**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Masalah

 Pengembangan paradigma baru dalam penyelenggaraan Pemerintahan sekarang melalui desentralisasi bertumpu pada nilai-nilai demokrasi, pemberdayaan dan pelayanan, sehingga terwujud suatu Pemerintah Daerah yang memiliki keleluasaan dalam pengambilan keputusan yang terbaik dan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga dapat memberikan kualitas pelayanan publik yang optimal kepada masyarakatnya. Salah satu ujung tombak Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat dalam optimalisasi pelayanan masyarakatnya itu adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Enegi Sumber Daya Mineral (UPTD ESDM) Wilayah I Cianjur.

 Dasar hukum pembentukan UPTD ESDM Wilayah I Cianjur adalah Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dan Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) (Berita Daerah Tahun 2009 Nomor 148 Seri E). Perannya sebagai ujung tombak Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat ini terkait dengan tugas pokoknya melaksanakan sebagian fungsi Dinas di bidang pelayanan, konservasi dan pelestarian sebagian urusan bidang energi sumber daya mineral yang meliputi Air Bawah Tanah, Pertambangan, Kegeologian, Ketenaga Listrikan, Energi Baru Terbarukan, Migas dan Panas Bumi.

 UPTD ESDM yang berkedudukan di Jalan Perintis Kemerdekaan Nomor 21 Cianjur ini memiliki karyawan pelayanan kerja yang mencakup Kabupaten Cianjur, Kabupaten Sukabumi, Kota Sukabumi, Kabupaten Bogor, Kota Bogor dan Kota Depok, untuk pelayanan di wilayah kerja tersebut.

 Tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama oleh karena itu perlu dibina secara baik (Umar, Husein., 2001 : 264). Sebagai salah satu aset yang penting dalam perusahaan tentunya tenaga kerja harus bekerja sesuai dengan kemampuan serta keterampilannya agar hasil yang dicapai maksimal. Karena seluruh aktivitas atau kegiatan operasional instasi dijalankan oleh tenaga kerja.

 Kendala yang sering dihadapi oleh instansi atau perusahaan dapat membuat tenaga kerja yang ada memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan, dimana dapat mendorong karyawan berusaha untuk bekerja lebih baik. Kepuasan pekerjaan ini merujuk kepada sikap atau reaksi emosional seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Luthans, Fred., 2006 : 103).

 Variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan karyawan adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), keluar masuknya karyawan (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan (*performance*) (As’ad, Muhammad., 2003 : 103). Ketidakpuasan kerja karyawan dapat merugikan instansi atau perusahaan karena dapat menyebabkan mereka menjadi malas bahkan dapat menjadi sering terjadi keluar masuknya karyawan baru dalam perusahaan tersebut, hal tersebut akan mempengaruhi operasional dalam instansi perusahaaan. Kepuasan kerja menjadi hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (Steers and Porter., 1975 : 6 ) dengan demikian karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memandang pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa.

 Komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu dengan yang lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat bekerja, lingkungan masyarakat, maupun dimana saja (Steers and Porter., 1975 : 7 ). Pada dasarnya semua manusia terlibat dengan komunikasi, pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipisahkan sama halnya untuk suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu organisasi, komunikasi terjadi dari interaksi individu dengan individu maupun individu dengan pimpinan.

 Komunikasi didalam sebuah instansi atau organisasi dikelompokan menjadi 2 (dua) jenis yaitu komunikasi yang berlangsung secara Horizontal (komunikasi yang terjadi diantara orang yang memiliki kedudukan atau jabatan yang sama) maupun komunikasi yang berlangsung secara Vertikal (komunikasi yang terjadi antara orang yang memiliki tingkat kedudukan atau jabatan yang berbeda). Komunikasi yang berlangsung di dalam suatu organisasi harus mudah dimengerti dan disampaikan dengan lengkap dan tepat sasaran oleh pimpinan maupun karyawan baik itu menggunakan komunikasi tertulis, komunikasi lisan, dan komunikasi non-verbal. Oleh karena itu perlu adanya pengetahuan tentang komunikasi dan hal-hal yang berkaitan dengan komunikasi, sehingga kita sebagai generasi calon pimpinan organisasi dapat menjadi pemimpin yang kompeten dalam menjalankan tugas dan bertanggungjawab.

 Proses komunikasi yang efektif sangat penting bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan manajemen. Manusia adalah makhluk sosial, dimana satu manusia selalu hidup dengan manusia lainnya, selalu berkomunikasi dalam mengatur dan mengorganisasi kehidupannya. Salah satu aksioma komunikasi berbunyi “ *A Person Cannot Not Communication* “ (Pace, R. Wayne, Faules, F. Don., 2002 : 28).

 Manusia merupakan salah satu elemen yang paling penting dari sebuah perusahaan, dikarenakan didalam diri manusia terdapat kepribadian yang berbeda antara individu satu dengan individu lainnya sehingga kajian mengenai manusia itu menjadi penting. Manusia sebagai karyawan seringkali dilingkupi oleh permasalahan yang mengganggu aktivitasnya, hal tersebut biasanya disebabkan karena individu tersebut mengalami ketidakpuasan kerja (Widiatmoko, Nugroho Tri., 2006 : 1).

 Dalam sebuah perusahaan atau instansi, jika karyawan mengalami ketidakpuasan kerja maka besar kemungkinan aktivitas perusahaan akan mengalami gangguan seperti terjadinya kemangkiran, pencurian, hingga terjadinya demonstrasi. Dengan hal demikian terlihat dengan jelas suatu perusahaan atau instansi akan mengalami kerugian yang cukup besar apabila karyawan mengalami sebuah ketidakpuasan kerja. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia sebab dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada, atau dengan kata lain tidak ada seorang manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi (Muhammad, Arni., 2005 : 1).

 Didalam sebuah perusahaan atau instansi, komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antara karyawan dengan karyawan maupun pimpinan dengan karyawan. Oleh sebab itu komunikasi yang baik penting dan harus dilakukan dengan benar, hal tersebut dimaksudkan agar pesan yang disampaikan oleh pengirim dapat diterima dengan baik oleh penerima sesuai dengan keinginan pengirim pesan. Selain itu faktor komunikasi ini pula yang menjadi peran penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja diantara karyawan.

 Proses komunikasi yang terjalin akan membawa hasil yang sangat berarti bagi organisasi, karena komunikasi mempunyai empat fungsi penting diantaranya yaitu (Robbins, P. Stephen., 1996 : 392) :

1). Pengendalian.

 Fungsi komunikasi ini untuk mengendalikan perilaku anggota dengan beberapa cara. Setiap organisasi mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan. Misalnya bila karyawan diminta untuk terlebih dahulu menyampaikan setiap keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada pimpinan sesuai dengan uraian tugasnya atau sesuai dengan kebijakan perusahaan, komunikasi tersebut dapat menjalankan fungsi pengendalian;

2). Motivasi.

 Komunikasi memperkuat motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukannya, seberapa baik mereka bekerja dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar;

3). Pengungkapan emosi.

 Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok atau organisasi merupakan mekanisme dimana para anggota menunjukan kekecewaan atau kepuasan kerja. Oleh karena itu komunikasi memfasilitasi pelepasan ungkapan emosi perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial;

4). Informasi.

 Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan dan kelompok untuk mengambil keputusan melalui penyampaian data guna mengenali dan mengevaluasi pilihan-pilihan alternatif.

 Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan sangat penting dalam menentukan adanya hubungan yang baik diantara keduanya. Bila komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik pula. Komunikasi dapat juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan dikarenakan individu merasa diperhatikan oleh pimpinannya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu membangun komunikasi yang baik dengan karyawan agar terciptanya hubungan yang harmonis didalam lingkungan kerja.

 Hasil pekerjaan tercerminkan oleh perasaan yang dirasakan oleh karyawan, oleh sebab itu pada dasarnya seorang pemimpin hendaknya dapat berkomunikasi dengan karyawan secara baik, mengingat komunikasi akan menimbulkan kepuasan yang menghasilkan suatu yang positif sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja (Handoko, T. Hani., 2001 : 193). Hal ini pula yang berlaku pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat.

 Sebagai salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan konservasi dan pelestarian sebagian urusan bidang energi dan sumber daya mineral yang meliputi Air Bawah Tanah, Pertambangan, Kegeologian, Ketenaga Listrikan, Energi Baru Terbarukan, Migas dan Panas Bumi. Instansi ESDM memiliki visi terwujudnya kemandirian energi dan sumber daya mineral untuk kesejahteraan masyarakat guna mendukung jawa barat sebagai provinsi termaju.

 Dari uraian tersebut di atas maka Penulis mengambil judul “**PENGARUH KOMUNIKASI VERTIKAL DAN HORIZONTAL PIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA UPTD ESDM WILAYAH I CIANJUR**”.

1.2. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dihadapi perusahaan maka penelitian ini mengemukakan masalah sebagai berikut:

1). Bagaimana pengaruh komunikasi Vertikal pimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Instasi Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM)?

2). Bagaimana pengaruh komunikasi Horizontal terhadap kepuasan kerja karyawan Instasi Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM)?

1.3. Batasan Masalah.

 Setelah adanya rumusan masalah, selanjutnya perlu dilakukan batasan masalah agar pembahasan tidak terlalu bias dikarenakan keterbatasan penelitian. Adapun masalah yang akan di bahas dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1). Pembahasan masalah difokuskan pada komunikasi organisasi pimpinan yaitu komunikasi Vertikal dan komunikasi Horizontal;

2). Pembahasan difokuskan pada komunikasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian.

* + 1. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1). Untuk mengetahui pengaruh komunikasi Vertikal terhadap kepuasan kerja karyawan pada Instansi Energi Dan Sumber Daya Mineral (ESDM);

2). Untuk mengetahui pengaruh komunikasi Horizontal terhadap kepuasan kerja karyawan pada Instansi Energi Dan Sumber Daya Mineral (ESDM).

1.4.2. Manfaat Penelitian**.**

 Adapun diharapkan manfaat penelitian ini adalah:

1). Bagi Penulis.

(1). Untuk menambah dan memperluas pengetahuan dan pengalaman mengenai pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan;

(2). Untuk membandingkan teori yang dipelajari di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan khususnya berkaitan dengan komunikasi dan kepuasan kerja karyawan.

2). Bagi Perusahaan.

(1). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran mengenai pentingnya komunikasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat lebih memberikan perhatian pada kedua bidang tersebut;

(2). Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam memperbaiki proses komunikasi sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat.

3). Bagi Universitas.

(1). Sebagai sumbangan literatur untuk mendukung berkembangnya dunia ilmu pengetahuan dan teknologi, yang nantinya diharapkan dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya.

(2). Penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperluas pengetahuan dan pengalaman mengenai komunikasi dan kepuasan kerja karyawan.

1.5. Hipotesis.

 Berdasarkan pada teori-teori yang telah dikemukakan maka diajukan hipotesis sebagai berikut: “Diduga ada pengaruh antara komunikasi Vertikal dan Horizontal terhadap kepuasan kerja karyawan pada Instansi UPTD ESDM Wilayah I Cianjur”.

1). Ha diterima.

 Variabel independen dari komunikasi Vertikal (X1) dan komunikasi Horizontal (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y);

2). Ha ditolak.

 Variabel independen dari komunikasi Vertikal (X1) dan komunikasi Horizontal (X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y);

3). Ho diterima.

 Dengan kata lain bahwa pelaksanaan intern sudah tidak efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan ESDM;

4). Ho ditolak.

 Dengan kata lain bahwa pelaksanaan intern masih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan ESDM.

1.6. Kajian Literatur.

1.6.1. Kajian Konseptual.

 Dalam penelitian ini diharapkan Penulis dapat mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi Vertikal dan Horizontal pimpinan terhadap kepuasan kerja karyawannya. Aspek-aspek tersebut dapat berupa kebutuhan-kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi Instansi sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Apabila pendorong-pendorong dari pekerjaan memenuhi kebutuhan kerja dari seorang individu, mereka diharapkan untuk menjadi karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja, sehingga seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jika kemampuan dan persyaratan tidak seimbang maka akan terjadi suatu hal seperti pengunduran diri, tinggkat pergantian, pemecatan dan penurunan jabatan.

 Suasana ruangan kerja yang kondusif, rekan kerja yang baik, serta baiknya hubungan dengan pimpinan dapat mendorong memotivasi karyawan untuk bekerja. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi diantaranya motivator intrinsik (faktor-faktor yang berasal dari diri seorang individu) dan motivator ekstrinsik (faktor-fakor yang berasal dari luar atau lingkungan seorang individu). Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang berkesan dalam pekerjaan tersebut (Herzberg, Federick., 2011 : 15). Kepuasan kerja tercermin dari skap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerjanya.

 Kepuasan kerja pada setiap individu berbeda-beda, hal tersebut berkaitan erat dengan sistem nilai yang dimiliki di dalam diri masing-masing individu, semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan individu tersebut.

 Jadi dalam penelitian ini kepuasan kerja karyawan adalah perasaan senang atau tidak senang dalam diri karyawan yang berhubungan dengan perolehan hasil, aliran informasi, hubungan dengan teman serta hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan ESDM dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

1.6.2. Kajian Teoritis.

 Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Seperti halnya pada variabel Y, Penulis menggunakan teori ***HEZBERG*** yaitu faktor *motivational* dan faktor *Hygiene* atau pemeliharaan.

 Menurut faktor *motivational* adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti sumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seorang individu dalam kehidupannya (Herzberg, Federick., 2011 : 20). Adapun faktor-faktor *motivational* tersebut meliputi:

1). Pencapaian Prestasi.

 Suatu perasaan kepuasan atau keberhasilan dalam menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas. Karyawan dapat meningkatkan rasa pencapaian prestasinya atas pelaksanaan pekerjaan dengan:

(1). Mendorong karyawan menetapkan tujuan-tujuan secara profesional;

(2). Menetapkan tujuan-tujuan secara individual dengan mempertimbangkan kegiatan karyawan secara spesifik;

(3). Memantapkan tujuan-tujuan unit kerja;

(4). Secara gradual meningkatkan kompleksitas tugas sehingga karyawan ditantang dan berusaha mencapai keberhasilan didalam situasi yang lebih sulit.

2). Pengakuan Prestasi.

Pada usaha dan kontribusi dari individu atau kelompok. Berbagai cara pemimpin dapat mengenali usaha-usaha karyawan, yakni seperti:

(1). Mengemukakan usaha dan kontribusi karyawan di dalam pertemuan-pertemuan unit kerja;

(2). Merayakan keberhasilan karyawan dalam mendapatkan nasabah;

(3). Membiarkan karyawan mengetahui secara verbal atau tertulis bahwa pekerjaannya diargai;

(4). Memberikan penghargaan, sertifikat atau rekomendasi lainnya untuk keberhasilan dan kontribusi tertentu.

3). Tanggung Jawab.

 Merupakan suatu yang harus dilakukan agar dapat menerima sesuatu yang dinamakan hak. Seorang karyawan dapat mempertanggungjawabkan apa yang dikerjakansebelum karyawan itu dapat menerima haknya;

4). Pekerjaannya Itu Sendiri.

 Dimaksudkan karyawan mengerti mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Apa yang dikerjakannya dan bagaimana mengerjakannya serta untuk apa mengerjakannya bagi diri sendiri dan untuk perusahaan;

5). Kemungkinan Berkembang.

 Kemungkinan karyawan untuk berkembang di perusahaan. Baik dari ilmu yang di dapat dan cara karyawan itu sendiri bekerja.

 Sedangkan faktor-faktor *hygiene* diantaranya:

1). Upah.

 Apa yang di kerjakan karyawan sebanding dengan gaji atau upah yang diterima;

2). Keamanan Kerja.

 Karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dengan rasa amannya dalam bekerja;

3). Kondisi Kerja.

 Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung karyawan untuk dapat menjalankan aktivitasnnya dengan baik;

4). Prosedur Perusahaan.

 Prosedur perusahaan yang dimaksud adalah ketentuan atau aturan-aturan yang berlaku di perusahaan tersebut, yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dengan ketentuan atau peraturan perusahaan.

5). Mutu Hubungan Interpersonal Antar Sesama Rekan Kerja.

1.7. Kerangka Pemikiran.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dikembangkan suatu kerangka berfikir atas rencana penelitian ini, yaitu “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja”. Terdapat beberapa hal yang perlu diketahui dalam hal ini adalah dalam perusahaan terdapat dua macam komunikasi yaitu internal dan eksternal.

 Karena penelitian ini dilakukan dalam perusahaan yang berkeinginan untuk membuktikan bahwa kepuasan dipengaruhi oleh pimpinan, maka diambil komunikasi yang mengarah Vertikal dan Horizontal.

Pengaruh Komunikasi Vertikal Dan Horizontal

Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel X

1). Komunikasi Vertikal

(Pace & Faules, 2002 : 183)

(1). Komunikasi Keatas

 (Muhammad Arni, 2005 : 189)

(2). Komunikasi Kebawah

 (Muhammad Arni, 2005 : 108)

2). Komunikasi Horizontal

 (Miftah, Thoha., 1986 : 108)

Variabel Y

Kepuasan kerja karyawan

(Teori ***HEZBERG***)

**Gambar 1.1**

**Model Berangka Berfikir Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Horizontal**

**Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.**

Penjelasan:

 Agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai diperlukan komunikasi, untuk itu komunikasi yang baik harus sesuai dengan macam-macam komunikasi agar informasi yang hendak disampaikan dapat diterima dengan baik oleh karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menerima perintah. Sehingga secara umum komunikasi harus memenuhi kriteria komunikasi Vertikal dan komunikasi Horizontal, apabila komunikasi tersebut dipenuhi dan dilakukan dengan benar maka kepuasan kerja karyawan dalam bekerja akan meningkat.

1.8. Metode Penelitian.

 Tipe pada penilitian ini adalah penelitian kolerasional dengan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan atau menjelaskan sesuatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan. Penelitian kolerasional dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel yang berbeda dalam suatu populasi (Umar, Husein., 2001 : 26) Perbedaan utama dengan metode lain adalah adanya usaha untuk menaksir hubungan dan bukan sekedar deskripsi artinya peneliti tidak boleh membuat batasan konsep maupun alat ukur data sekehendak hatinya.

 Sedangkan metode kolerasi bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada satu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain (Rahmad J., 1989 : 20). Bila hanya dua variabel yang dihubungkan, kolerasinya disebut kolerasi sederhana. Riset survei adalah suatu metode ilmiah untuk mengumpulkan dan memeriksa data yang tepat mengenai masalah tertentu secara objektif, kemudian secara sistematik menganalisis dan menafsirkan data tersebut untuk memperbaiki kondisi-kondisi yang telah ada (Moekjijat., 2000 : 3).

 Riset survei sebagian besar berhubungan dengan pembuatan laporan deskriptif secara objektif dan sebagaimana data itu benar-benar tampak, hal ini menuntut agar Penulis mencatat data seperti yang sesungguhnya ada, tanpa prasangka dan ketidakadilan. Didalam penelitian ini metode survei digunakan untuk memperoleh fakta-fakta dan mencari keterangan secara faktual untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, yaitu “Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Horizontal Pimpinan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan”.

1.9. Lokasi dan Waktu Penelitian.

1.9.1. Lokasi Penelitian.

 Lokasi penelitian dalam penulisan Skripsi ini dilakukan pada salah satu Dinas Pemerintah yaitu Energi dan Sumber Daya Mineral yang berlokasi di Jalan Ir. H. Djuanda Kilometer 3 Panembong Cianjur, Telepon (0263) 264-542, Fax (0263) 264-677.

1.9.2. Waktu Penelitian.

 Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli 2015 sampai dengan bulan September 2015.