

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Universitas Darussalam Gontor

Yoga Dwi Prananda¹, Bambang Setyo Utomo²

Universitas Darussalam Gontor^{1,2}

Jalan Raya Siman Km 6, Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471, Indonesia
dwi57709@gmail.com¹

Abstrak

Iklim komunikasi yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi agar dapat menghubungkan, mengelola dan memajukan lingkungan organisasi. Iklim Komunikasi organisasi memegang peranan penting dalam organisasi sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya sehubungan dengan kondisi karyawan dan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan iklim komunikasi dengan kepuasan kerja dosen di Universitas Darussalam Gontor atau biasa disebut dengan UNIDA Gontor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian ini terdiri dari dosen tetap di UNIDA Gontor dengan jumlah sampel sebanyak 145 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proporsional stratified random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji korelasi mendapatkan nilai 0,834 pada tingkat yang sangat tinggi. Iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besar pengaruhnya sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh faktor selain penelitian ini.

Kata-kata Kunci: *Iklim Komunikasi Organisasi; Kepuasan Kerja; Dosen; UNIDA; Gontor*

Diterima: 06-11-2022

Disetujui: 01-03-2023

Dipublikasikan: 09-03-2023

The Influence Communication Organization Climate On Job Satisfaction Of The Lecturer of The University Of Darussalam Gontor

Abstract

A good communication climate is necessary to achieve organizational goals and to connect, organize and facilitate the organizational climate. The communication climate within an organization plays an important role within an organization and can affect job satisfaction. Job satisfaction is the satisfaction experienced by employees at work related to the state of the employee and the organization. The purpose of this study was to determine the relationship between UNIDA Gontor instructors' communication climate and job satisfaction. This research uses a quantitative approach with research methods. The study population consisted of full-time UNIDA Gontor faculty members, with a total of 145 respondents included in the sample. The sampling methodology in this study used a proportionately stratified random sample. The results of this study show that there is a very strong correlation between the communication climate and job satisfaction, indicating that the communication climate has a significant impact on job satisfaction. This is evidenced by a correlation test that reaches a value of 0.834 for the very high category. The climate of communication has a significant impact on job satisfaction, with 69.6% having a significant impact and the remaining 30.4% being influenced by factors outside of this study.

Keywords: *Organizational Communication Climate; Work Satisfaction; And UNIDA Gontor Lecturers.*

PENDAHULUAN

Iklim komunikasi suatu organisasi merupakan konsep yang mempengaruhi segala sesuatu yang bekerja dalam organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa iklim merupakan konsep yang dinamis. Menurut Tagiuri, iklim komunikasi suatu organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif stabil, yang dialami oleh para anggota dan mempengaruhi perilaku mereka (Situmentang, 2016). Muhammad berpendapat bahwa iklim organisasi komunikasi adalah kualitas pengalaman objektif dari lingkungan internal organisasi, mencakup persepsi pesan anggota organisasi dan hubungan antara pesan dan peristiwa dalam organisasi (Muhammad, 2014).

Oleh karena itu, iklim komunikasi dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi

universitas memiliki hubungan yang sangat erat. Iklim komunikasi organisasi yang ada dapat bersifat positif dan negatif. Berhubungan dengan hal ini Faktor-faktor tersebut telah banyak digunakan oleh beberapa penelitian terdahulu sebagai alat ukur iklim komunikasi yang terjadi di suatu organisasi. Iklim komunikasi dan kepuasan kerja merupakan input dan output, yang mana inputnya adalah iklim komunikasi itu sendiri dan outputnya adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan atau pegawai, beberapa penelitian terdahulu yang relevan seperti penelitian Erwin yang menyatakan bahwa semakin tinggi iklim komunikasi maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat (Erwin, 2021). Pernyataan ini didukung oleh penelitian Hanif yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang positif akan berpengaruh pada perilaku organisasi tersebut (Aditya

& Luthfi, 2020). Iklim komunikasi menurut De Rembulan berpengaruh terhadap kepuasan komunikasi (Ayundhasurya & Kurniawan, 2018). Karena, jika Iklim komunikasi yang positif dan penuh persaudaraan, keterbukaan, diasumsikan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Rismita, 2008) Sebaliknya iklim komunikasi organisasi yang negatif, dapat menghambat produktifitas tinggi karyawan dalam organisasi yang mengakibatkan organisasi tidak dapat meraih tujuannya (Pangumpia, 2013). Begitupula dengan iklim komunikasi yang ada di UNIDA Gontor.

Kepuasan kerja merupakan respons seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya (Muhammad, 2014). Dengan adanya dukungan dan respon dari lingkungan kerja yang positif, seperti hubungan yang baik dengan organisasi, teman sejawat, atau menerima promosi akan pencapaian prestasinya maka karyawan cenderung akan merasa nyaman, bergairah dan akhirnya akan termotivasi untuk mengerjakan tugasnya masing-masing dengan sebaik mungkin (Masmuh, 2010).

Iklim komunikasi dan kepuasan kerja merupakan *input* dan *output*, dimana inputnya adalah iklim komunikasi itu sendiri dan outputnya adalah kepuasan kerja karyawan atau pegawai, beberapa studi pendahuluan yang signifikan seperti penelitian (Erwin, 2021) yang menyatakan bahwa semakin tinggi iklim komunikasi, semakin besar kepuasan kerja karyawan. Dalam persepsi karyawan, iklim komunikasi organisasi dapat menentukan nilai kepuasan yang dirasakan. Pernyataan ini didukung oleh sebuah penelitian yang

dilakukan oleh (Falahi, 2019) berpendapat bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Masa kerja atau lamanya seseorang bekerja dalam suatu perusahaan, sangat mempengaruhi sikap dan perilakunya terhadap pekerjaan. Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena semakin lama masa kerja seseorang semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan (Haedar, Saharuddin, 2016).

Iklim komunikasi suatu organisasi tentunya tidak selalu sama antar organisasi, karena setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda. Sama halnya dengan iklim komunikasi yang berlaku di Universitas Darussalam Gontor atau biasa dikenal dengan UNIDA Gontor yang merupakan universitas unik dibandingkan dengan universitas sejenis di Indonesia seperti Pondok Pesantren Mahasiswa Universal Bandung, Pondok Pesantren Mahasiswa Miftahul Khoir Bandung. Beberapa diantaranya menerapkan sistem pesantren tapi tidak dengan lokasi kuliah yang berada di luar pesantrennya. Karena di tengah perkembangan ilmu pengetahuan, universitas ini tetap mempertahankan keunikannya dengan memperkenalkan sistem sekolah internal yang dirancang untuk pembelajaran yang efektif dan efisien. Dalam sistem asrama, bahasa Arab dan Inggris digunakan untuk pengantar pengajaran dan untuk komunikasi antara dosen dan mahasiswa (Website, 2014).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dalam penelitian ini diperoleh data masa kerja dosen di UNIDA Gontor sebagai berikut:

Tabel 1. Masa kerja dosen S3 di UNIDA Gontor

No	Masa Kerja	Laki-laki	Perempuan
1	>23 tahun	12	0
2	13 - 22 tahun	13	0
3	9-21 tahun	0	0
4	1-8 tahun	15	0
Total		40	0

Sumber: Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan data yang diperoleh diatas dosen S3 di UNIDA Gontor keseluruhan berjenis kelamin laki-laki dikarenakan dosen S3 berjenis kelamin perempuan berjumlah nol. Dosen dengan masa kerja 23 tahun ke atas sebanyak 12 orang atau 5,41% dari 222 jumlah dosen keseluruhan. Kemudian dosen yang bekerja selama 13 sampai 22 tahun yaitu sejumlah 13 orang atau 5,86% dari jumlah dosen keseluruhan. Selanjutnya dosen dengan masa kerja 9 sampai 21 tahun sejumlah 0 orang atau 0%. Terakhir dosen yang bekerja selama 1 sampai 8 tahun sejumlah 15 orang atau 6,76%. Sedangkan jumlah dosen dengan tingkat pendidikan S2 adalah seperti tabel di bawah ini:

Tabel 2. Masa kerja dosen S2 di UNIDA Gontor

No	Masa Kerja	Laki laki	Perempuan	Jumlah
1	9 tahun +	23	6	29
2	6-8 tahun	39	27	66
3	4-5 tahun	31	24	55
4	2-3 tahun	15	17	32
Total		108	74	182

Sumber: Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan data di atas dosen S2 dengan masa kerja lebih dari 9 tahun sebanyak 29 orang atau 13,06% yang terdiri dari dosen laki-laki sebanyak 23 orang dan dosen perempuan sebanyak 6 orang. Dosen dengan masa kerja selama 6 sampai 8 tahun sebanyak 66 orang atau 29,73% yang terdiri dari 39 orang dosen laki-laki dan 27 orang dosen perempuan. Kemudian dosen yang dengan masa kerja 4 sampai 5 tahun sebanyak 55 orang atau 24,77% yang terdiri dari 31 orang dosen laki-laki dan 24 orang dosen perempuan. Selanjutnya dosen dengan masa kerja 2 sampai 3 tahun sebanyak 32 orang atau 14,41% yang terdiri dari 15 orang dosen laki-laki dan 17 orang dosen perempuan.

Berdasarkan data terdapat beberapa dosen di UNIDA Gontor dengan masa kerja lama dan masa kerja baru yang berarti bahwa dosen dengan masa kerja lebih lama memiliki perbedaan kepuasan kerja terhadap dosen dengan masa kerja yang baru. Data tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shafira & Listiara, 2017) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan masa kerja, yaitu karyawan dengan masa kerja lama memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja baru. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa dosen yang memiliki masa kerja lebih lama dapat memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dari pada dosen dengan masa kerja baru. Semakin lama masa kerja dosen maka akan semakin kecil keinginan untuk keluar dari pekerjaannya hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Christian & Purba, 2021) yang menyatakan bahwa guru yang lebih lama bekerja di

sekolah akan memiliki intensi yang lebih rendah untuk keluar dari sekolahnya meskipun ia tidak puas pada aspek-aspek pekerjaannya dibandingkan guru yang belum lama bekerja di sekolah. Sehingga, dapat dikatakan adanya kepuasan kerja dosen di UNIDA Gontor.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh iklim komunikasi organisasi dan seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Darussalam Gontor, objek penelitian ini adalah dosen yang sudah bekerja di UNIDA Gontor yang bisa di kategorikan berdasarkan masa kerjanya.

KAJIAN PUSTAKA

Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut (Pace and Faules 2015).

Iklim organisasi menurut Lussier adalah kualitas relatif yang terjadi pada lingkungan internal berdasarkan jumlah yang diterima oleh organisasi (Sarjana, 2012) *organizational climate and job satisfaction, and supervision and organizational climate together with job satisfaction in private vocational school. The research method used was expost facto. The research instruments used were questionnaires. The respondents were private vocational school teachers who are in the subdistrict of North Cikarang*

Bekasi district as many as 50 people selected by two stage random sampling technique. Instrument calibrated by using test validity and reliability test. The results of the research show that first, there is a positive relationship between supervision (X1 . Menurut Falconie iklim komunikasi organisasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Kita mengasumsikan bahwa iklim berkembang dari interaksi antara sifat-sifat atau organisasi dan persepsi individu atas sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjectif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang harmonis pada organisasi. (Cartono & Maulana, 2019) Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikembangkan oleh Pace dan Faules mengenai iklim komunikasi organisasi yang memiliki 6 indikator yaitu: (1) Kepercayaan, suatu organisasi kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan yang sesuai sebagai usaha untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan dalam organisasi. (2) Pembuatan Keputusan, Karyawan di semua tingkatan dalam suatu organisasi harus diberi kebebasan dalam berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atasnya, sehingga memiliki karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam proses pembuatan keputusan di suatu perusahaan. (3) Kejujuran; Kejujuran adalah sikap dalam berkomunikasi yang dimana semua diutarakan secara terbuka tanpa adanya rekayasa atau suatu hal yang harus ditutupi. Sikap jujur yang dilakukan dapat membantu karyawan dalam mengutarakan apa yang sebenarnya ada

di fikiran mereka. (4) Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah; Komunikasi ke bawah adalah komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya. Pesan yang disampaikan berupa pemberitahuan, nasihat, pengarahan, teguran, atau perintah melakukan sesuatu. Keterbukaan komunikasi ke bawah diharapkan dapat mengurangi kesalahpahaman antara karyawan, sehingga komunikasi pun lebih efektif. Komunikasi yang efektif mempengaruhi kemampuan karyawan untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan karyawan lainnya. (5) Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas; Komunikasi ke atas merupakan komunikasi yang dilakukan oleh bawahan kepada atasan. Pesan yang disampaikan seringkali berupa pertanyaan, keluhan, atau saran. (6) Perhatian pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi. Semua karyawan dalam suatu organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan untuk berkinerja tinggi (Pace & Faules, 2015).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud menggunakan kata kepuasan komunikasi organisasi berdasarkan Redding merupakan seluruh taraf kepuasan seseorang karyawan mempersepsikan lingkungan komunikasi secara keseluruhan. Konsep kepuasan ini sebagai pelengkap menurut iklim komunikasi. Iklim meliputi kepuasan anggota organisasi terhadap berita yg tersedia (Muhammad, 2014).

Kemudian teori kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Luthans mempunyai 6 indikator yaitu; (1) Pekerjaan itu sendiri,

(2) Gaji, (3) Promosi, (4) Pengawasan, (5) Rekan kerja, (6) Kondisi lingkungan (Luthans, 2011a)

Berdasarkan teori di atas terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja sehingga diperoleh hipotesis sebagai berikut; Hipotesis Alternatif (Ha): Ada pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap kepuasan kerja dosen di UNIDA Gontor. Hipotesis Nol (Ho): Tidak ada Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan kerja dosen di UNIDA Gontor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus untuk mengetahui adanya pengaruh iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja dosen di UNIDA Gontor. Maka dari hal itu peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis data dari responden. Adapun metode yang digunakan adalah metode jenis survei. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena untuk memudahkan penganalisaan data yang diperoleh dalam menguji pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Pada pendekatan ini dilakukan pengujian hipotesis, yang mana hal ini diperlukan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas baik secara simultan. Untuk itu perlu dilakukan beberapa tahapan pengujian pada bagian selanjutnya didalam penelitian ini. Populasi pada penelitian ini berjumlah 222 orang yang telah diambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Suryadi et al., 2019) sebanyak 145 orang. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling

proportionate random sampling Teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai jumlah anggota yang tidak homogen dan berstrata, secara proposional atau masuk akal. Suatu organisasi pendidikan yang berstrata, maka populasi pegawai itu berstrata (Sugiyono, 2018a).

Pada penelitian ini masing-masing variabel dijelaskan dalam definisi dan indikator, sehingga adanya uji variabel dan reliabel kuesioner yang dibantu dengan program SPSS versi 25. Jika seluruh pertanyaan memiliki nilai Sig. <0.05 dan Pearson Correlation bernilai positif, maka dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach alpha sebesar 0,845 dan 0,851 > 0.06 sehingga instrument kuesioner dinyatakan reliabel.

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel: Pertama variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) variabel yang mempengaruhi adalah iklim komunikasi organisasi. Kedua variabel dependen merupakan variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018b). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dosen.

Adapun teknis analisis data penelitian ini menggunakan analisis korelasi Alpha Cronbach untuk mengetahui tingkat hubungan antara kedua variabel. analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis penelitian atau hubungan kausalitas antar variabel dan membuat kesimpulan. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel menggunakan koefisien korelasi (R) pada taraf signifikan 5%. Apabila nilai < maka Ho diterima,

sedangkan nilai > maka Ho ditolak. Sedangkan Nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 145 orang, tentu dengan jumlah tersebut terdapat perbedaan karakteristik atau latar belakang yang dimiliki oleh masing-masing sampel atau responden, maka diperlukannya pengklasifikasian karakteristik responden demi memudahkan berjalannya penelitian ini. Berikut adalah klasifikasi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, jenjang Pendidikan, jabatan dan asal daerah.

Tabel 3. Usia Responden

No	Kategori	Jumlah	Persen
1	25-30	64	44.
2	31-35	45	31.0
3	36-40	21	14.48
4	40 keatas	15	10.34
Total		145	100

Sumber: Olahan peneliti

Responden berdasarkan usia yaitu responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 64 orang dengan prosentase sebesar 44,14%, responden berusia 31-35 tahun sebanyak 45 orang dengan prosentase sebesar 31,03%, dan responden berusia 36-40 tahun sebanyak 21 orang dengan prosentase 14,48%. Dan responden dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 15 orang dengan prosentase sebesar 10.34%.

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah	Persen
1	Laki-laki	78	53.79
2	Perempuan	67	46.21
Total		145	100

Sumber: Olahan peneliti

Selanjutnya responden berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 78 orang dengan prosentase sebesar 53,79% dan responden perempuan sebanyak 67 orang dengan prosentase sebesar 18%. Sebagian besar responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan prosentase 82%.

Tabel 5. Jenjang Pendidikan Responden

No	Kategori	Jumlah	Persen
1	S2	132	91.03
2	S3	13	8.97
Total		145	100

Sumber: Olahan peneliti

Selanjutnya responden berdasarkan jenjang pendidikan responden dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 132 orang dengan prosentase sebesar 91,03%, responden dengan jenjang pendidikan S3 sebanyak 13 orang dengan prosentase sebesar 8,97%.

Tabel 6. Jabatan Responden

No	Kategori	Jumlah	Persen
1	Ketua satuan kerja	9	6.
2	Dosen Biasa	113	77.93
3	Ketua Prodi	13	8.97
4	Dekan Fakultas	4	2.7
5	Wakil Dekan	6	4.14
Total		145	100

Sumber: Olahan peneliti

Kemudian responden berdasarkan jabatan yaitu responden dengan jabatan “ketua satuan kerja” sebanyak 9 orang

dengan prosentase sebesar 6,21%, responden dengan jabatan dosen biasa sebanyak 113 orang dengan prosentase sebesar 77,93%, responden dengan jabatan “ketua prodi” sebanyak 13 orang dengan prosentase 8,97%, responden dengan jabatan “dekan fakultas” sebanyak 4 orang dengan prosentase sebesar 2,76%, responden dengan jabatan “wakil dekan” sebanyak 6 orang dengan prosentase sebesar 4,14%.

Tabel 7. Asal Daerah Responden

No	Kategori	Jumlah	Persen
1	Kalimantan	4	2.76%
2	Jawa	124	85.52%
3	Bali-Nusa Tenggara	1	0.69%
4	Sumatera	16	11.03%
Total		145	100%

Sumber: Olahan peneliti

Terakhir responden berdasarkan asal daerah yaitu responden dengan asal daerah “Kalimantan” sebanyak 4 orang dengan prosentase sebesar 2,76%, responden dengan asal daerah “Jawa” sebanyak 124 orang dengan prosentase sebesar 85,52%, responden dengan asal daerah “Bali-Nusa Tenggara” sebanyak 1 orang dengan prosentase 0,69%, responden dengan asal daerah “Sumatera” sebanyak 16 orang dengan prosentase sebesar 11,03%. Sebagian besar responden pada penelitian ini memiliki asal daerah “Jawa” sebanyak 124 orang dengan besar prosentase 85,52%.

Setelah mendiskripsikan masing-masing variabel menjadi beberapa pernyataan maka dapat dilakukan uji validitas dengan hasil pada tabel berikut:

Tabel 8. Validitas Iklim Komunikasi

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,558	0,361	Va id
2	0,728	0,361	Va id
3	0,499	0,361	Valid
4	0,473	0,361	Valid
5	0,393	0,361	V id
6	0,677	0,361	V id
7	0,731	0,361	Valid
8	0,620	0,361	V id
9	0,519	0,361	Va id
10	0,575	0,361	Valid
11	0,821	0,361	Valid
12	0,751	0,361	Valid

Sumber: Olahan peneliti

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui, r-hitung pada setiap butir pernyataan variabel Iklim komunikasi organisasi memiliki nilai yang lebih besar dari r-tabel 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur variabel iklim komunikasi organisasi yang digunakan pada penelitian ini telah valid seluruhnya.

Tabel 9. Validitas Kepuasan Kerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.668	0.361	Valid
2	0.547	0.361	id
3	0.742	0.361	Valid
4	0.460	0.361	Va id
5	0.851	0.361	Valid
6	0.763	0.361	Valid
7	0.747	0.361	Valid
8	0.739	0.361	Valid
9	0.836	0.361	id
10	0.830	0.361	Valid
11	0.793	0.361	Valid
12	0.755	0.361	Valid
13	0.625	0.361	Valid
14	0.643	0.361	Valid

15	0.729	0.361	Valid
16	0.491	0.361	Valid
17	0.406	0.361	Valid

Sumber: Olahan peneliti

Dari tabel 4 dapat diketahui, r-hitung pada setiap butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai yang lebih besar dari r-tabel 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur variabel kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini telah valid seluruhnya.

Setelah uji validitas dilakukan uji Reliabilitas dengan menggunakan SPSS sehingga diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 10. Reliabilitas Iklim Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.848	12

Sumber: Olahan Peneliti

Dari tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpa variabel Iklim Komunikasi Organisasi sebesar 0,848 dan melebihi 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur variabel Iklim komunikasi organisasi dinyatakan reliabel.

Tabel 11. Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	17

Sumber: Olahan peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpa variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,926 dan melebihi 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur variabel Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel.

Setelah data diperoleh dan di analisis masing-masing pernyataan pada setiap variabel iklim komunikasi organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y), dapat diketahui iklim komunikasi yang ada di UNIDA Gontor dengan menggunakan rumus Peterson iklim komunikasi organisasi dinyatakan positif apabila hasil perhitungan masing-masing nilai gabungan indikator memiliki koefisien berkisar antar 0,8 - 0,97. Jika nilai gabungan indikator memiliki koefisien kurang dari 0,79 dapat dikatakan memiliki iklim organisasi yang negatif (Pace & Faules, 2015) sebagai berikut:

Tabel 12. Iklim Komunikasi Komposit

No	Indikator	Nilai	Keterangan
1	Kepercayaan	0,96	Positif
2	Pembuatan Keputusan	0,74	Negatif
3	Kejujuran	0,80	Positif
4	Keterbukaan Komunikasi Ke Bawah	0,90	Positif
5	Mendengarkan Komunikasi ke Atas	0,83	Positif
6	Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi	0,83	Positif
Nilai Komposit		0,80	Positif

Sumber: Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa nilai komposit iklim yang diperoleh pada penelitian ini adalah 0,80. Nilai tersebut menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi dosen UNIDA Gontori berada pada kategori positif atau memuaskan, karena hasil ini mencapai

koefisien yang dipersyaratkan. Iklim komunikasi organisasi pendidikan UNIDA Gontor menunjukkan nilai negatif atau tidak memuaskan untuk salah satu indikator yaitu indikator nilai keputusan dengan koefisien 0,74.

Sedangkan nilai komposit variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Nilai Kepuasan Kerja Komposit

No	Indikator	Nilai	Keterangan
1	Pekerjaan Itu Sendiri	0,94	Positif
2	Gaji	0,84	Positif
3	Kesempatan Promosi	0,90	Positif
4	Pengawasan	0,	itif
5	Rekan Kerja	0,95	Positif
6	Kondisi Lingkungan	0,93	Positif
Nilai Komposit		0,91	Positif

Sumber: Hasil Penelitian 2022

Nilai kepuasan komposit yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,91. Nilai ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen di UNIDA Gontor masuk dalam kategori positif atau memuaskan, karena hasil ini telah mencapai koefisien yang dibutuhkan. Karena telah mencapai nilai koefisien yang ditetapkan sebelumnya yaitu 0,8 – 0,97. Penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dosen di UNIDA Gontor telah tercapai. Sebagian besar indikator-indikator yang berpengaruh terhadap iklim komunikasi organisasi memperoleh nilai yang positif dan memuaskan. Hal ini terlihat dari jawaban para dosen pada kepuasan kerja mempunyai hasil koefisien 0,91. Jika kepuasan kerja telah tercapai

dalam suatu organisasi universitas maka dapat memperlancar jalannya pekerjaan.

Analisis Korelasi

Hasil pengujian korelasi product moment antara iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja dosen adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Korelasi SPSS

Correlations			
		Iklim Komunikasi	Kepuasan kerja
Iklim Komunikasi	Pearson Correlation	1	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	145	1
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.834*	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	145	145

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olahan Penelitian 2022

Berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed): Dapat dilihat dari tabel *output* uji korelasi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara variabel iklim komunikasi dengan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel iklim komunikasi dengan variabel kepuasan kerja. Tanda bintang dua (**) menunjukkan bahwa korelasi signifikan pada level 0,01. Angka koefisien positif menunjukkan hubungan positif, yaitu jika iklim komunikasi organisasi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Uji Normalitas

Sebelum di lakukan analisis regresi linear sederhana data dari kedua variabel dalam penelitian ini harus berdistribusi normal sehingga dilakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas SPSS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		145
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.09014803
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.064
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas dalam menggunakan perhitungan Kolmogorov Smirnov dengan nilai 0,074 dan nilai probabilitas sebesar 0,051. Nilai probabilitas hasil estimasi lebih besar dari hasil taraf nyata signifikansi yang ditetapkan (0,051 > 0,05), maka hasil di atas dapat disimpulkan bahwa data unstandardized residual telah berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis ini digunakan untuk mempelajari variabel-variabel yang mempunyai hubungan berdasarkan teori yang dibangun sebelumnya sehingga arah pertalian diharapkan dapat ditemukan.

Tabel 16. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana SPSS

Coefficients ^a						
Model	B	Unstdz Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.293	2.222		5.981	.000
	Iklim Komunikasi	1.085	.060	.834	18.080	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (SPSS)

Pada tabel Coefficients, pada kolom B pada Costant (a) adalah 13.293, sedang nilai (b) adalah 1.085, sehingga persamaan regresinya ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX \text{ atau } 13.293 + 1.085X$$

Sehingga hal ini dapat diartikan sebagai berikut:

(1) Kostant sebesar 13.293 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kepuasan kerja maka nilai iklim komunikasi organisasi sebesar 1.085. (2) Koefisien regresi X sebesar 1.085 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai iklim komunikasi organisasi, maka nilai kepuasan kerja bertambah sebesar 1.085.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (adjusted R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu (0 < R² < 1). Maka diperoleh rumusan sebagai berikut:

$$KD = 0,834$$

$$KD = (0,834)^2 \times 100\%$$

$$KD = 69,4\%$$

Tabel 17. Hasil Koefisien Determinasi SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.83 ^a	.696	.694	4.104

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi

Sumber: Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai penguadratan R dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,696 yang berarti bahwa pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 69,6%, sedangkan 30,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan rumus uji T yang dilakukan pada aplikasi SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.293	2.222		5.981	.000
	Iklim Komunikasi	1.085	.060	.834	18.080	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (SPSS)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan penelitian ini menjawab hipotesis yang telah ditetapkan peneliti. Peneliti ingin menguji apakah iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di UNIDA Gontor. Hasil dari uji hipotesis memperoleh nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hasil ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di UNIDA Gontor.

PEMBAHASAN

Berdasarkan nilai yang diperoleh pada data hasil yang menggunakan rumus Peterson nilai variabel iklim komunikasi organisasi yang ada di UNIDA Gontor memperoleh nilai sebesar 0,8 yang bernilai positif atau memuaskan. Karena nilai tersebut telah mencapai nilai koefisien yang diharapkan. Namun masih ada indikator yang mendapatkan nilai negatif atau kurang memuaskan yaitu pada indikator pembuatan keputusan. Indikator pembuatan keputusan sangat penting karena para dosen di semua tingkatan harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan universitas, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para dosen harus terlibat dalam pembuatan keputusan karena mereka berperan penting dalam dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan universitas.

Kemudian pada variabel kepuasan kerja diperoleh dari hasil data yang menggunakan rumus Peterson yang

memperoleh nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,91 yang bersifat positif atau memuaskan. Karena telah mencapai nilai koefisien yang di harapkan. Sehingga kepuasan yang terjadi di UNIDA Gontor dapat dinyatakan memuaskan.

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di UNIDA Gontor

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis korelasi pearson product moment diketahui bahwa koefisien korelasi antara iklim komunikasi organisasi (X) dengan kepuasan kerja (Y) adalah 0,834. Koefisien korelasi antara iklim komunikasi organisasi (X) dengan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai 0,834. Dengan demikian nilai korelasi yang berada pada rentang 0,80 – 0,100 menunjukkan tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara iklim komunikasi organisasi di UNIDA Gontor (X) dengan kepuasan kerja (Y) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani & Putri, 2020) dimana Aisyah memperoleh nilai korelasi yang lebih tinggi sebesar 0,885 yang berarti tingkat pengaruh iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja pada kategori sangat tinggi . Kemudian penelitian ini sejalan dengan penelitian (Agustin, 2019) yang memperoleh nilai korelasi yang lebih besar dari penelitian ini yaitu 0,850 yang berarti tingkat pengaruh iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja pada kategori sangat tinggi. dan

(Anandita et al., 2021) memperoleh nilai korelasi yang lebih besar yaitu sebesar 0,930 yang berarti tingkat iklim komunikasi yang diperoleh terhadap kepuasan kerja pada kategori sangat tinggi. Sedangkan hasil korelasi penelitian ini memperoleh hasil yang lebih besar dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sianturi et al., 2019) the atmosphere or climate of communication created also changes. This certainly will have an impact on communication satisfaction felt by members of the organization. This study aims to determine how much influence the organizational communication climate has on communication satisfaction on employees of Bappenda City of Cimahi. This study uses the positivistic paradigm with quantitative research methods through the analysis of Structural Equation Modeling - Partial Least Square analysis. Respondents in this study were 66 employees with sampling techniques using Disproportionate Stratified Random Sampling. The results of the study showed that the organizational communication climate had a significant effect on communication satisfaction felt by Cimahi City Bappenda employees with a contribution of 45.10 percent. Overall the dimensions of an organization's communication climate are able to reflect well and have an influence on communication satisfaction. Keywords: communication, organizational communication, organizational communication climate, communication satisfaction, structural equation modelling. ABSTRAK Iklim komunikasi organisasi tercipta melalui adanya interaksi dan komunikasi antar anggota organisasi. Ketika terjadi perubahan dalam organisasi,

maka suasana atau iklim komunikasi yang diciptakan pun turut berubah. Hal ini tentu akan berdampak pada kepuasan komunikasi yang dirasakan oleh anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan komunikasi pada Bappenda Kota Cimahi. Penelitian ini menggunakan paradigma positivistik dengan metode penelitian kuantitatif melalui uji analisis Structural Equation Modelling – Partial Least Square. Responden pada penelitian ini ialah sebanyak 66 pegawai dengan teknik penarikan sampel menggunakan Disproportionate Stratified Random Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan komunikasi yang dirasakan oleh pegawai Bappenda Kota Cimahi dengan kontribusi sebesar 45,10 persen. Secara keseluruhan dimensi iklim komunikasi organisasi mampu merefleksikan dengan baik dan memberikan pengaruh pada kepuasan komunikasi. Sianturi et al., 2019 yang memperoleh nilai koefisien sebesar 0.672 yang berarti tingkat pengaruh iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja pada kategori tinggi.

Besarnya pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di UNIDA Gontor

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana, maka pada pembahasan ini menjawab rumusan masalah penelitian yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel iklim komunikasi organisasi

terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai dari analisis regresi linear sederhana Costant (a) sebesar 13.293, sedangkan nilai (b) sebesar 1.085, sehingga persamaan regresinya ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX \text{ atau } 13.293 + 1.085X$$

Hal ini berarti bahwa setiap ada peningkatan satu satuan pada variabel iklim komunikasi organisasi akan meningkatkan nilai koefisien beta pada variabel kepuasan kerja sebesar 1.085. Hal ini berarti semakin besar iklim komunikasi organisasi yang ada pada dosen di UNIDA Gontor maka semakin besar pula kepuasan kerja yang dirasakan. Namun sebaliknya semakin kecil iklim komunikasi organisasi yang ada maka semakin kecil pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen di UNIDA Gontor. Hal ini sesuai dengan pernyataan Luthans yaitu semakin tinggi kinerja seseorang pada pekerjaannya maka semakin puas orang tersebut pada pekerjaannya (Luthans, 2011b). Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani & Putri, 2020) yang memperoleh hasil sebesar $Y = 0,603 + 0,818 X$. Sehingga, koefisien regresi tersebut bernilai positif yang dapat diartikan bahwa iklim komunikasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dimana, semakin tinggi atau semakin kuatnya iklim komunikasi maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian (Agustin, 2019) yang memperoleh nilai sebesar 0,792 yang menyatakan bahwa semakin tinggi atau semakin kuatnya iklim komunikasi maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja. Namun penelitian Reni

menggunakan dua variabel X yaitu komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi. Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Anandita et al., 2021) yang memperoleh hasil 0,930 dan koefisien komunikasi sebesar 0,138 dan memperoleh nilai regresi $Y = 1,674X1 + 0,138X2$ yang menyatakan bahwa semakin tinggi iklim organisasi dan komunikasi maka semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Besarnya pengaruh variabel iklim komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja dosen (Y) sebesar 0,696 atau sebesar 69,6% sedangkan 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini sejalan dan memperoleh nilai yang lebih kecil dari penelitian yang dilakukan oleh Aisah yang memperoleh hasil analisis koefisien determinasi sebesar 78,4% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim komunikasi yang diberikan kepada kinerja pegawai sangat besar (Fitriani & Putri, 2020).

Alur komunikasi ini merupakan rangka upaya dalam pengimplementasian akan menciptakan iklim komunikasi yang positif sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik pula sehingga tercapai tujuan universitas dengan maksimal. Hal ini diperkuat dengan teori iklim komunikasi organisasi yang dikembangkan oleh Pace dan Faules mengenai indikator yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kepercayaan, keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi (Pace & Faules, 2015).

Apalagi bagi dosen yang telah belasan

tahun atau bahkan puluhan tahun bekerja di UNIDA Gontor yang dimana mereka merasa bahwa iklim komunikasi di UNIDA Gontor ini memang baik dikarenakan suasana pekerjaannya yang friendly, kekeluargaan, lingkungan kerja yang nyaman, para dosen bangga dengan pekerjaannya, dosen juga diberikan untuk memperdalam kemampuannya, serta diberikan kesempatan berkarier yang lebih baik, dan dosen yang bekerja pada setiap jabatan fungsional tersebut tidak di bedakan antar atasan maupun bawahan dalam berkontribusi untuk memberikan pendapat.

KESIMPULAN

Berdasarkan beberapa analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat diketahui bahwa iklim komunikasi organisasi yang ada di UNIDA Gontor bersifat positif. Sehingga dapat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dosen di UNIDA Gontor.

Berdasarkan hasil uraian pembahasan yang ada pada penelitian dan pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di UNIDA Gontor maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil Skor jawaban responden terhadap setiap indikator variabel iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja memperoleh prosentasi diatas 70%. Hasil analisis iklim komunikasi organisasi memperoleh nilai yang positif yaitu 0,8 dan kepuasan kerja yang positif sebesar 0,9 sesuai dengan nilai koefisien yang diharapkan. Hal ini menandakan bahwa iklim komunikasi organisasi yang ada terjadi sesuai dengan

yang diharapkan dan para dosen merasa puas dengan pekerjaannya. Adanya hubungan positif antara iklim komunikasi organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,834. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y) memiliki korelasi dengan tingkat hubungan sangat tinggi dan memiliki bentuk hubungan yang positif. Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel iklim komunikasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan data hasil analisis yang memperoleh hasil nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Besar pengaruh iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 69,6% sedangkan 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini menyatakan masih ada beberapa indikator penting yang yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan kembali seperti pada indikator pembuatan keputusan. Karena dengan proses pengambilan keputusan berkaitan dengan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan organisasi. Sehingga indikator tersebut dapat menciptakan iklim komunikasi organisasi serta tercapainya kepuasan kerja dosen yang ada di UNIDA Gontor.

Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Sehingga hasil yang diperoleh dalam penelitian ini belum menjelaskan komunikasi organisasi secara keseluruhan. Dari hasil penelitian ini masih ada 30,4% variabel lain yang juga sangat menarik dan belum ter jelaskan dalam penelitian ini. Maka penelitian

selanjutnya dapat menambahkan variabel yang belum diteliti pada penelitian ini agar dapat menggambarkan keadaan komunikasi organisasi di UNIDA Gontor secara keseluruhan.

Dengan adanya perbaikan dari sisi iklim komunikasi organisasi maupun pada kepuasan kerja, maka pada akhirnya Universitas Darussalam Gontor akan lebih siap dan mampu mencapai tujuan universitas menjadi "World Class University" di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. H., & Luthfi, M. (2020). *Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Asrama Al-Azhar Climate Analysis of Communication Organization of Al-Azhar Dormitory Darussalam Gontor*. 2(2).
- Agustin, R. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan Sekretariat Jenderal Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Koneksi*, 3.
- Anandita, S. R., Choiriyah, Z., & Wisnu Mahendri. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Smk Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum). *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, 2(3), 899–908.
- Ayundhasurya, D. R., & Kurniawan, F. (2018). *The Influence of Organizational Communication Climate on Organizational Communication Satisfaction to Non-Profit Organization CIOFF Indonesia*. 41(Bcm 2017), 140–144.
- Cartono, C., & Maulana, A. (2019). Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Iklim Komunikasi Organisasi. *ORASI: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 228. <https://doi.org/10.24235/orasi.v10i2.5420>
- Christian, Y., & Purba, D. E. (2021). Peran masa kerja pada hubungan antara kepuasan kerja dan intensi meninggalkan organisasi pada guru sekolah swasta. *Mediapsi*, 7(2), 150–165. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2021.007.02.7>
- Erwin. (2021). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Falahi, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Telkom Akses Medan. *Best Journal (Biology Education, Sains and Technology)*, 2(2), 17–23. <https://doi.org/10.30743/best.v2i2.1814>
- Fitriani, A. N., & Putri, Y. R. (2020). Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kepuasan Karyawan Divisi Enterprise Service PT TELKOM Indonesia. *Proceeding of Management*, 7.
- Haedar, Saharuddin, H. H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 2(1), 11–22. <https://doi.org/10.35906/jm001.v2i1.158>
- Luthans, F. (2011a). *Organizational Behavior* (edisi ke 1). McGraw-Hill/Irwin,.

- Luthans, F. (2011b). *Organizational Behavior* (Twelfth Ed). McGraw-Hill Irwin.
- Masmuh, A. (2010). *Komunikasi Organisasi dalam prespektif teori dan praktek* (cetakan ke). UMM Press.
- Muhammad, A. (2014). *Komunikasi Organisasi* (cetakan ke). PT Bumi Aksara.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2015). *Komunikasi Organisasi* (D. Mulyana (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Pangumpia, F. (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado. *Journal "Acta Diurna,"* II(2), 1–10. <https://media.neliti.com/media/publications/90665-ID-pengaruh-iklim-komunikasi-organisasi-ter.pdf>
- Rismita. (2008). *Hubungan Iklim Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Survei Pada Karyawan Pt Indomobil Trada Nasional)*. 5(1).
- Sarjana, S. (2012). Pengaruh supervisi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 42(2), 173–186.
- Shafira, S., & Listiara, A. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 396–400. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15166>
- Sianturi, R. R., Wahyudin, U., & Suryana, A. (2019). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Komunikasi. *Metacommunication: Journal of Communication Studies*, 4(1), 12. <https://doi.org/10.20527/mc.v4i1.6281>
- Situmentang, I. V. O. (2016). *Komunikasi Organisasi Dalam Prespektif objektif dan Prespektif Subjektif* (Cet. perta). Ekuilibiria.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setyawami (ed.)). Alfabeta.
- Suryadi, E., Darmawan, D., & Mulayadi, A. (2019). *Metode Penelitian Komunikasi* (P. Latifah (ed.); cetakan pe). PT Remaja Rosdakarya.
- Website, P. (2014). *Tentang UNIDA Gontor*. Website UNIDA Gontor. <http://unida.gontor.ac.id/tentang/>