

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN
KOMUNIKASI KEATAS TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN LPP RRI SURAKARTA**



**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata I Pada
Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi Dan Informatika**

**Oleh :
NOVIAN R. R
L100110023**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN POLA
KOMUNIKASI KE ATAS TERHADAP KEPUASAAN KERJA
KARYAWAN LPP RRI SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

NOVIAN RIEZQI REZAYANTO

L.100 110 023

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Budi Santoso, M.Si
NIK. 1276

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMUNIKASI KEATAS
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN LPP RRI SURAKARTA

OLEH

NOVIAN R.R

L 100 110 023

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Komunikasi dan Informatika
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Senin, 13 Agustus 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Budi Santoso, M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Sidiq Setyawan, M.I.Kom
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Ratri Kusumaningtyas, M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)



Deskan,

Nurgiyatna, Ph.D.

NIK. 881

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 Agustus 2018

Penulis



NOVIAN RIEZQI REZAYANTO

L100110023

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMUNIKASI KEATAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN LPP RRI SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi dan komunikasi keatas terhadap kepuasan kerja karyawan LPP RRI Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPP RRI Surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas seluruh item pernyataan kuesioner valid dan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik data terdistribusi secara normal, tidak ada gejala multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Berdasarkan pengujian secara individu atau parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi dan komunikasi keatas berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian bersama-sama atau simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel independen (iklim komunikasi organisasi dan komunikasi keatas berpengaruh terhadap lvariabel dependen (kepuasan kerja).

Kata Kunci : Iklim Komunikasi Organisasi, Komunikasi Keatas, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to determine whether there is a climatic effect of organizational communication and upward communication on employee satisfaction LPP RRI Surakarta. The population in this research is all employees of LPP RRI Surakarta. Sampling technique using random sampling method. Data collection techniques used research questionnaires and documentation. The analysis method used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination (R^2). Based on the results of validity testing and reliability of all items statement validity and reliable questionnaire. Based on the classical assumption test results normally distributed data, there are no symptoms of multicollinearity, and heteroscedasticity. Based on the test individually or partially (t test) shows that climatic variables of communication organization and communication upwards affect the job satisfaction. Based on the test results together or simultaneous (F test) shows that the independent variables (climate communication organization and communication upwards affect the dependent variable (job satisfaction).

Keywords : Climate Communication Organization, Upward Communication, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, persaingan di dunia usaha sangatlah ketat, sehingga suatu organisasi perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara benar dan tepat. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Keberhasilan suatu

perusahaan dapat tercapai, tidak lepas dari peran serta sumber daya manusia (SDM) di perusahaan tersebut. Apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak produktif dan efektif maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, namun sebaliknya apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya yang produktif dan efektif maka tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu apabila perusahaan menginginkan tercapainya tujuan perusahaan tersebut sesuai dengan yang diharapkan, maka perusahaan harus melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Tujuan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif (Handoko, 1993). Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan kepada para sumber daya manusia (SDM) agar organisasi mempunyai sumber daya manusia yang produktif dan efektif.

Dalam suatu organisasi dibutuhkan komunikasi antara anggota organisasi. Menurut Davis, (2010) menjelaskan *communication in the process of passing information and understanding from one person to another*. Komunikasi merupakan proses penyampaian dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Dengan adanya komunikasi yang baik di dalam suatu organisasi antar sesama anggota organisasi akan menimbulkan pengaruh yang baik bagi organisasi itu sendiri, karena sesama anggota organisasi akan bekerjasama untuk bekerja, agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang di harapkan. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki struktur organisasi atau jabatan di dalam organisasi. Struktur organisasi atau jabatan terdiri dari pimpinan, karyawan, dan rekan kerja. Komunikasi yang terjalin dengan baik antara pimpinan, karyawan, dan rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen penting. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Hariandja, 2009). Kepuasan kerja yang dimaksud kemungkinan dalam hal gaji, suasana bekerja dan hal lain yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Komunikasi juga dapat

berfungsi sebagai penghubung antara organisasi dengan organisasi, mitra kerja, para pelaku usaha maupun dengan lingkungan masyarakat sekitar.

Komunikasi keatas menjadi permasalahan yang penting di dalam suatu organisasi banyak kasus yang terjadi seorang karyawan tidak berani menyampaikan suatu kritik, saran maupun masukan bagi kepentingan organisasi. Menurut Guffery seperti yang dikutip oleh Pratminingsih, (2006) komunikasi keatas merupakan komunikasi dari bawahan ke atasan, dan biasanya dalam laporan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi bawahan kepada atasan yang bisa berupa laporan kerja, dan lain sebagainya menimbulkan ketakutan bawahan karena bawahan memanggap akan di marahi atasan kalau salah baik yang disengaja ataupun tidak. Hal ini yang cenderung membuat seorang atasan bertindak semaunya sendiri tanpa ada bawahan yang berani memberikan masukan, kritik maupun saran yang sifatnya membangun.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afriani, (2013) yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi dan mengambil suatu instansi tertentu dalam penelitian sebagai objek penelitian, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel independen yaitu iklim komunikasi organisasi sedangkan dalam penelitian ini menambah variabel independen yaitu komunikasi keatas dan teknik analisis yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier sederhana, sedangkan pada penelitian ini teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Permasalahan yang terjadi berkaitan dengan iklim komunikasi organisasi, komunikasi keatas dan kepuasan kerja di dalam suatu organisasi berbeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. LPP RRI Surakarta merupakan salah satu organisasi yang ada di Indonesia. LPP RRI Surakarta merupakan salah satu lembaga penyiaran publik yang ada diseluruh Indonesia yang berdiri dengan tujuan menyampaikan berita kepada masyarakat luas khususnya wilayah Kota

Surakarta dan sekitarnya. Alasan peneliti dalam memilih judul karena permasalahan yang terjadi di dalam LPP RRI Surakarta yang berkaitan dengan iklim komunikasi organisasi dan komunikasi keatas berdampak pada ketidakpuasan kerja karyawan. Permasalahan tersebut membuat suasana di lingkungan LPP RRI Surakarta menjadi tidak menyenangkan bagi karyawan, dalam hal iklim komunikasi organisasi yang terjadi mayoritas rekan seprofesi tidak saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan, sedangkan dalam hal permasalahan komunikasi keatas banyak karyawan yang merasa dalam menyampaikan pendapat, gagasan, masukan, kritik maupun saran yang bersifat membangun tidak ada *feedback* dari pimpinan. Kedua permasalahan inilah yang mengakibatkan karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Komunikasi Keatas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP RRI Surakarta”. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Apakah ada pengaruh iklim komunikasi organisasi dan komunikasi keatas terhadap kepuasan kerja karyawan LPP RRI Surakarta ? Berdasarkan dari rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi dan komunikasi keatas terhadap kepuasan kerja karyawan LPP RRI Surakarta.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Surakarta yang beralamat di Jalan Abdul Rahman Shaleh No. 51 Surakarta, Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Datanya berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi dan komunikasi atas terhadap kepuasan kerja karyawan LPP RRI Surakarta.

Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu : Kuesioner, adalah suatu teknik yang digunakan oleh seorang peneliti untuk memperoleh data dari responden yang berhubungan dengan iklim komunikasi organisasi, komunikasi keatas dan kepuasan kerja karyawan. Dokumentasi, adalah suatu teknik yang digunakan seorang peneliti untuk memperoleh data yang berupa catatan-catatan, artikel, maupun literature pustaka yang digunakan untuk mendukung dalam penelitian ini.

Populasi menurut Sugiyono, (2009) adalah :“Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPP RRI Surakarta sesuai dengan pendapat. Singarimbun dan Sofyan, (2002) sampel yang tergolong sampel besar yangl distribusi normal adalah sampel yang jumlahnya > 30 yang diambil secara random. Teknik pengambilan sampling yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik random sampling. Berdasarkan pada teknik pengambilan sampel dengan menggunakan random sampling diperoleh 50 sampel responden.

Uji validitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila dalam butir pernyataan pada kuesioner mampu untuk menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, butir pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi di atas dari 0,5 ($> 0,5$).

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari seseorang atas pernyataan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar 0,60 ($> 0,60$).

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal, dan data tidak terdapat gejala multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode analisis untuk melihat pengaruh iklim komunikasi organisasi dan komunikasi keatas terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPP RRI Surakarta dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (1)$$

Dimana :

- Y = Kepuasan kerja
- a = Konstanta
- b_1 - b_2 = Koefisien regresi
- X_1 = Iklim komunikasi organisasi
- X_2 = Komunikasi keatas
- e = Standar error

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen iklim komunikasi organisasi (X_1) dan komunikasi keatas (X_2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Pengujian uji t dilakukan dengan melihat besarnya nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi dari hasil output SPSS, apabila nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-t_{hitung} < -t_{tabel}$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi dan komunikasi keatas terhadap kepuasan kerja karyawan LPP RRI Surakarta.

Uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan pengaruh variabel independen iklim komunikasi organisasi (X_1) dan komunikasi keatas (X_2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Pengujian uji F dilakukan dengan melihat besarnya nilai F_{hitung} dan nilai signifikansi dari hasil output SPSS, apabila nilai F_{hitung} lebih besar F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi dan komunikasi keatas terhadap kepuasan kerja karyawan LPP RRI Surakarta.

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui pengaruh dalam bentuk persentase variabel independen iklim komunikasi organisasi (X_1) dan komunikasi keatas (X_2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Koefisien determinasi (R^2) dilihat dari besarnya nilai *adjusted R square* pada hasil output statistik SPSS, apabila nilai *adjusted R square* mendekati angka 1 maka variabel independen iklim komunikasi organisasi (X_1) dan komunikasi keatas (X_2) memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 HASIL

Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Keterangan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,674	0,291	Valid
Pernyataan 2	0,420	0,291	Valid
Pernyataan 3	0,316	0,291	Valid
Pernyataan 4	0,668	0,291	Valid
Pernyataan 5	0,746	0,291	Valid
Pernyataan 6	0,710	0,291	Valid
Pernyataan 7	0,754	0,291	Valid
Pernyataan 8	0,746	0,291	Valid
Pernyataan 9	0,732	0,291	Valid
Pernyataan 10	0,653	0,291	Valid
Pernyataan 11	0,727	0,291	Valid
Pernyataan 12	0,731	0,291	Valid
Pernyataan 13	0,792	0,291	Valid
Pernyataan 14	0,795	0,291	Valid
Pernyataan 15	0,819	0,291	Valid
Pernyataan 16	0,751	0,291	Valid
Pernyataan 17	0,805	0,291	Valid
Pernyataan 18	0,819	0,291	Valid
Pernyataan 19	0,827	0,291	Valid
Pernyataan 20	0,821	0,291	Valid
Pernyataan 21	0,733	0,291	Valid
Pernyataan 22	0,770	0,291	Valid

Pernyataan 23	0,815	0,291	Valid
Pernyataan 24	0,848	0,291	Valid
Pernyataan 25	0,773	0,291	Valid
Pernyataan 26	0,763	0,291	Valid
Pernyataan 27	0,833	0,291	Valid
Pernyataan 28	0,658	0,291	Valid
Pernyataan 29	0,828	0,291	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel 4.1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dari variabel iklim komunikasi organisasi, komunikasi keatas dan kepuasan kerja adalah valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Keterangan	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Iklim Komunikasi Organisasi	0,891	Reliabel
Komunikasi Keatas	0,769	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,788	Reliabel

Sumber : data diolah

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas merupakan suatu pengujian data untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dengan menggunakan metode *one sample kolmogorov-smirnov* dengan melihat pada nilai signifikansi *unstandardized residual*, apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai Signifikansi
<i>Unstandardized Residual</i>	0,064

Sumber : data diolah

Berdasarkan dari hasil uji normalitas pada tabel 4.3 diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$).

Uji multikolinearitas merupakan suatu pengujian data untuk mengetahui apakah data terdapat gejala multikolinearitas atau tidak dengan melihat nilai tolerance $> 0,1$ dan $VIF < 10$ (*Variance Inflation Factor*). Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Keterangan	Tolerance	VIF
Iklm Komunikasi Organisasi	0,426	2,345
Komunikasi Keatas	0,712	1,405

Sumber : data diolah

Berdasarkan dari hasil uji multikolineritas pada tabel 4.4 diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas, karena seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai $VIF < 10$.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode spearman's rho merupakan suatu pengujian dengan cara mengkorelasikan *unstandardized residual* dan variabel independen, dengan melihat pada nilai signifikansi, apabila nilai

signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat lgejala heteroskedastisitas. Hasil uji heterosedastisitas disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Keterangan	Nilai Signifikansi
Iklm Komunikasi Organisasi	1,000
Komunikasi Keatas	1,000

Sumber : data diolah

Berdasarkan dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5 diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, karena seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (> 0,05).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode analisis untuk melihat pengaruh iklim komunikasi organisasi dan komunikasi keatas terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Keterangan	B
Konstanta	-4,778
Iklm Komunikasi Organisasi	0,628
Komunikasi Keatas	0,488

Sumber : data diolah

Berdasarkan dari hasil uji t pada tabel 4.6 diatas maka model persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -4,778 + 0,628 X_1 + 0,488 X_2 \quad (2)$$

Persamaan regresi yang terbentuk memberikan pengertian sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta sebesar -4,778 menyatakan bahwa semua variabel independen bernilai 0, maka nilai kepuasan kerja -4,778.

- b) Nilai koefisien regresi iklim komunikasi organisasi sebesar 0,628. Hal ini berarti apabila variabel iklim komunikasi organisasi naik sebesar 1 persen dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan diikuti kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,628.
- c) Nilai koefisien regresi komunikasi keatas sebesar 0,488. Hal ini berarti apabila variabel komunikasi keatas naik sebesar 1 persen dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan diikuti kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,488.

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen iklim komunikasi organisasi (X_1) dan komunikasi keatas (X_2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Hasil uji t disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 7

Hasil Uji t

Keterangan	t hitung	t tabel	Nilai Signifikansi
Iklim Komunikasi Organisasi	3,573	2,019	0,001
Komunikasi Keatas	2,180	2,019	0,035

Sumber : data diolah

Berdasarkan dari hasil uji t pada tabel 4.7 diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi dan variabel komunikasi keatas berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan pengaruh variabel independen iklim komunikasi organisasi (X_1) dan komunikasi keatas (X_2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Hasil uji F disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 8

Hasil Uji F

Keterangan	F hitung	F tabel	Nilai Signifikansi
Model 1	15,137	2,60	0,000

Sumber : data diolah

Berdasarkan dari hasil uji F pada tabel 4.8 diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel indenpenden secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, karena memiliki nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($> 2,60$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui pengaruh dalam bentuk persentase variabel independen iklim komunikasi organisasi (X_1) dan komunikasi keatas (X_2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Hasil koefisien ldeterminasi (R^2) disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Keterangan	Nilai <i>Adjusted R Square</i>
Model 1	0,557

Sumber : data diolah

Berdasarkan dari hasil koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.9 diatas nilai *adjusted r square* 0,557 yang berarti 55,7 % kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen iklim komunikasi organisasi dan komunikasi keatas, sedangkan 44,3 % dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

3.2 PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel iklim komunikasi organisasi sebesar 3,573 yang artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,573 > 2,019$) dan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,001 yang artinya signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian dapat dibuktikan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik iklim komunikasi organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan

kerja karyawan, hal ini dikarenakan iklim komunikasi organisasi merupakan suasana atau keadaan di suatu organisasi. Dalam hal ini kecenderungan lebih besar karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, dengan dukungan dari teman sejawat, pimpinan, suasana kerja yang mendukung karyawan untuk menjadi nyaman dalam bekerja, hal inilah yang mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Keatas Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel komunikasi keatas sebesar 2,180 yang artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,180 > 2,019$) dan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,035 yang artinya signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,035 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian dapat dibuktikan bahwa variabel komunikasi keatas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi keatas maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, hal ini dikarenakan seluruh karyawan merasa di berikan keluasaan dalam hal menyampaikan pendapat, kritik maupun saran oleh atasan demi kemajuan organisasi atau perusahaan. Pendapat, kritik, maupun saran tersebut dijadikan pedoman untuk atasan dalam hal mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan keberlangsungan organisasi atau perusahaan, hal ini yang membuat komunikasi keatas dianggap penting untuk dapat mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

4. PENUTUP

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden, metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode random sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien Ideterminasi (R^2). Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas seluruh item pernyataan kuesioner valid dan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik data terdistribusi secara normal, tidak ada gejala multikolinearitas,

dan heteroskedastisitas. Berdasarkan pengujian secara individu atau parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi dan komunikasi keatas berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian bersama-sama atau simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel independen (iklim komunikasi organisasi dan komunikasi keatas berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Nilai *adjusted r square* 0,557 yang berarti 55,7 % kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen iklim komunikasi organisasi dan komunikasi keatas, sedangkan 44,3 % dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak terdapat dalam lpenelitian ini. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti diharapkan LPP RRI Surakarta dapat memperhatikan lagi faktor-faktor kepuasan kerja karyawan tidak hanya pada faktor iklim komunikasi organisasi dan komunikasi keatas namun dapat pula memperhatikan faktor-faktor penting lainnya seperti kesejahteraan karyawan dan berbagai aspek lainnya yang membuat karyawan puas dalam bekerja.

PERSANTUNAN

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang selalu memberi tuntunan dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan jurnal penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan dalam jenjang Strata 1 (S1) Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Kepada Dosen Pembimbing Bapak Budi Santoso, M.Si terima kasih selama ini sudah bersedia meluangkan waktunya dan dengan kesabarannya demi membimbing peneliti sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik dan juga tidak lupa peneliti ucapkan terima kasih saya sampaikan kepada Bapak dan Ibu informan yang telah bersedia meluangkan waktunya dan membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini. Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Fitri. 2013. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu*. Artikel.
- Davis, Keith. 2010. *Organizational Behavior – Human Behavior at Work*. 13th Edition. New Delhi : Mcgraw Hill Company.

- Fauzi, Ahmad dan Sarwoprasodjo, Sarwiti. 2014. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa*. Jurnal Sosiologi Pedesaan. Hal 124-134.
- Femi, Asamu Fertus. 2014. *The Impact of Communication on Worker's Performance in Selected Organisations in Lagos-State, Nigeria*. IOSR Journal OF Humanities And Social Sciene Vol. 19, Issue 8. Ver II.
- Handayani, Dewi Sartika. 2014. *Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Samarinda*. eJournal Ilmu Komunikasi, 2 (4) : 41-52.
- Handoko, T. Hani, 1993, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, cetakan ketujuh, Yogyakarta : BPF.
- , 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta : BPF Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo. Jakarta.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengaduan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, S.P.M. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Meinanda, Teguh. 1981. *Pengantar Ilmu Komunikasi dan Jurnalistik*. Bandung : Armico.
- Nordin, Shahrina Md, et.al. 2014. *Organizational Communication Climate And Conflict Management : Communications Management In an Oil and Gas Company*. Procedia Social and Behavioral Sciences. Universiti Teknologi PETRONAS, Tronoh, Perak Malaysia.
- Pace, R. Wayne dan Faules, Don F. (1998). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, terjemahan Deddy Mulyana, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- , 2006. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pratminingsih, Sri Astuti. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta : PT. Graha Ilmu.
- Ramirez, Daniel Lopez. 2012. *Organizational Communication Satisfaction And Job Satisfaction Within University Food Service*. Thesis. Kansas State University.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Riyadi, Oscar Dian. 2015. *Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja*. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA : Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Rosniar, et.al. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Ince Abdul Moeis Samarinda*. Artikel.
- Silalahi, Ulber. 2003. *Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Aglesindo.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan, Effendi. 2002. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES : Jakarta.
- Sudarno, et.al. 2016. *Effect Compensation, Motivation, and Orgtanizational Climate On Employee Satisfaction : Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In Gedangan-Sidoarjo*. International Journal of Business and Management: Vol 11, No. 2.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Vardiansyah, Dani. 2008. *Filsafat Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Cetakan II. Jakarta : PT. Indeks.
- Wahyunie, Sri, et.al. 2015. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja (Studi Eksplanatif di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah)*. Jurnal Wacana Vol. 8, No. 2.
- Yoanne, S. Benedicta. 2013. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal E-Komunikasi, Vol. 1 No. 3.