

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Bekasi

The Influence Of Organizational Communication On Job Satisfaction Of State Civil Apparatus At The Regional Secretariat Of Bekasi City

Rimayanti Wardani^a, Rizka Yuanita^b

Universitas Paramadina^{a,b}

^arimayanti.wardani@students.paramadina.ac.id,

^brizka.yuanita@students.paramadina.ac.id

Disubmit : 29 Mei 2025, Diterima : 24 Juni 2025, Dipublikasi : 9 Juli 2025

Abstract

Effective organizational communication plays a crucial role in creating a healthy and productive work environment, especially in the public sector, which is expected to deliver optimal public services. In the context of civil servants (ASN), open and structured communication is believed to enhance employee job satisfaction. This study aims to analyze the influence of organizational communication on the job satisfaction of civil servants at the Regional Secretariat of Bekasi City. A quantitative approach was used with a simple linear regression technique. The number of respondents was 136, selected through proportional random sampling. The analysis results show that organizational communication has a positive and significant effect on job satisfaction, with a significance value of 0.000 and a coefficient of determination of 29.7%. These findings reinforce the understanding that effective internal communication can improve employee job satisfaction within the bureaucracy.

Keywords: Organizational Communication, Job Satisfaction, Civil Servants, Regional Secretariat.

Abstrak

Komunikasi organisasi yang efektif memegang peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, terutama dalam sektor pemerintahan yang dituntut memberikan pelayanan publik secara optimal. Dalam konteks aparatur sipil negara (ASN), komunikasi yang terbuka dan terstruktur diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kota Bekasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik regresi linear sederhana. Jumlah responden sebanyak 136 orang yang ditentukan melalui teknik proportional random sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien determinasi sebesar 29,7%. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di lingkungan birokrasi.

Kata Kunci: komunikasi organisasi, kepuasan kerja, ASN, Sekretariat Daerah.

1. Introduction

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik yang optimal. Dalam konteks birokrasi modern, salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan kinerja ASN adalah **kepuasan kerja**. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor materiil seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga oleh **komunikasi organisasi** yang efektif dan terbuka antar elemen dalam instansi. Komunikasi organisasi merupakan fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, terutama di lingkungan birokrasi pemerintahan. Dalam konteks organisasi publik seperti **Sekretariat Daerah Kota Bekasi**, efektivitas

komunikasi internal menjadi kunci dalam menunjang pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Fenomena lemahnya komunikasi organisasi dalam birokrasi pemerintahan masih menjadi permasalahan klasik. **Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri (2023)** menemukan bahwa salah satu penyebab rendahnya kinerja pegawai daerah adalah **kurang optimalnya komunikasi antarunit kerja serta antara pimpinan dan bawahan**. Kondisi ini diperkuat oleh **hasil survei Komisi ASN (2022)** yang menunjukkan bahwa **38% ASN di tingkat daerah merasa tidak mendapatkan arahan kerja yang jelas dan rutin dari atasannya**. Tanpa komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah, koordinasi antarbagian menjadi lemah, keputusan tidak tersampaikan secara utuh, dan motivasi kerja aparatur pun cenderung menurun.

Di tingkat lokal, **Sekretariat Daerah Kota Bekasi** sebagai pusat koordinasi antarorganisasi perangkat daerah (OPD) memiliki beban kerja yang kompleks. Berdasarkan data, jumlah ASN yang bertugas di Sekretariat Daerah sebanyak **205 orang**, terbagi ke dalam **tiga Asisten dan sebelas Bagian**, yang masing-masing menjalankan fungsi strategis. Dengan struktur organisasi yang luas dan tanggung jawab yang besar, keberhasilan komunikasi organisasi menjadi salah satu penentu terciptanya kepuasan kerja pegawai. Namun dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai indikasi permasalahan komunikasi, seperti **keterlambatan informasi dari pimpinan, minimnya rapat koordinasi antarbagian, serta kurangnya ruang aspirasi bagi ASN**. Hasil evaluasi kinerja tahunan bahkan menunjukkan adanya **fluktuasi tingkat kehadiran, keluhan tentang beban kerja yang tidak merata, serta rendahnya partisipasi pegawai dalam forum internal**. Fenomena tersebut diperkuat oleh **laporan survei internal kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Bekasi tahun 2024**, yang menunjukkan bahwa **42% ASN merasa komunikasi antarbagian masih belum efektif**, khususnya dalam hal penyampaian informasi kebijakan dan koordinasi lintas bidang (BKPSDM Kota Bekasi, 2024). Akibatnya, **indeks kepuasan kerja ASN turun dari 78,2 pada tahun 2022 menjadi 72,5 pada tahun 2023**, angka terendah dalam lima tahun terakhir.

Secara teoritis, komunikasi organisasi didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi dalam struktur organisasi, baik secara vertikal maupun horizontal, guna menunjang pencapaian tujuan bersama (Hasibuan, 2016). **Robbins dan Judge (2017)** menjelaskan bahwa **kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya**, yang dipengaruhi oleh persepsi terhadap tugas, rekan kerja, pengawasan, serta **sistem komunikasi** di tempat kerja. Apabila komunikasi dalam organisasi tidak berjalan efektif, maka kepuasan kerja cenderung menurun, yang berdampak pada **produktivitas, loyalitas, dan kualitas pelayanan publik**. Berbagai penelitian mendukung adanya hubungan positif antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja ASN. **Hasibuan, Pasaribu, dan Bahri (2022)** menemukan bahwa komunikasi dua arah yang intensif dalam instansi pemerintah mampu meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai. **Saputra (2022)** juga menyatakan bahwa komunikasi internal yang terbuka dan responsif berpengaruh positif terhadap aspek psikologis ASN. Temuan serupa juga disampaikan oleh **Amadu dan Anyarayor (2022)** di sektor publik Ghana, bahwa komunikasi organisasi berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan kepuasan pegawai negeri. Di lingkungan ASN lokal, **Bawantu dan Suwandana (2024)** membuktikan bahwa kualitas komunikasi pimpinan secara signifikan mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai di Pemerintah Provinsi Bali.

Namun demikian, tidak semua hasil penelitian menunjukkan hasil yang seragam. **Hardiyanti, Absah, dan Ginting (2022)** dalam penelitiannya terhadap ASN di Pemerintah Kota Medan menunjukkan bahwa komunikasi organisasi **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kepuasan kerja, karena beban kerja dan sistem reward menjadi faktor yang lebih dominan. **Rahman dan Alamsyah (2023)** juga menyatakan bahwa komunikasi yang terlalu formal dan birokratis justru menciptakan hambatan emosional yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja ASN di pemerintahan daerah. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja ASN **masih relevan untuk dikaji lebih lanjut**, khususnya dalam konteks **Sekretariat Daerah Kota Bekasi** yang tengah mendorong terwujudnya reformasi birokrasi berbasis budaya kerja yang **komunikatif, partisipatif, dan kolaboratif**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan **kontribusi empirik dan praktis** dalam upaya meningkatkan manajemen kinerja serta kepuasan kerja ASN melalui penguatan komunikasi organisasi.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan jenis penelitian **asosiatif kausal**, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kota Bekasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh ASN di Sekretariat Daerah Kota Bekasi yang berjumlah **205 orang**. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh **136 responden**. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara **proportionate stratified random sampling**, agar representasi dari masing-masing bagian tetap proporsional. Data dikumpulkan melalui **kuesioner tertutup** berbasis skala Likert (1–5). Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana, didahului oleh uji asumsi klasik (uji normalitas, linieritas, dan homoskedastisitas). Selanjutnya dilakukan uji t untuk melihat pengaruh signifikan variabel independen terhadap dependen, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja ASN.

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden Penelitian

No	Profil Responden	Frekuensi	Persentase
I	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	79	58
	Perempuan	57	42
	Jumlah	136	100
II	Usia		
	≤ 30 Tahun	11	8
	30,1 – 40 Tahun	35	26
	40,1 – 50 Tahun	72	53
	> 50 Tahun	18	13
	Jumlah	136	100

No	Profil Responden	Frekuensi	Persentase
III	Pendidikan Terakhir		
	SMA/Sederajat	1	1
	D1/D2/D3/D4/Sederajat	33	24
	S1/Sederajat	76	56
	S2	23	17
	S3	3	2
	Jumlah	136	100
IV	Lama Bekerja		
	≤ 3 Tahun	13	10
	3 – 4 Tahun	36	26
	5 – 6 Tahun	69	51
	Di atas 6 Tahun	18	13
	Jumlah	136	100

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu berjenis kelamin laki-laki (58%) dan berada pada rentang usia 40,1–50 tahun (53%). Dari segi pendidikan, sebagian besar lulusan S1 (56%), serta memiliki masa kerja 5–6 tahun (51%). Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya merupakan aparatur yang telah berpengalaman dan memiliki latar belakang pendidikan yang memadai.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas merupakan proses untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas memastikan bahwa butir-butir pertanyaan dalam instrumen benar-benar merepresentasikan konsep atau variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik **korelasi Pearson** antara skor item dengan total skor variabel. Jumlah responden sebanyak **136 orang**, sehingga berdasarkan distribusi nilai kritik r pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai **r -tabel = 0,169**. Berikut hasilnya:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data

		Komunikasi Organisasi	Kepuasan Kerja	Jml
Komunikasi Organisasi	Pearson	1	.545**	.935**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	136	136	136
Kepuasan Kerja	Pearson	.545**	1	.807**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	136	136	136
Jml	Pearson	.935**	.807**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	136	136	136

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item untuk variabel komunikasi organisasi memiliki nilai korelasi sebesar 0,935 dan untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,807. Karena seluruh nilai korelasi lebih besar dari r-tabel dan signifikan pada taraf 5%, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji reliabilitas merupakan suatu teknik untuk mengukur konsistensi atau keandalan suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan data. Instrumen dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Reliabilitas biasanya diuji dengan menggunakan **koefisien Cronbach's Alpha**, di mana suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai alpha-nya $\geq 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner memiliki keterkaitan internal yang baik dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data. Berikut hasil uji reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Data

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.650	.705	2

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai **Cronbach's Alpha sebesar 0,650**, yang berarti melebihi batas minimum 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tergolong **reliabel** atau **memiliki konsistensi internal yang cukup baik**. Artinya, dua item pernyataan yang digunakan dalam pengukuran variabel menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Nilai **Cronbach's Alpha Based on Standardized Items sebesar 0,705** juga mendukung kesimpulan bahwa instrumen layak digunakan untuk mengukur variabel yang dimaksud.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan **Kolmogorov-Smirnov**. Hasil uji menunjukkan bahwa data dikatakan **berdistribusi normal** apabila nilai **signifikansi (Sig.) > 0,05**. Distribusi normal penting agar analisis regresi linier sederhana dapat dilakukan secara valid.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79097600
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.111
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		1.375
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai **Asymp. Sig. (2-tailed)** sebesar **0,056** lebih besar dari batas signifikansi **0,05**, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi **normal**. Hal ini memenuhi salah satu asumsi dasar untuk melakukan analisis regresi linier sederhana.

Uji Linieritas

Uji linearitas adalah prosedur untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear. Uji ini biasanya menggunakan output *ANOVA* dengan melihat nilai signifikansi pada kolom *Linearity* dan *Deviation from Linearity*. Jika nilai *Linearity* < 0,05 dan *Deviation from Linearity* > 0,05, maka hubungan keduanya dinyatakan linear. Uji ini penting untuk validitas model regresi linier.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

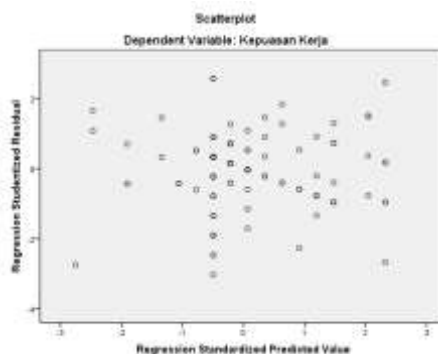
<i>ANOVA Table</i>			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Komunikasi Organisasi	Between Groups	(Combined)	261.932	15	17.462	5.919	.000
		Linearity	182.945	1	182.945	62.009	.000
		Deviation from Linearity	78.987	14	5.642	1.912	.031
	Within Groups		354.039	120	2.950		
	Total		615.971	135			

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000 (< 0,05), yang berarti terdapat hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Namun, nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,031 (< 0,05), menunjukkan adanya penyimpangan dari linearitas. Dengan demikian, meskipun hubungan antar variabel secara umum bersifat linear, terdapat indikasi bahwa hubungan tersebut tidak sepenuhnya mengikuti pola garis lurus secara sempurna.

Uji Homoskedastisitas

Uji homoskedastisitas adalah pengujian dalam regresi linier untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap nilai variabel independen. Jika variansnya tidak tetap (terjadi heteroskedastisitas), maka hasil regresi bisa bias. Uji ini bisa dilakukan secara grafik (*scatterplot*) atau statistik (seperti uji Glejser). Model regresi yang baik seharusnya memenuhi asumsi homoskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot*. Berikut hasilnya.



Grafik 1. Hasil Uji Homoskedastisitas

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan grafik scatterplot hasil uji homoskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol (0) tanpa membentuk pola tertentu yang jelas, baik pola menyebar menyempit maupun melebar. Pola sebaran yang acak ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu varians residual bersifat konstan pada setiap nilai prediktor. Dengan demikian, model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	26.283	1.828			14.381	.000
Komunikasi Organisasi	.328	.044	.545		7.524	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier sederhana di atas, diketahui bahwa variabel bebas **Komunikasi Organisasi (X)** memiliki koefisien regresi sebesar **0,328** dan nilai signifikansi sebesar **0,000** ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Artinya, semakin baik komunikasi organisasi, maka kepuasan kerja ASN cenderung meningkat. Nilai **konstanta (intersep)** sebesar **26,283** mengindikasikan bahwa jika tidak ada pengaruh komunikasi organisasi ($X = 0$), maka nilai kepuasan kerja (Y) secara teoritis adalah 26,283. Persamaan Regresi Linier Sederhana:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,283 + 0,328X,$$

di mana **Y** adalah kepuasan kerja dan **X** adalah komunikasi organisasi. Persamaan ini menggambarkan arah dan besar pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja ASN di Sekretariat Daerah Kota Bekasi.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu **komunikasi organisasi**, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu **kepuasan kerja**. Berdasarkan tabel, diperoleh nilai **t-hitung sebesar 7,524** dengan **nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000**. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel **komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja**. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang terjadi, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar kontribusi atau pengaruh variabel independen (dalam hal ini **komunikasi**

organisasi) dalam menjelaskan variabel dependen (**kepuasan kerja**). Koefisien determinasi biasanya ditunjukkan oleh nilai **R² (R Square)** dalam output regresi. Nilai ini berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berikut hasilnya.

Tabel 7. Hasil Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.292	1.79765

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai **R sebesar 0,545**, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel **komunikasi organisasi** dan **kepuasan kerja** dengan kekuatan hubungan yang sedang. Nilai **R Square sebesar 0,297** mengindikasikan bahwa **29,7% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi**, sementara sisanya sebesar **70,3% dijelaskan oleh variabel lain** di luar model ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kota Bekasi. Temuan ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,328 dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Temuan ini **sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017)** yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi positif terhadap lingkungan kerja, termasuk sistem komunikasi internal yang terbuka, jelas, dan partisipatif. Komunikasi yang baik mempermudah koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan pegawai terhadap tugas dan organisasi. Hasil ini juga didukung oleh penelitian **Hasibuan, Pasaribu & Bahri (2022)** yang menemukan bahwa arah komunikasi, keterbukaan, dan partisipasi dalam komunikasi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja ASN. **Saputra (2022)** pun menegaskan pentingnya komunikasi internal dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan kepuasan pegawai. Begitu pula dengan studi **Amadu & Anyarayor (2022)** di sektor publik yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja pegawai. **Bawantu & Suwandana (2024)** juga membuktikan bahwa komunikasi dua arah dan keterbukaan informasi mampu memperkuat hubungan kerja dan memotivasi ASN untuk bekerja lebih baik. Namun demikian, temuan ini tidak selaras dengan hasil penelitian **Hardiyanti, Absah & Ginting (2022)** yang menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dalam konteks organisasi pemerintah daerah tertentu. Perbedaan ini kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, gaya kepemimpinan, atau kultur birokrasi yang berbeda antara satu instansi dengan lainnya.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kota Bekasi. Komunikasi yang dibangun melalui arah komunikasi yang jelas, keterbukaan informasi, kejelasan pesan, frekuensi komunikasi, serta partisipasi pegawai dalam proses komunikasi, mampu meningkatkan rasa puas ASN terhadap pekerjaannya. Hal ini mencerminkan bahwa semakin efektif komunikasi organisasi yang berlangsung, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai.

Sebagai tindak lanjut dari temuan ini, disarankan agar pimpinan dan jajaran manajerial di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi terus meningkatkan efektivitas komunikasi internal. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun komunikasi yang lebih terbuka, mendorong partisipasi aktif pegawai dalam proses pengambilan keputusan, serta menyederhanakan saluran informasi agar pesan organisasi lebih mudah dipahami dan diterima secara merata. Dengan menciptakan iklim komunikasi yang sehat dan partisipatif, maka kepuasan kerja ASN akan semakin meningkat, yang pada gilirannya dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.

5. Daftar Pustaka

- Amadu, M., & Anyarayer, B. K. (2022). Organizational communication and employee job satisfaction in the Ghana public sector. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 14(1), 13–22. <https://doi.org/10.5897/JPAPR2021.0518>
- Bawantu, I. G., & Suwandana, I. G. M. (2024). Pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 10(1), 55–66.
- BKPSDM Kota Bekasi. (2024). *Laporan hasil survei kepuasan ASN tahun 2023*. Pemerintah Kota Bekasi.
- Clampitt, P. G. (2020). *Communicating for managerial effectiveness* (6th ed.). SAGE Publications.
- Hardiyanti, N., Absah, Y., & Ginting, G. (2022). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 11(3), 144–153.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, A., Pasaribu, R., & Bahri, S. (2022). Pengaruh komunikasi organisasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 9(1), 1–10.
- Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. (2023). *Laporan evaluasi pelayanan publik dan kinerja ASN daerah*. Jakarta: Kemendagri.
- Keyton, J. (2018). *Communication in organizations*. Oxford University Press.
- Komisi Aparatur Sipil Negara. (2022). *Laporan survei indeks kepuasan ASN tahun 2022*. Jakarta: KASN.
- Rahman, A., & Alamsyah, H. (2023). Komunikasi internal dalam birokrasi: Studi kasus ASN di Pemerintah Kota X. *Jurnal Komunikasi dan Kebijakan Publik*, 5(2), 112–121.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saputra, D. (2022). Komunikasi organisasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Administrasi Publik Nusantara*, 4(2), 75–83.
- Shockley-Zalabak, P. (2021). *Fundamentals of organizational communication: Knowledge, sensitivity, skills, values* (10th ed.). Routledge.