

**STUDI KUANTITATIF EKSPLANATIF PENGARUH IKLIM
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN TELEVISI LOKAL (TATV)**



**Disusun sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Strata I
pada Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika**

Oleh :
FEBRYLIAN VITRIA CAHYANI
L1001601153

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**STUDI KUANTITATIF EKSPANATIF PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN TELEVISI LOKAL (TATV)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

Febrylian Vitria Cahyani
L100160153

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Dian Purworini, M.M
NIK. 1102

HALAMAN PENGESAHAN

STUDI KUANTITATIF EKSPLANATIF PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN TELEVISI LOKAL (TATV)

OLEH

Febvlian Vitria Cahyani
L100160153

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Komunikasi dan Informatika
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 27 Mei 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dr. Dian Purworini, M.M
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Edy Purwo, S.E., M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Joko Sutarso, S.E., M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)



Dekan,

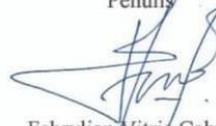
Nurgiyatna S.T. M.Sc. Ph.D.
NIK. 881

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah 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, *16 Juni* 2021
Penulis



Febrylian Vitria Cahyani

L100160153

STUDI KUANTITATIF EKSPANATIF PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN TELEVISI LOKAL (TATV)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan televisi lokal (TATV). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan suatu pendekatan positivistik. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Sample yang diambil dari penelitian ini seluruh pegawai TATV yang berjumlah 78 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan responden didominasi dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 60 responden (76,9%) yang kemudian diikuti oleh laki-laki sebanyak 18 responden (23,1%). Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta positif (11,954) artinya apabila nilai variabel Iklim Komunikasi Organisasi konstan tidak ada perubahan maka besarnya Kepuasan Kerja yaitu sebesar 11,954. Berdasarkan nilai koefisien β menunjukkan nilai yang positif sebesar (0,326) artinya setiap peningkatan Iklim Komunikasi Organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,326 Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau t menunjukkan nilai t hitung sebesar (6,695) dan nilai sig sebesar (0,000) < 0,05). H_0 : ditolak artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan koefisien regresi R^2 menunjukkan nilai R^2 sebesar (0,371) artinya 37,1% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh Iklim Komunikasi Organisasi dan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: pengaruh iklim komunikasi organisasi, kepuasan kerja, TATV

Abstract

This study aims to find out the influence of the organizational communication climate on the job satisfaction of employees of local television companies (TATV). This research uses quantitative method using a positivistic approach. The data collection in this study uses primary data. Samples taken from this study all TATV employees totaling 78 employees. Data analysis techniques used in linear regression analysis research are simple. The results showed that respondents were dominated by the male sex of 60 respondents (76,9%) followed by 18 female respondents (23,1%). Based on the concurrent regression shows a positive constant value (11,954) meaning that if the variable value of the Constant Organizational Communication Climate is no change then the amount of Job Satisfaction is 11,954. Based on the coefficient value of β shows a positive value of (0.326) meaning that each increase in the Organizational Communication Climate can increase job satisfaction by 0.326 Based on the results of partial regression test or t shows a calculated t value of (6,695) and a sig value of (0.000) < 0.05). H_0 : being rejected means there is a positive and significant influence of the Organization's Communication Climate on job satisfaction. Based on the regression coefficient R^2 shows R^2 value of (0.371) meaning 37.1% of job satisfaction variables are influenced by organizational communication climate and the remaining 62.9% are influenced by other variables outside of this study.

Keywords: influence of organizational communication climate, job satisfaction, TATV

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi merupakan aktivitas mendasar bagi kehidupan manusia yang akan mempengaruhi perilaku dengan lingkungannya. Interaksi yang terjadi antar manusia merupakan salah satu symbol bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung hidup bersama, berkelompok, bahkan berorganisasi untuk mencapai suatu tujuan bersama, dalam suatu organisasi selain untuk kelangsungan organisasi, komunikasi juga dapat memenejemen tugas-tugas yang ada dalam organisasi, dan komunikasi juga sangat diperlukan dalam memamanajemen dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) didalam organisasi (Saputro et al., 2014). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberlangsungan oprasional kerja, keterbatasan sumber daya manusia baik dari segi jumlah personel maupun kompetensi personel terkait dengan tanggungjawab profesi membuat komunikasi yang berjalan dilingkungan kerja cenderung berjalan satu arah yaitu atasan ke bawahan (Purworini, 2014)

Oleh karena dalam mencapai sebuah tujuan organisasi selain memiliki SDM yang berkualitas, proses pola komunikasi yang berlangsung didalam organisasi juga menjadi satu hal utama yang sangat mempengaruhi dalam suatu organisasi (Pangumpia, 2013). Bahkan keberadaan komunikasi menjadi hal yang sangat pentig dalam berorganisasi, selain untuk mempelajari komunikasi itu sendiri dalam organisasi, komunikasi juga berfungsi untuk memperbaiki organisasi dan komunikasi juga dijadikan sebagai salah satu tolok ukur sebuah kesuksesan organisasi (Purworini, 2014).

Terjadinya pertukaran informasi didalam organisasi akan menimbulkan efek tersendiri bagi setiap anggota yang terlibat dan akan menciptakan iklim komunikasi. Pace & Faules (2006) mengatakan bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan suatu fungsi kegiatan yang terdapat pada organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa orgnaisasi tersebut mempercayai anggota-anggota dan memberikan kebebasan bagi setiap anggota untuk berani mengambil suatu risiko dan memberikan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas tugas. Sehingga dengan adanya suatu kepercayaan tersebut setiap anggota organisasi memiliki kepercayaan penuh terhadap organisasi. Menurut Tauguri & Litwin (Murniati,2012) menjelaskan bahwa

iklim komunikasi organisasi merupakan kondisi yang dirasakan oleh anggota organisasi terhadap lingkungan organisasinya.

Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa peran yang sangat penting dari iklim atau suasana komunikasi didalam suatu organisasi dimana akan mempengaruhi setiap elemen yang ada didalam organisasi seperti hubungan yang terjadi antar anggota dan pemimpin. Bahkan menurut Wahyuni, et al (2015) mengatakan bahwa iklim komunikasi dipandang sebagai *variable* kunci yang mempengaruhi keputusan kerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Sehingga terdapat suatu hubungan yang positif antara iklim yang diciptakan dalam organisasi dengan kepuasan kerja didalam organisasi.

Dapat disederhanakan bahwa kepuasan merupakan perbandingan atas apa yang karyawan organisasi harapkan dari segi komunikasi organisasi dengan apa yang ia terima atau rasakan. Jika apa yang ia rasakan atau terima melebihi harapan atau kebutuhannya, maka mereka cenderung akan merasa puas (Pace & Faules, 2013). Selain itu menurut Andika (dalam Yusuf, 2018) terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja didalam suatu organisasi, diantaranya suasana lingkungan kerja, penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat terpenuhi. Ukuran kepuasan yang dimiliki setiap anggota organisasi berbeda-beda, ha tersebut dapat dilihat berdasarkan kompensasi apa yang diberikan organisasi terhadap tugas-tugas yang dikerjakan menurut Wexley & Yuki (2005). Sedangkan Robbins (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai satu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Dalam suatu organisasi, iklim komunikasi organisasi memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan yang harmonis diantara anggotanya, seperti halnya yang terdapat di Kantor Terang Abadi Televisi (TATV).

TATV merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di media *broadcasting*. Menurut website www.tatv.co.id TATV memiliki visi yaitu untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang bernilai jasmani maupun rohani untuk menghasilkan kualitas kehidupan yang maksimal. Selain itu TATV juga memiliki misi

dalam organisasinya yaitu berkomitmen untuk memberikan pelayanan media dan penyiaran terbaik se-Jawa Tengah. Hal tersebut terbukti dengan menjadikan TATV menjadi salah satu tv swasta terbaik di Jawa Tengah dan mendapatkan beberapa penghargaan dari KPID Jawa Tengah. Tak hanya itu dalam kurun waktu 16 Tahun berdiri, TATV selalu menorehkan prestasi setiap tahunnya. TATV terdiri dari beberapa bagian diantaranya, bagian HRD, bagian keuangan. Bagian produksi tv, bagian teknik, bagian MCR, bagian marketing, dan masih banyak lainnya. Untuk mengelola puluhan pekerja yang terdiri dari perempuan dan laki-laki dengan latar belakang budaya yang berbeda sehingga mewujudkan misinya yaitu menjadi tv swasta terbaik tentu memiliki perjuangan yang keras. Tentu dalam hal tersebut sangat menarik diteliti untuk melihat seberapa pengaruhnya iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang berada dalam lingkup TATV yang dapat mewujudkan misinya.

Komunikasi organisasi yang terjadi di Terang Abadi Televisi (TATV) dalam lingkungan pekerjaan terdapat bentuk komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Dalam organisasi sangat penting terjadinya pertukaran informasi secara *downward communication* atau komunikasi vertikal yaitu terjadinya komunikasi antara atasan dan bawahan, sedangkan *upward communication* atau komunikasi horizontal yaitu komunikasi sesama rekan kerja. Proses terciptanya suatu iklim komunikasi organisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai (De Nobile & McCormick, 2008)

Menurut Yusuf (2018) Iklim komunikasi harusnya diperhatikan karena iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi (satu evaluasi makro) mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi.

Terdapat sebuah hubungan yang erat mengenai iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, seperti yang dijelaskan Morrisan (2013) terdapat sebuah asumsi yang melihat bahwa apabila iklim komunikasi organisasinya baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan tinggi dan pasti akan mencapai tujuan dalam organisasinya. Hal ini dapat diperkuat dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan Roy, Ramudu, Beatrice, and Mark berjudul "*Organizational Climate For Innovation And Organizational Performance: The Mediating Effect Of Innovative Work*

Behavior” menjelaskan jika suatu organisasi mampu mengembangkan iklim organisasi yang positif, maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi, komitmen yang tinggi, dan keterlibatan karyawan dan menjadikan kinerja organisasi yang lebih baik (Roy, et al., 2017).

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Nobile (2008), mengenai *Organizational Communication and Job Satisfaction in Australian Catholic Primary Schools*, analisis regresi berganda mengidentifikasi beberapa faktor komunikasi organisasi yang merupakan predictor kepuasan kerja. Dan memiliki hasil untuk menyarankan implikasi untuk kebijakan praktik yang berkaitan dengan komunikasi di sekolah tersebut.

Acuan lain juga terdapat dalam penelitian *Exploring The Effect Of Culture on Managerial Communication in Relationships with Work Satisfaction, Organizational Commitment, and Trends in Employees Leaving in the Insurance Sector from India*. Penelitian ini dilakukan oleh Raina dan Roebuck (2016) yang mengatakan bahwa dalam komunikasi organisasi sangat penting untuk melakukan komunikasi kebawah atau downword communication yaitu komunikasi antara atasan kepada bawahan yang sangat mempengaruhi iklim dan kepuasan kerja karyawan, namun semua bergantung pada latar belakang budaya yang mempengaruhi seseorang untuk bertahan dalam organisasi.

Menurut Kurniasari & Halim (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, serta karyawan yang berbeda dalam iklim komunikasi organisasi yang kondusif, akan menciptakan suatu situasi yang baik pula dalam menjalankan segala bentuk tugas, peraturan-peraturan yang dijalankan dalam perusahaan. Selain itu dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya iklim komunikasi yang dapat menghubungkan, mengatur, dan membina lingkungan organisasi yang menyangkut struktur serta fungsi dalam hubungan antar karyawan (Yusuf, 2018).

1.2 Teori Terkait

1.2.1 Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim Komunikasi Organisasi adalah suatu set atribut organisasi, yang menyebabkan bagaimana berjalannya subsistem organisasi terhadap anggota dan lingkungannya (Soemirat dkk, 2017).

Iklim komunikasi organisasi merupakan suatu fungsi kegiatan yang terdapat pada organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut

memperdayai anggota-anggota dan memberikan kebebasan bagi setiap anggota untuk berani mengambil suatu risiko dan memberikan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas tugas. Sehingga dengan adanya suatu kepercayaan tersebut setiap anggota organisasi memiliki kepercayaan penuh terhadap organisasi (Pace & Faules, 2006).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pace dan Faules, ada enam faktor yang mem-pengaruhi iklim komunikasi dalam organisasi, yaitu: *Kepercayaan*; setiap pegawai pada semua tingkatan harus mampu mengembangkan dan memelihara hubungan saling percaya, kepercayaan pada diri sendiri serta kredibilitas tinggi yang diwujudkan melalui pernyataan maupun tindakan (Pace & Faules, 2006).

Pembuatan keputusan bersama yang partisipatif; setiap pegawai harus saling berkomunikasi adan berkonsultasi atas semua isu yang ada di lingkungan organisasi menyangkut kebijakan organisasi yang relevan dengan tugas mereka. Para pegawai di semua tingkatan harus diberi jalan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi dengan pimpinannya agar mereka dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Ardianto dan Sumina, 2018).

Pemberian dukungan; suasana umum yang memiliki dukungan penuh antara setiap anggota organisasi yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organi-sasi dimana para pegawai secara terbuka mampu mengatakan apa yang ada dalam pikiran mereka, tanpa mengindahkan dan melihat dengan siapa mereka berbicara. *Keterbukaan di dalam komunikasi ke bawah*; para pegawai harus memiliki kemudahan memperoleh informasi, terutama informasi yang berhubungan langsung dengan tugas-tugasnya, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk berkordinasi dengan bagian-bagian lain dan informasi yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. *Mendengarkan di dalam komunikasi ke atas*; setiap pegawai pada semua tingkatan harus saling mendengarkan secara kontinyu dengan pikiran terbuka tentang saran atau laporan masalah yang datang dari pegawai di bawahnya, informasi yang datang dari bawah harus serius untuk diperhatikan dan ditindak lanjuti. *Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi*; setiap pegawai pada semua tingkatan harus memiliki komitmen untuk mencapai tujuan-tujuan berkinerja tinggi; produktivitas dan kualitas tinggi dengan biaya rendah (Pace & Faules, 2006).

1.2.2 Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Nobile (2008) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sejauh mana anggota staf memiliki perasaan positif tentang pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kebalikannya, jika anggota staf merujuk pada perasaan yang tidak menguntungkan atau negative terhadap pekerjaan dapat disebut sebagai ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Sementara menurut Celluci & DeVries (2015) faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah: 1) *Kepuasan terhadap gaji*; merupakan sebuah persepsi yang dimiliki oleh anggota tentang seberapa jauh anggota organisasi merasa puas dengan gaji, tunjangan, dan fasilitas yang akan diterima dari perusahaan. 2) *Kepuasan terhadap promosi*; seberapa jauh persepsi anggota karyawan merasa puas dengan system penilaian, promosi, dan kesempatan dalam memperoleh peluang dalam pekerjaan. 3) *Kepuasan terhadap rekan kerja*; mengenai seberapa puas persepsi anggota organisasi terhadap hubungannya terhadap rekan kerja, atasan maupun bawahannya dalam lingkungan organisasi. 4) *Kepuasan kerja terhadap supervise*; merupakan sebuah persepsi tentang seberapa jauh anggota organisasi merasa puas dengan system pengawasan dan penyalinya. 5) *Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri* dengan melihat seberapa puaskah anggota organisasi terhadap jenis pekerjaan yang diberikan dan dikerjakan dengan situasi dan kondisi yang ada didalam sebuah lingkup organisasi.

1.3 Tujuan Penelitian dan Rumusan Masalah

Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian akan merumuskan sebuah rumusan masalah yaitu seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di TATV ?

Sedangkan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Terang Abadi Televisi (TATV).

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan suatu pendekatan positivistik. Metode riset yang akan digunakan adalah metode penelitian survey dengan menggunakan metode survey eksplanatif. Alasan utama dalam pemilihan jenis penelitian eksplanatif ini untuk menguji hipotesis yang diajukan agar dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas (Iklim komunikasi organisasi) terhadap variabel terkait (kepuasan kerja karyawan) baik secara parsial maupun simultan yang ada dalam hipotesis tersebut. Metode eksplanatif adalah “apabila peneliti menjelaskan hubungan atau pengaruh kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka dinamakan penelitian penjelasan (*Explanatory Research*).” Singarimbun (2010). Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran angket/kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variable bebas dan variable terkait. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Kantor TATV. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini yaitu total sampling, sehingga diperoleh sebanyak jumlah seluruh karyawan TATV yaitu 78 karyawan TATV. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan instrumen angket atau kuesioner tertutup yaitu seluruh responden karyawan TATV yang kemudian dilakukan uji validitas dan reabilitas kembali. Dimana indikator instrument variabel X dan variabel Y diadopsi dari instrumen dari penelitian Littlejohn & Wahyunie (2015), berikut instrumennya :

Tabel 1. Indiator dan instrumen Iklim komunikasi organisasi (Variabel X)

No	Pernyataan
Indikator 1 : Kepercayaan	
1.	Atasan anda memiliki kepercayaan penuh terhadap anda
2.	Atasan anda percaya dengan kemampuan dan hasil kerja anda
3.	Anda memiliki kepercayaan penuh terhadap atasan anda
4.	Anda percaya dengan kemampuan dan hasil kerja atasan anda
5.	Anda dan rekan kerja satu tingkat saling memiliki kepercayaan
6.	Anda memiliki kepercayaan terhadap bawahan anda.
7.	Anda percaya dengan kemampuan dan hasil kerja bawahan anda
8.	Bawahan anda memiliki kepercayaan pada anda.
9.	Bawahan anda percaya dengan kemampuan dan hasil kerja anda.
10.	Anda percaya dengan kemampuan dan hasil rekan kerja anda.
Indikator 2 : Pembuatan Keputusan Bersama	
11.	Dalam setiap pengambilan keputusan, anda selalu diajak berdiskusi dan konsultasi mengenai kebijakan organisasi yang relevan dengan jabatan anda.

No	Pernyataan
12.	Anda diberi kesempatan menyampaikan pendapat tentang kebijakan organisasi yang akan diambil oleh atasan anda.
Indikator 3 : Pemberian Dukungan	
13.	Anda memberikan dukungan pada setiap kebijakan organisasi
14.	Organisasi mendukung atas perbedaan pendapat diantara anggota organisasi
15.	Anda dapat mengatakan “apa yang ada dalam pikiran anda” terlepas dari apakah anda berbicara dengan atasan atau bawahan anda.
Indikator 4 : Keterbukaan	
16.	Kecuali terhadap informasi untuk keamanan yang diperlukan, semua karyawan memiliki akses yang mudah terhadap informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.
17.	Semua karyawan menerima informasi tentang peningkatan kemampuan kerja untuk mengoordinasikan pekerjaan dalam organisasi.
18.	Atasan anda selalu memiliki kesempatan untuk mendengarkan dan berdiskusi tentang pendapat atau laporan masalah yang diajukan oleh anda.
Indikator 5 : Perhatian Atas Tujuan Kinerja Tinggi	
19.	Anda selalu berusaha menunjukkan komitmen terhadap organisasi untuk berkinerja tinggi.
20.	Bagi organisasi atau pihak kantor, kesejahteraan semua karyawan sangat penting artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 2. Indiator dan instrumen Kepuasan kerja karyawan (Variabel Y)

No	Pernyataan
Indikator 1 : Kepuasan Terhadap Gaji	
1.	Gaji yang diberikan perusahaan terhadap anda sesuai dengan setiap tugas dan pekerjaan anda.
2.	Perusahan memberikan tunjangan-tunjangan lain diluar gaji, seperti bonus, asuransi jiwa dan kesehatan, serta tunjangan hari raya yang diberikan oleh organisasi kepada anda atas penghargaan hasil kerja yang anda lakukan dengan baik dan memuaskan.
Indikator 2 : Kepuasan Terhadap Emosi	
3.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk dipromosikan atas prestasi yang dihasilkan.
4.	Perusahaan memberikan ketersediaan peluang untuk mempelajari ketrampilan baru dalam menyelesaikan tugas.
Indikator 3 : Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	
5.	Sikap saling mendukung dan membantu dari rekan-rekan kerja anda.
6.	Anda memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja anda.
Indikator 4 : Kepuasan Terhadap Supervise/ Pengawasan	
7.	Peluang yang diberikan oleh organisasi kepada anda memiliki kebebasan dalam bekerja sendiri dan tidak diawasi secara ketat.
8.	Perusahaan memberikan kondisi,situasi yang baik terhadap anda.

Indikator 5 : Kepuasan Terhadap Pekerjaan	
9.	Anda memiliki kecocokan yang tinggi antara kepribadian anda dan pekerjaan anda.
10.	Anda merasa puas dengan setiap pekerjaan yang telah anda selesaikan didalam perusahaan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan regresi linier sederhana

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Deskripsi Data

Penulis melakukan coding dari perolehan data kuesioner yang diisi oleh responden dengan menggunakan skala Likert dengan kriteria angka yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Setuju, dan (4) Sangat Setuju. Kuesioner tersebut kemudian diberikan nilai antara 4,3,2,1 sesuai dengan jawaban responden dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3. Kategori Skor Jawaban

Skor	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Setuju
4	Sangat Setuju

Sumber : (Kriyantono, 2010)

Dari data yang telah ada, penulis menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai Kantor TATV, yang berjumlah 78 orang. Dimana dalam pengambilan sampel mencakup seluruh populasi yang akan diteliti karena populasinya kurang dari 100 (Sugiyono, 2012). Dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Pria	60	76,9
Wanita	18	23,1

Total	78	100
-------	----	-----

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan responden didominasi dengan jenis kelamin pria yaitu sebanyak 60 responden (76,9%) yang kemudian diikuti oleh wanita sebanyak 18 responden (23,1%).

Tabel 5. Rentan Umur Responden

Umur	Jumlah	%
>20 tahun	3	3,8
20 – 30 tahun	46	59,0
31 – 40 tahun	27	34,6
> 40 tahun	2	2,6
Total	78	100

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan responden didominasi dengan rentan umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 46 responden (59,0%).

Tabel 6. Jabatan

Jabatan	Jumlah	%
HRD	2	2,6
Keuangan	6	7,7
Logistik	7	9,0
Managemen	6	7,7
Marketing	4	5,1
MCR	3	3,8
Pengembangan Bisnis	3	3,8
Production	2	2,6
Production Suporting	7	9,0
Produksi	1	1,3
produksi TV	4	5,1
promo dan program TV	4	5,1
Radio	1	1,3
Redaksi	7	9,0
TAE	5	6,4
Teknik	7	9,0
Umum	9	11,5
Total	78	100,0

Berdasarkan tabel 6. Menunjukkan responden di dominasi dengan jabatan bagian umum yaitu sebanyak 9 responden (11,5%).

Tabel 7. Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	%
1	12	15,4
2	18	23,1
3	35	44,9
4	12	15,4
5	1	1,3

Total	78	100
-------	----	-----

Berdasarkan tabel 7. Menunjukkan responden di dominasi dengan lama bekerja 3 tahun sebanyak 35 responden (44,9%).

Tabel 8. Lama Pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
D3	4	5,1
S1	66	84,6
SMA	8	10,3
Total	78	100

Berdasarkan tabel 8. Menunjukkan responden di dominasi dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 66 responden (84,6%).

3.1.2 Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Validitas

Untuk menguji seberapa layaknya item pertanyaan yang diberikan kepada responden (Sugiyono,2016). Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Product Moment Pearson*. Jumlah yang digunakan untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan adalah 30 responden (Singarimbun & Effendi, 2010). *Product Moment Pearson* digunakan untuk menguji korelasi antar variabel dengan membandingkan r tabel dengan r hitung, dengan rumus :

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (1)$$

Keterangan :

Rxy = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

R = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

X = Skor untuk pernyataan yang dipilih

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Berdasarkan jumlah responden tersebut didapat taraf signifikansi 5%. Nilai r tabel pada tabel r untuk $df = (N-2)$, menunjukkan angka 0,361. Apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel maka dapat dikatakan valid.

Tabel 9. Uji Validitas Variabel X

Variabel X	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepercayaan	Item 1	0,388	0,361	Valid
	Item 2	0,539		Valid
	Item 3	0,461		Valid
	Item 4	0,380		Valid
	Item 5	0,407		Valid
	Item 6	0,376		Valid
	Item 7	0,566		Valid
	Item 8	0,649		Valid
	Item 9	0,652		Valid
	Item 10	0,541		Valid
Pembuatan Keputusan Bersama	Item 11	0,687	0,361	Valid
	Item 12	0,488		Valid
Dukungan	Item 13	0,540	0,361	Valid
	Item 14	0,623		Valid
	Item 15	0,376		Valid
Keterbukaan	Item 16	0,569	0,361	Valid
	Item 17	0,522		Valid
	Item 18	0,562		Valid
Perhatian atas Tujuan Kinerja Tinggi	Item 19	0,714	0,361	Valid
	Item 20	0,481		Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 26

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Y

Variabel Y	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Terhadap Gaji	Item 1	0,708	0,361	Valid
	Item 2	0,678		Valid
Kepuasan Terhadap Promosi	Item 3	0,677	0,361	Valid
	Item 4	0,583		Valid
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	Item 5	0,519	0,361	Valid
	Item 6	0,611		Valid
Kepuasan Terhadap Pengawasan	Item 7	0,544	0,361	Valid
	Item 8	0,769		Valid
Kepuasan Terhadap Pekerjaan	Item 9	0,653	0,361	Valid
	Item 10	0,681		Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 26

Hasil pengolahan data uji validitas menggunakan SPSS 26 menunjukkan nilai yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil r hitung lebih besar daripada r tabel maka dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan oleh penulis dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil skor serupa meskipun penulis melakukan uji berkali-kali pada subjek yang sama (Arikunto,2002). Penulis menggunakan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila mendapatkan hasil koefisiensi 0,6 atau lebih dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}\right) \quad (2)$$

Keterangan :

r11 = Reabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians butir tiap pertanyaan

$\sum 12$ = Varians total

Tabel 11. Hasil Uji reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Koefisiensi Reliabilitas	Kesimpulan
Iklm Komunikasi Organisasi	20	0,862	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	10	0,835		Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 26

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan menggunakan uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dikarenakan jumlah responden > 60. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Iklm Komunikai Organisasi	0,758	0,614	Normal
Kepuasan Kerja	1,216	0,104	Narmal

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan kedua variabel memiliki nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua variabel berdistribusi normal.

3.1.3 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi normalitas dan diketahui kedua variabel berdistribusi normal maka uji selanjutnya adalah uji hipotesis yaitu dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Berikut adalah hasil uji hipotesis:

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	t	sig	R ²
(Constant)	11,954			
Iklim Komunikasi Organisasi	0,326	6,695	0,000	0,371

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 26

a. Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diatas menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha (11,954) + \beta (0,326) \quad (3)$$

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan nilai constant positif (11,954) artinya apabila nilai variabel Iklim Komunikasi Organisasi konstan tidak ada perubahan maka besarnya Kepuasan Kerja yaitu sebesar 11,954.

Berdasarkan nilai koefisien β menunjukkan nilai yang positif sebesar (0,326) artinya setiap peningkatan Iklim Komunikasi Organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,326

b. Hasil uji t

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau t menunjukkan nilai t hitung sebesar (6,695) dan nilai sig sebesar (0,000) < 0,05). H₀: ditolak artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kepuasan kerja.

c. Koefisien R²

Berdasarkan koefisien regresi R² menunjukkan nilai R square sebesar (0,371) artinya 37,1% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh Iklim Komunikasi Organisasi dan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian studi kuantitatif eksplanatif pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan televisi lokal (TATV)

diperoleh hasil responden didominasi dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 60 responden (76,9%) yang kemudian diikuti oleh wanita sebanyak 18 responden (23,1%). Untuk karakteristik umur pada karyawan TATV didominasi oleh karyawan yang berusia antara 20-30 tahun responden (59,0%). Sedangkan karakteristik jabatan di dominasi dengan bagian umum yaitu sebanyak 9 responden (11,5%). Untuk lama bekerja didominasi dengan lama bekerja 3 tahun sebanyak 35 responden (44,9%). Sedangkan untuk pendidikan terakhir didominasi dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 66 responden (84,6%).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dapat menyampaikan beberapa temuan dalam penelitian tersebut, bahwa sebagian besar responden merupakan laki-laki dengan jumlah persentase (76,9%), kondisi ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang ada di pertelevisian, seperti contohnya pekerjaan dibidang production supporting dimana sebagian besar pekerjaannya yaitu dibelakang layar sebagai kameramen, sub kontrol, editor, dll. Selanjutnya tingkat pendidikan responden menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan S1 yang merupakan dalam kelompok tingkat pendidikan keatas. Tingkat pendidikan yang cukup baik tersebut membantu responden dalam memahami pekerjaan yang diembannya, serta dapat memahami hak dan kewajibannya di perusahaan. Pemahaman tentang hak dan kewajiban yang baik tersebut membantu responden dalam mencapai tingkat kepuasan dalam bekerja, jika responden merasa bahwa hak yang diperoleh lebih besar dari kewajiban yang harus dijalankan, maka kepuasannya menjadi tinggi, demikian sebaliknya. Hal tersebut sebagaimana disimpulkan dalam penelitian (Zein, Setyaningrum, dan Marlinae, 2016) bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah umumnya kurang termotivasi atau tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga semakin rendah tingkat pendidikan karyawan, maka tingkat kepuasannya semakin rendah. Karakteristik umur responden menunjukkan sebagian besar adalah berumur 20-30 tahun. Karakteristik umur responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan kelompok manusia dalam usia produktif, dimana menurut Erikson (2009) bahwa pada usia produktif manusia akan mencapai tingkat kemampuan fisik, rasional, dan psikologisnya, sehingga pada usia tersebut merupakan usia puncak dari kemampuan manusia.

Selanjutnya karakteristik lama bekerja menunjukkan sebagian besar responden memiliki masa kerja 3 tahun. Lama kerja berhubungan dengan pemahaman responden

tentang pekerjaannya khususnya tentang sistem kerja dalam perusahaan. Kondisi ini menyebabkan responden harus banyak belajar terhadap hal-hal baru dalam pekerjaan, sehingga kurang memperhatikan reward atau penghargaan perusahaan terhadap dirinya (Davis & John, 2008). Selanjutnya Soedarmayanti (dalam Fritz, 2011) menjelaskan bahwa orang-orang yang telah lebih lama berada pada suatu pekerjaan akan lebih produktif dan lebih puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan nilai constanta positif (11,954) artinya apabila nilai variabel Iklim Komunikasi Organisasi konstan tidak ada perubahan maka besarnya Kepuasan Kerja yaitu sebesar 11,954.

Berdasarkan nilai koefisien β menunjukkan nilai yang positif sebesar (0,326) artinya setiap peningkatan Iklim Komunikasi Organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,326

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau t menunjukkan nilai t hitung sebesar (6,695) dan nilai sig sebesar (0,000) < 0,05). H_0 : ditolak artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan koefisien regresi R^2 menunjukkan nilai R^2 sebesar (0,371) artinya 37,1% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh Iklim Komunikasi Organisasi dan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Saputro dan Safitri (2014), Wahyuni dkk (2015), Nike (2019), Wrong (2018), Waspondo (2013), Richetto dan Wieman (2015), Muhammad (2018), Meitisari (2018) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kepuasan kerja.

Pendapat serupa juga diungkapkan Wahyuni dkk (2015) Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik iklim komunikasi organisasi maka akan semakin baik pula kepuasan kerja pegawainya, sebaliknya semakin rendah iklim komunikasi organisasi maka semakin rendah kepuasan kerja pegawai.

Hal serupa diungkapkan oleh Nike (2019) Dalam penelitiannya berpendapat bahwa miskinnya kecakapan komunikasi merupakan masalah yang sering dihadapi oleh semua orang. Komunikasi interpersonal yang efektif apabila pesan diterima dan dimengerti sebagaimana dimaksud oleh pengirim pesan, pesan ditindaklanjuti dengan

sebuah perbuatan secara suka rela oleh penerima pesan, dapat meningkatkan kualitas hubungan antarpribadi, dan tidak ada hambatan untuk hal itu.

Hasil penelitian Wrong (2018) untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan perlu memperhatikan iklim komunikasi organisasi. Menurut Waspondo (2013) Setiap organisasi memiliki iklim komunikasi yang berbeda-beda sesuai iklim yang terbentuk. Iklim inilah yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Apabila iklim komunikasi yang tercipta adalah baik, maka karyawan tersebut akan mematuhi peraturan yang dibuat, rajin, berprestasi, dan merasa puas terhadap organisasi tersebut.

Pace and Faules (2015) Pegawai yang nilai iklim komunikasinya rendah memiliki perasaan kecewa, malas, tidak memiliki motivasi, dan kecil hati. Terlihat bahwa kehidupan organisasi cenderung mempengaruhi persepsi atas iklim komunikasi seringkali ditemukan adanya tingkat kepuasan dimana *supportiveness*, partisipasi membuat keputusan, kepercayaan, keterbukaan dan keterusterangan, tujuan kinerja yang tinggi.

Richetto dan Wieman (2015) Terciptanya iklim komunikasi yang sehat setidaknya menyangkut tiga komponen pokok yaitu kuantitas informasi, kualitas isi pesan dan sifat saluran informasi yang tersedia. Kuantitas informasi menyangkut jumlah informasi yang diperoleh bawahan yang akan menghasilkan suatu pengetahuan, pemahaman dan kepercayaan terhadap organisasi. Sedangkan sumber kualitas informasi dapat ditemukan dari level atas sampai level bawah suatu organisasi. Kuantitas dan kualitas informasi tersebut tidak akan berarti tanpa tersedianya saluran informasi yang berupa saluran formal dan informal.

Muhammad (2018) Dalam suatu organisasi, iklim komunikasi sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja para karyawan dan prestasi organisasinya. Iklim tersebut dipandang sebagai suatu variabel kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja dan produktifitas karyawan dalam usaha menunjang gerak organisasi yang selalu berkembang. Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugastugas mereka dan menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang

organisasi mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi secara aktif memberi penyuluhan kepada para anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Meitisari (2018) Iklim komunikasi organisasi merupakan suatu syarat bagi peningkatan produktivitas dan prestasi kerja organisasi, sehingga secara tidak langsung akan berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terjadi karena apabila karyawan memiliki komunikasi yang efektif dalam organisasi maka akan muncul loyalitas kepada organisasi dan menjalin hubungan aktif dan saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Selain itu, komunikasi yang efektif menyebabkan mereka akan bekerja, bersikap dan berperilaku baik dan keras untuk organisasi.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian studi kuantitatif eksplanatif pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan televisi lokal (TATV) yang melibatkan 7 responden diperoleh hasil responden didominasi dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 60 responden (76,9%) yang kemudian diikuti oleh wanita sebanyak 18 responden (23,1%). Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan nilai constant positif (11,954) artinya apabila nilai variabel Iklim Komunikasi Organisasi konstan tidak ada perubahan maka besarnya Kepuasan Kerja yaitu sebesar 11,954. Berdasarkan nilai koefisien β menunjukkan nilai yang positif sebesar (0,326) artinya setiap peningkatan Iklim Komunikasi Organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,326 Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau t menunjukkan nilai t hitung sebesar (6,695) dan nilai sig sebesar (0,000) < 0,05). H_0 : ditolak artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan koefisien regresi R^2 menunjukkan nilai R^2 sebesar (0,371) artinya 37,1% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh Iklim Komunikasi Organisasi dan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

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 Ibu Dr. Dian Purworini, terima kasih selama ini sudah bersedia meluangkan waktunya dan dengan kesabarannya membimbing peneliti, sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik dan juga tidak lupa peneliti ucapkan terima kasih saya sampaikan kepada 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

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Cellucci, Anthony J, and David L. De Vries (2015), *Measuring Managerial Satisfaction : A Manual for the MJSQ, Technical Report II (Center for Creative Leadership)*
- De Nobile, J. J., & McCormick, J. (2008). Organizational communication and job satisfaction in Australian Catholic primary schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 36(1), 101-122.
- Dicky Rezki Zein P., Ratna Setyaningrum, Lenie Marlinae , 2016. Pengaruh Usia, Pendidikan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Di PT Cakrawala Putra Bersama, *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, Vol. 3 No. 2. Halaman 7-8.
- Davis, Keith & John Newstrom. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi*. ed. Ketujuh. Jakarta. Erlangga.
- Fritz and Speroff. (2011). *Clinical Gynecologic Endrocrinology and Infertility*. 8th ed. Philadelphia : Lippincott Williams & Wilkins pp. 579-83.
- Kurniasari, D., & Halim, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember.
- Littlejohn, Stephen W & Karen A. Foss.(2015). *Teori Komunikasi*, edisi 9. Jakarta: Salemba Humanika
- Morrison. (2013). *Teori komunikasi individu hingga massa*. Jakarta : Katalog dalam penerbit.

- Murtiningsih,E. (20012). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri.
- Purworini, D. (2014). Model Informasi Publik di Era Media Sosial: Kajian Grounded Teori di Pemda Sukoharjo. *Jurnal Komunikasi. Komuniti*, Vol VI, No. 1, Maret 2014. Surakarta: Fakultas Komunikasi dan Informatika UMS.
- Pangumpia, F. (2013). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di bank prisma dana Manado. *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 2(2).
- Pace.W & Faules.F. (2006). *Komunikasi organisasi (terjemahan Deddy Mulyana)*. Bandung : PT.Remaja.
- Perry & Potter (Erik Erikson). (2009). *Fundamental Keperawatan*, Edisi 7, terjemahan (Federderika, A): Salemba Medika: Jakarta.
- Raina, R., & Roebuck, D. B. (2016). Exploring cultural influence on managerial communication in relationship to job satisfaction, organizational commitment, and the employees' propensity to leave in the insurance sector of India. *International Journal of Business Communication*, 53(1), 97-130.
- Robbins S. (2001). *Organisational behavior (terjemahan)*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Roy S, Ramudu B, Beatrice I.J.M, and Mark F. 2017. *Organizational Climate For Innovation And Organizational Performance: The Mediating Effect Of Innovative Work Behavior*. Kingston University, London, UK.
- Saputro, R. D. (2014). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan non manajerial studi pada PT Inti Persero *The influence of organizational communication climate on non managerial employees job satisfaction study case in PT Inti Persero*.
- Soemirat, Soleh, Ardianto, Elvinaro dan Suminar, Yenny (2017). *Komunikasi Organisasional*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta : 1999
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi. (2010). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia
- Soemirat, Soleh. Ardianto, Elvinaro. (2017). *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Wahyunie, S., Kanto, S., & Kriyantono, R. (2015). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja (Studi Eksplanatif di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah). *WACANA, Jurnal Sosial dan Humaniora*, 18(2).
- Yusuf, M., & Purworini, D. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kuantitatif Eksplanatif Pengaruh Iklim Organisasi*

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sri Rejeki Isman, Tbk Divisi Garment (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Yusuf, M., & Purworini, D. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kuantitatif Eksplanatif Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sri Rejeki Isman, Tbk Divisi Garment)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Wexley, T., Yuki, A.; "Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia", Bina Rupa Aksara, Jakarta, 2005.