,58

Berdasarkan tabel di atas, secara umum bawahan beranggapan bahwa gaya komunikasi membangun sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor faktual untuk indikator membangun sebesar 121,4 jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 73,58%. Setelah dikonsultasikan pada daerah kontinum menunjukkan bahwa skor responden tersebut termasuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi atasan ditinjau dari indikator membangun yang meliputi kesediaan mendengarkan pendapat orang lain dan melakukan komunikasi dua arah sudah diterapkan secara baik, akan tetapi bila dilihat untuk

nomor 5 diperoleh skor sebesar 105 atau 63,64% dari skor kriterium, bila dikonsultasikan terhadap daerah kontinum maka untuk nomor item 5 yaitu tingkat kesediaan atasan mendengarkan pendapat bawahan berada pada klasifikasi sedang.

b) Indikator Mengendalikan

Indikator ini diukur melalui 3 pernyataan item angket, yaitu nomor item 6 sampai dengan nomor 8. Tanggapan responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden terhadap Indikator Mengendalikan

No Item	Skor5		Skor4		Skor3		Skor2		Skor1		Jumlah		
	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	%
6	1	5	25	100	5	15	2	4	0	0	33	124	75,15
7	5	25	17	68	10	30	1	2	0	0	33	125	75,76
8	1	5	20	80	11	33	1	2	0	0	33	120	72,73
Rata-rata											123	74,55	

Berdasarkan tabel di atas, secara umum karyawan beranggapan bahwa gaya komunikasi mengendalikan sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor faktual untuk indikator mengendalikan sebesar 123 jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 74,55%. Setelah dikonsultasikan pada daerah kontinum menunjukkan bahwa skor responden tersebut termasuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi ditinjau dari indikator mengendalikan yang meliputi komunikasi satu arah dan mendominasi situasi sudah baik.

c) **Tanggapan Responden Terhadap Indikator Melepaskan Diri**

Indikator ini diukur melalui 4 pernyataan item angket, yaitu nomor item 9 sampai dengan nomor 12. Tanggapan responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel berikut.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden terhadap Indikator Melepaskan Diri

No Item	Skor5		Skor4		Skor3		Skor2		Skor1		Jumlah		
	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	%
9	4	20	21	84	6	18	2	4	0	0	33	126	76,36
10	3	15	19	76	7	21	4	8	0	0	33	120	72,73
11	3	15	21	84	6	18	2	4	1	1	33	122	73,94
12	4	20	17	68	10	30	2	4	0	0	33	122	73,94
Rata-rata											122,5	74,24	

Berdasarkan tabel di atas, secara umum karyawan beranggapan bahwa gaya komunikasi melepaskan diri sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor faktual untuk indikator melepaskan diri sebesar 122,5 jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 74,24%. Setelah dikonsultasikan pada daerah kontinum menunjukkan bahwa skor responden tersebut termasuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi ditinjau dari indikator melepaskan diri yang meliputi komunikasi satu arah dan menyerahkan pendapat pada bawahan sudah baik.

d) Indikator Menarik Diri

Indikator ini diukur melalui 5 pernyataan item angket, yaitu nomor item 13 sampai dengan nomor 17. Tanggapan responden terhadap angket untuk indikator ini tampak pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden terhadap Indikator Menarik Diri

No Item	Skor5		Skor4		Skor3		Skor2		Skor1		Jumlah		
	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	%
13	2	10	18	72	8	24	0	0	5	5	33	111	67,27
14	0	0	15	60	16	48	2	4	0	0	33	112	67,88
15	6	30	14	56	13	39	0	0	0	0	33	125	75,76
16	7	35	14	56	12	36	0	0	0	0	33	127	76,97
17	1	5	11	44	11	33	7	14	3	3	33	99	60
Rata-rata											114,8	69,58	

Berdasarkan tabel di atas, secara umum karyawan beranggapan bahwa gaya komunikasi menarik diri belum efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor faktual untuk indikator menarik diri sebesar 146,6 jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 69,58%. Setelah dikonsultasikan pada daerah kontinum menunjukkan bahwa skor responden tersebut termasuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi ditinjau dari indikator menarik diri belum efektif dan optimal.

e) Rata-rata Perolehan Skor Angket Tiap Indikator

Tanggapan responden dari perhitungan diatas diperoleh rata-rata skor tiap indikator terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Rata-rata skor angket tiap indikator untuk variabel X

No.	Indikator Variabel X	Rata-rata Skor	Persentase %
1	Membangun	121,4	73,58
2	Mengendalikan	123	74,55
3	Melepaskan Diri	122,5	74,24
4	Menarik Diri	114,8	69,58

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa indikator menarik diri memiliki rata-rata skor paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu sebesar 114,8 (69,58%), sedangkan indikator mengendalikan memiliki rata-rata skor terbesar jika dibandingkan dengan skor indikator lainnya yaitu 123 (74,55%). Akan tetapi jika dikonsultasikan pada daerah kontinum menunjukkan bahwa hampir semua rata-rata skor indikator tersebut berada pada daerah yang sama yaitu pada kategori tinggi. hal ini menunjukkan bahwa tiap indikator dari gaya komunikasi atasan yang diterapkan sudah baik.

4.3.3 Gambaran Kepuasan kerja Bawahan pada Bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung

Untuk mengetahui gambaran empirik tentang bagaimana sikap, pendapat, dan persepsi karyawan terhadap variabel kepuasan kerja bawahan secara keseluruhan pada Bagian SDM dan Keuangan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung, terlebih dahulu harus dibuatkan suatu ukuran standar sebagai pembanding. Ukuran standar pembanding tersebut dapat dibuat dengan memanfaatkan skor kriterium, kemudian dikonsultasikan pada daerah kontinum yang dibagi menjadi tiga tingkatan, yaitu daerah tinggi, sedang dan rendah. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} SK &= ST \times JB \times JR \\ &= 5 \times 18 \times 33 \\ &= 2970 \end{aligned}$$

2. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket dilakukan dengan rumus:

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 \dots + x_{33}$$

$$\begin{aligned} \sum X_i &= 62+68+68+65+58+72+59+60+62+62+72+63+68+63+63+70+72+66+68+65 \\ &\quad +52+56+56+55+70+56+58+63+63+62+65+52+41 \end{aligned}$$

$$\sum X_i = 2055$$

Maka $\Sigma X_i : SK = 2055 : 2970$

$$= \underline{0,6919 \text{ atau } 69,19\%}$$

3. Membuat daerah kontinum menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan parameter persentase sebagai berikut :

- Menentukan daerah tinggi dan rendah

$$\text{Tinggi : } K = ST \times JB \times JR$$

$$= 5 \times 18 \times 33$$

$$= 2970$$

$$\text{Rendah : } K = SR \times JB \times JR$$

$$= 1 \times 18 \times 33$$

$$= 594$$

- Menentukan selisih skor dari setiap tingkatan dengan cara skor tertinggi dikurangi skor terendah dan hasilnya dibagi tiga yaitu :

$$R = \frac{2970 - 594}{3} = \frac{2376}{3} = 792$$

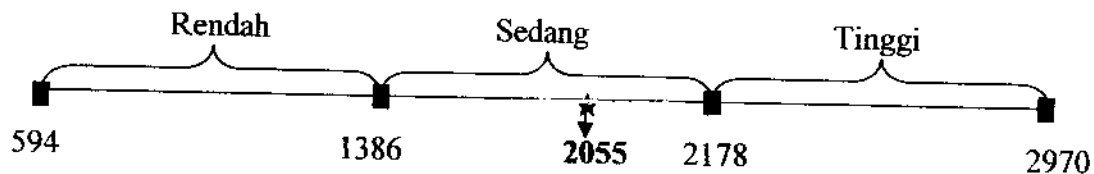
- Selanjutnya menentukan daerah tinggi, sedang, dan rendah dengan cara sebagai berikut :

$$\text{Rendah} = 594 + 792 = 1386$$

$$\text{Sedang} = 1386 + 792 = 2178$$

$$\text{Tinggi} = 2178 + 792 = 2970$$

4. Dari hasil perhitungan daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :



Gambar 4.4
Daerah Kontinum Variabel Y

Dari pengolahan dan analisis data diperoleh skor kepuasan kerja bawahan sebesar 2055, jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 69,19%, setelah dikonsultasikan terhadap daerah kontinum menunjukkan bahwa skor responden termasuk kategori sedang. Kategori ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja bawahan pada Bagian SDM dan Keuangan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung menurut persepsi karyawan sudah baik.

Sedangkan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja bawahan pada Bagian SDM dan Keuangan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung secara lebih terperinci penulis gambarkan sesuai dengan jawaban responden dari tiap pernyataan. Untuk mencari daerah kontinum tiap item langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a) Menentukan skor kriterium

$$\begin{aligned} SK &= ST \times JB \times JR \\ &= 5 \times 1 \times 33 = 165 \end{aligned}$$

b) Menentukan daerah kontinum tinggi, sedang dan rendah

$$\text{Tinggi : } K = ST \times JB \times JR$$

$$= 5 \times 1 \times 33$$

$$= 165$$

$$\text{Rendah : } K = SR \times JB \times JR$$

$$= 1 \times 1 \times 33$$

$$= 33$$

$$R = \frac{165 - 33}{3} = \frac{132}{3} = 44$$

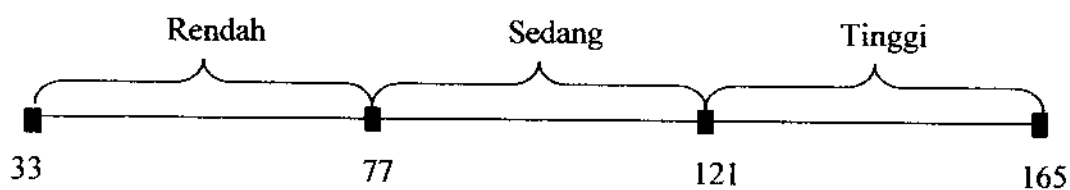
Sehingga diperoleh daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = 33 + 44 = 77$$

$$\text{Sedang} = 77 + 44 = 121$$

$$\text{Tinggi} = 121 + 44 = 165$$

Dari hasil perhitungan daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :



Gambar 4.5
Daerah Kontinum Peritem untuk Variabel Y

Berikut adalah penjabaran dari masing-masing item yang dikelompokkan berdasarkan indikator dan disertai penapsirannya:

a) Indikator Pekerjaan

Indikator ini diukur melalui 5 pernyataan item angket, yaitu nomor 1 sampai dengan 5. Tanggapan responden terhadap angket ini tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden terhadap Indikator Pekerjaan

No Item	Skor5		Skor4		Skor3		Skor2		Skor1		Jumlah		
	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	f	Ts	f	ts	%
1	9	45	9	36	5	15	5	10	5	5	33	111	67,27
2	1	5	18	72	9	27	0	0	5	5	33	109	66,06
3	4	20	9	36	15	45	3	6	2	2	33	109	66,06
4	0	0	16	64	14	42	2	4	1	1	33	110	66,67
5	6	30	7	28	10	30	5	10	5	5	33	103	42,42
Rata-rata											108,4	61,67	

Berdasarkan tabel di atas, secara umum karyawan beranggapan bahwa kepuasan kerja dalam hal pekerjaan belum mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor faktual untuk indikator pekerjaan sebesar 108,4 jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 61,67%. Setelah dikonsultasikan pada daerah kontinum menunjukkan bahwa skor responden tersebut termasuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ditinjau dari indikator pekerjaan yang meliputi penempatan karyawan dalam bidangnya, keleluasaan bekerja, dan tingkat kesulitan dalam bekerja ternyata masih dirasakan dan belum optimal.

b) Tanggapan Responden Terhadap Indikator Gaji

Indikator ini diukur melalui 2 item angket, yaitu nomor 6 sampai dengan 7.

Tanggapan responden terhadap angket ini tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden terhadap Indikator Gaji

No Item	Skor5		Skor4		Skor3		Skor2		Skor1		Jumlah		
	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	f	Ts	f	ts	%
6	1	5	18	72	12	36	2	4	0	0	33	117	70,91
7	4	20	15	60	6	18	7	14	1	1	33	113	68,48
Rata-rata											115	69,69	

Berdasarkan tabel di atas, secara umum karyawan beranggapan bahwa kepuasan kerja dalam hal gaji belum mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor faktual untuk indikator pekerjaan sebesar 115 jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 69,69%. Setelah dikonsultasikan pada daerah kontinum menunjukkan bahwa skor responden tersebut termasuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ditinjau dari indikator gaji yang meliputi kesesuaian dengan pekerjaan dan sistem serta prosedur pembayaran ternyata belum optimal.

c) Indikator Kesempatan Promosi

Indikator ini diukur melalui 3 item angket, yaitu nomor 8 sampai dengan 10.

Tanggapan responden terhadap angket ini tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden terhadap Indikator Kesempatan Promosi

No Item	Skor5		Skor4		Skor3		Skor2		Skor1		Jumlah		
	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	f	Ts	f	ts	%
8	2	10	20	80	8	24	2	4	1	1	33	119	72,12
9	2	10	14	56	11	33	4	8	2	2	33	109	66,06
10	2	10	16	64	11	33	4	8	0	0	33	115	69,69
Rata-rata											114,3	69,29	

Berdasarkan tabel di atas, secara umum karyawan beranggapan bahwa kepuasan kerja dalam hal kesempatan promosi belum mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor faktual untuk indikator pekerjaan sebesar 114,3 jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 69,29%. Setelah dikonsultasikan pada daerah kontinum menunjukkan bahwa skor responden tersebut termasuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ditinjau dari indikator kesempatan promosi yang meliputi promosi yang adil, promosi yang didasarkan pada prestasi dan berdasarkan kemampuan masih belum optimal.

d) Indikator Pengawasan

Indikator ini diukur melalui 4 item angket, yaitu nomor 11 sampai dengan 14.

Tanggapan responden terhadap angket ini tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden terhadap Indikator Pengawasan

No Item	Skor5		Skor4		Skor3		Skor2		Skor1		Jumlah		
	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	f	Ts	f	ts	%
11	3	15	15	60	12	36	3	6	0	0	33	117	70,91
12	2	10	17	68	12	36	1	2	1	1	33	117	70,91
13	3	15	21	84	7	21	2	4	0	0	33	124	75,15
14	3	15	15	60	13	39	2	4	0	0	33	118	71,51
Rata-rata											119	72,12	

Berdasarkan tabel di atas, secara umum karyawan beranggapan bahwa kepuasan kerja dalam hal pengawasan pekerjaan belum mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor faktual untuk indikator pekerjaan sebesar 119 jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 72,12%. Setelah dikonsultasikan pada daerah kontinum menunjukkan bahwa skor responden tersebut termasuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ditinjau dari indikator pengawasan yang meliputi pengawasan intensif, pemberian pujian dan hukuman, serta peningkatan kualitas kerja masih dirasakan belum optimal.

e) **Indikator Rekan Kerja**

Indikator ini diukur melalui 4 pernyataan item angket, yaitu nomor 15 sampai dengan 18. Tanggapan responden terhadap angket ini tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden terhadap Indikator Rekan Kerja

No Item	Skor5		Skor4		Skor3		Skor2		Skor1		Jumlah		
	f	ts	f	ts	f	ts	f	ts	f	Ts	f	ts	%
15	5	25	18	72	8	24	2	4	0	0	33	125	75,76
16	2	10	15	60	11	33	3	6	2	2	33	111	67,27
17	7	35	15	60	9	27	1	2	1	1	33	125	75,76
18	0	0	10	40	19	57	2	4	2	2	33	103	62,42
Rata-rata											116	70,30	

Berdasarkan tabel di atas, secara umum karyawan beranggapan bahwa kepuasan kerja dalam hal rekan kerja belum mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor faktual untuk indikator rekan kerja sebesar 116 jika dipersentasikan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 70,30%. Setelah dikonsultasikan pada daerah kontinum menunjukkan bahwa skor responden tersebut termasuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ditinjau dari indikator rekan kerja yang meliputi hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antar sesama karyawan, persaingan yang sehat, dan dukungan dari rekan kerja ternyata masih dirasakan belum optimal.

f) Rata-rata Perolehan Skor Angket Tiap Indikator

Tanggapan responden dari perhitungan diatas diperoleh rata-rata skor tiap indikator terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Rata-rata skor angket tiap indikator untuk variabel Y

No.	Indikator Variabel X	Rata-rata Skor	Persentase (%)
1	Pekerjaan	108,4	61,67
2	Gaji	115	69,69
3	Kesempatan promosi	114,3	69,29
4	Pengawasan	119	72,12
5	Rekan Kerja	116	70,30

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa indikator pekerjaan memiliki rata-rata skor paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu sebesar 108,4 (61,67%), sedangkan indikator pengawasan memiliki rata-rata skor terbesar jika dibandingkan dengan skor indikator lainnya yaitu 119 (72,12%). Akan tetapi jika dikonsultasikan pada daerah kontinum menunjukkan bahwa semua rata-rata skor indikator tersebut berada pada daerah yang sama yaitu pada kategori sedang. hal ini menunjukkan bahwa tiap indikator dari kepuasan kerja bawahan masih belum optimal.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Normalitas Variabel dengan Chi-kuadrat

4.4.1.1 Uji Normalitas Variabel Gaya Komunikasi Atasan

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas Chi-Kuadrat. Dari perhitungan dengan menggunakan Chi-Kuadrat tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel X (Gaya Komunikasi Atasan) berdistribusi normal dan hal ini memungkinkan untuk proses analisis selanjutnya.

Dengan membandingkan X^2_{hitung} dengan nilai X^2_{tabel} untuk $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan $(dk) = k - 1 = 5$, maka dicari pada tabel Chi-Kuadrat didapat $X^2_{tabel} = 11,070$ dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$ artinya data berdistribusi tidak normal

Jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ artinya data berdistribusi normal

Ternyata $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ atau $8,96 < 11,070$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sehingga analisis uji regresi dapat dilanjutkan.

4.4.1.2 Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja Bawahan

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas Chi-Kuadrat. Dari perhitungan dengan menggunakan Chi-Kuadrat tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Y (Kepuasan Kerja Bawahan) berdistribusi normal dan hal ini memungkinkan untuk proses analisis selanjutnya.

Dengan membandingkan X^2_{hitung} dengan nilai X^2_{tabel} untuk $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan $(dk) = k - 1 = 5$, maka dicari pada tabel Chi-Kuadrat didapat $X^2_{tabel} = 11,070$ dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$ artinya data berdistribusi tidak normal

Jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ artinya data berdistribusi normal

Ternyata $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ atau $1,61 < 11,070$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sehingga analisis uji regresi dapat dilanjutkan.

4.4.2 Uji Linieritas Regresi

Berdasarkan perhitungan dapat dilihat pada lampiran, maka diperoleh persamaan regresi linier Y atas X adalah:

$$\hat{Y} = 29,67 + 0,48X$$

Konstanta 29,67 dapat diartikan kepuasan kerja bernilai 29,67 jika gaya komunikasi belum efektif, tetapi jika gaya komunikasi sudah efektif maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,48. Sehingga dapat dikatakan jika terdapat peningkatan gaya komunikasi (variabel bebas) untuk satu responden, maka terdapat peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,48. Perubahan ini menunjukkan peningkatan, karena koefisien b bertanda positif ($b = 0,48$).

Dari hasil perhitungan untuk uji linieritas (pada lampiran) dapat disimpulkan ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $2,40 < 2,55$, maka data dinyatakan berpolo linier, sehingga dapat disimpulkan analisis regresi dapat dilanjutkan.

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan (pada lampiran), koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y adalah 0,56. Untuk mengetahui kadar kontribusi sebesar 0,56 dibuat klasifikasi batas-batas r (koefisien korelasi) Guilford sebagai berikut:

Tabel 4.17
Koefisien Korelasi Guilford

Batas-batas	Nilai r
0.00-0.20	Rendah sekali
0.21-0.40	Rendah
0.41-0.70	Cukup / Sedang
0.71-0.90	Tinggi
0.91-1.00	Tinggi Sekali

Sumber: Sugiyono, 1999

Jadi Korelasi antara gaya komunikasi dengan kepuasan kerja berada pada klasifikasi cukup/sedang.

Analisis ini dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi untuk menghitung besarnya pengaruh variabel X dan Variabel Y, dengan menggunakan rumus koefisien determinasi:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,3136 \times 100\%$$

$$KD = 31,36\%$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi variabel gaya komunikasi atasan terhadap kepuasan kerja bawahan sebesar 31,36%, hal ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja bawahan dipengaruhi oleh gaya komunikasi atasan sebesar 31,36%, sedangkan sisanya sebesar 68,64 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

4.4.4 Uji Hipotesis

Setelah diketahui bahwa data berdistribusi normal dan berfolia linier maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka dilakukan uji signifikansi dengan mencari koefisien F.

Dari hasil uji hipotesis (pada lampiran) didapat F_{hitung} sebesar 13,76, sedangkan F_{tabel} sebesar 4,16, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,76 > 4,16$, maka H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruhnya ditolak dan tentu saja H_a yang menyatakan ada pengaruh diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis "gaya komunikasi atasan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja bawahan" diterima.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dengan jumlah responden 33 orang diketahui bahwa skor gaya komunikasi atasan pada Bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung sebesar 2059, jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 73,40% angka tersebut kemudian dikonsultasikan pada daerah kontinum, ternyata hasil penelitian terletak pada daerah kontinum sedang. Hasil analisa tersebut mempunyai arti bahwa 73,59% responden mempunyai persepsi yang tinggi terhadap gaya komunikasi atasan. Sementara sekitar 26,60% responden mempunyai persepsi bahwa gaya komunikasi atasan pada bagian SDM dan Keuangan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung masih belum sesuai harapan.

Sementara untuk hasil analisis tentang kepuasan kerja bawahan pada bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung diperoleh sebesar 2055, jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 69,19%, angka tersebut kemudian dikonsultasikan pada daerah kontinum, dan ternyata hasil penelitian terletak pada daerah kontinum sedang. Hasil analisa tersebut mempunyai arti bahwa 69,19% kepuasan kerja bawahan sudah terpenuhi, sementara sisanya sekitar 30,81% responden beranggapan bahwa kepuasan kerja bawahan belum terpenuhi.

Dari hasil uji statistik hasilnya diketahui bahwa data penelitian berdistribusi normal dan berpola linier. dan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y}=29,67+0,48x$, persamaan ini menyatakan bahwa setiap kenaikan satu unit pada gaya komunikasi atasan, maka akan terjadi peningkatan terhadap kepuasan kerja bawahan sebesar 0,48.

Dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 31,36%, hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi atasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja bawahan sebesar 31,36%, sedangkan sisanya sebesar 68,64% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil perhitungan uji signifikansi dengan koefisien F diperoleh F_{hitung} sebesar 13,758, sedangkan F_{tabel} sebesar 4,16, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,758 > 4,16$, maka H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruhnya ditolak dan tentu saja H_a yang menyatakan ada pengaruh diterima. Dengan demikian hipotesis "gaya komunikasi atasan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja bawahan" diterima.