

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk kepuasan sesuai dengan kebutuhan tersebut (Farlinda, 2018). Perkembangan kemajuan dalam setiap kantor tergantung pada Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, ada beberapa hal yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu kantor seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kemampuan kerja, latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan yang paling penting dalam suatu perusahaan adalah kesempatan dalam promosi kenaikan jabatan yang tersedia bagi pekerjanya untuk menduduki jabatan tertentu yang tersedia di kantor. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat tercipta dengan sempurna (Riniwati 2016).

Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik (Indrawati 2013). Seseorang yang puas akan melakukan hal yang positif dan akan memaksimalkan tujuan organisasi, sedangkan jika tidak puas akan bersikap negatif dan tidak memaksimalkan tujuan organisasi.

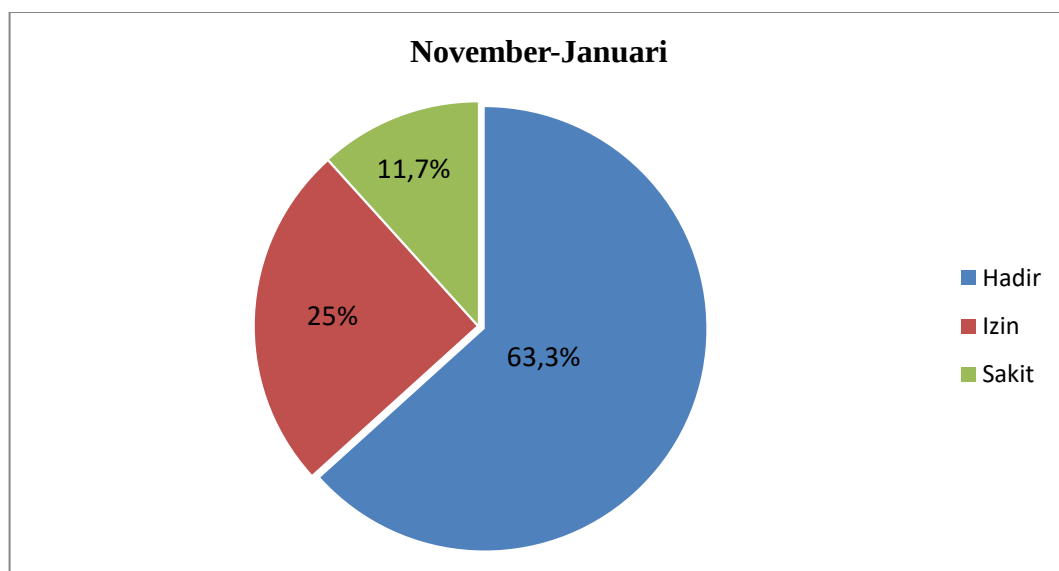
Berdasarkan era bisnis dan organisasi yang dinamis, keberhasilan suatu entitas tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor eksternal, tetapi juga oleh kualitas internal, termasuk hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Komunikasi organisasi yang efektif dapat memainkan peran kunci dalam menciptakan suasana yang positif dan membangun kepuasan kerja yang tinggi di antara pegawai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai

dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya Potale (2015). Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Supatmi, 2013).

Menurut Sutrisno (2011) Kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Muaro Jambi adalah objek penelitian yang diteliti yang mana pada DPMD Muaro Jambi memiliki permasalahan pada berkurangnya kehadiran pegawai berpengaruh kepada kepuasan pegawai. Hal ini dibuktikan dengan adanya penurunan kinerja pada pegawai terlihat dari presensi pegawai yang tidak menuntaskan keseluruhan hari kerjanya. Tingginya nilai ketidakhadiran pegawai akan berdampak pada program-program kerja dan kegiatan. Berikut tabel rekapitulasi presensi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kab. Muaro Jambi.



Gambar 1.1
Rekapitulasi Presensi Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa
(DPMD) Muaro Jambi Bulan November 2023- Januari 2024

Berdasarkan Grafik Lingkaran 1.1 di atas bahwa presensi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Muaro Jambi dari November-Januari dari 55 pegawai terdapat 63,3% hadir, 25% izin dan 11,7% sakit. Data ini memberikan gambaran tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dengan proporsi yang cukup signifikan untuk izin dan sakit, yang dapat menjadi dasar evaluasi kinerja serta kebutuhan pengelolaan kehadiran pegawai di instansi tersebut.

Keterangan izin sebanyak 13 kali atau sebanyak 25%, dengan keterangannya adalah mengurus dokumen penting, jadwal pemeriksaan kesehatan dan berkaitan dengan keluarga. Kemudian selama 3 bulan terakhir November-Januari untuk keterangan sakit sebanyak 4 kali atau sebanyak 11,7% dengan keterangan sakit demam. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang tidak memenuhi jumlah kehadiran disebabkan oleh kepuasan kerja pada pegawai yang menjadi permasalahan pada penelitian ini.

Kehadiran yang tidak terpenuhi ini dapat disebabkan oleh kepuasan kerja yang juga belum terpenuhi. Dalam hal ini, terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja. Berikut peneliti melampirkan wawancara pada beberapa pegawai terkait kepuasan kerja, yaitu pegawai dengan inisial AT berikut:

“Oke kalau menurut saya secara pribadi, saya rasa kurang mendapatkan kepuasan, nyaman, toleransi waktu dan dak dihargai di kantor ini. Saya juga rasa dak ada rasa solidaritas di antara rekan-rekan awak, dan yang paling buruknya lagi tu, kesanyo samo atasan kami dak pernah kek nanggapin serius atau mendengarkan atau memperhatikan masalah-masalah yang kami hadapi terus disini. (AT, 25 September 2023 pukul 09.00 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai berinisial AT, ditemukan bahwa pegawai tersebut merasa kurang mendapatkan kepuasan dan kenyamanan di tempat kerja. AT mengungkapkan bahwa ia tidak merasa dihargai serta merasa adanya kurangnya toleransi waktu dari rekan kerja maupun atasan. Selain itu, AT juga menilai bahwa tidak ada solidaritas yang kuat di antara rekan kerja, yang membuatnya merasa kurang didukung dalam menjalankan tugas sehari-hari. Salah satu hal yang paling dikeluhkan adalah sikap atasan yang dianggap kurang responsif terhadap masalah-masalah yang dihadapi pegawai. Hal ini berdampak negatif terhadap perasaan kepuasan kerja dan kenyamanan pegawai di kantor.

Hal ini di jelaskan pada penelitian (Mendrofa, 2023) gejala pada gaya kepemimpinan terlihat dari kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kedekatan antara pimpinan dengan bawahan dan kurangnya kenyamanan di antara rekan kerja. Komunikasi organisasi yang kurang efektif dalam mempengaruhi kerjasama disebabkan kurangnya pembinaan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan teguran tegas kepada pegawai yang terlambat masuk kantor yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Sesuai dengan Blum dalam Wibowo (2016) yang menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yakni salah satunya Faktor Individual yang mana dimaksudnya adalah seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Dengan karakter yang baik, maka dapat membuat komunikasi yang baik pula dalam bekerja.

Iklim komunikasi organisasi adalah suasana atau lingkungan yang terbentuk dari cara komunikasi terjadi di dalam suatu organisasi. Iklim komunikasi yang baik memungkinkan setiap anggota merasa didengar, dihargai, dan mampu berpartisipasi aktif dalam diskusi atau penyampaian ide, sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Sebaliknya, iklim komunikasi yang buruk dapat menimbulkan salah paham, konflik, dan ketidakpuasan kerja yang berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Seperti hasil wawancara dengan pegawai dengan inisial JA adalah sebagai berikut:

“Keadaan di kantor ni ya kek gini lah, terlalu berisik selamo jam kerjo ya bayangin bae kondisi kek gini awak meraso terganggu konsentrasi awak dak nian nyaman dalam bekerja. Hal ini lah yang kadang buat sayo kesulitan untuk fokus samo gawean sayo disini samo kalau sedang menjalankan tanggung jawab dengan baik. Yaa.. kalau menurut sayo, penting bagi kita semua lah yang ada di kantor ni untuk lebih peduli antar sesama kan. Sayo jugo bepikir manajemen bisa mempertimbangkan untuk mengatur aturan lebih ketat tentang kebisingan di kantor atau memberikan ruang khusus untuk pekerjaan yang memerlukan konsentrasi”. (JA, 26 September 2023 pukul 9.38 WIB)

Berdasarkan kutipan wawancara diatas bahwa juga mengaku bahwa suasana kantor yang kurang nyaman serta kondusif seperti halnya suasana kantor yang bising ketika jam kerja membuat merasa terganggu konsentrasinya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sesuai dengan penelitian (Lee, 2021) menyatakan Suasana ramai dan bising tentu saja sangat mengganggu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pegawai dengan inisial JA menambahkan bahwa:

“Sayo jugo meraso bahwa tugas samo tanggung jawab yang sayo terima di gawean ni idak sepenuhnya sesuai dengan kemampuan samo keahlian sayo. Hal ni jugo yang kadang buat sayo kesulitan untuk memaksimalkan kontribusi sayo dan sering kali merasa tidak efektif dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Sayo jugo udah cubo berkomunikasi dengan atasan sayo soal masalah ni dan mencoba mengusulkan perubahan dalam alokasi tugas. Sayo percayo bae kalau lebih baik kito semuo ni dikasih tugas yang kiro-kiro sesuai dengan keahlian masing-masing. Yaa mano tau dengan caro kayak ni biso ngebantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja apolagi dalam suatu organisasi ni kan. Selain tu jugo, sayo kadang berpendapat kalau manajemen juga perlu memperhatikan aspek kayak gini lebih lanjut saat melakukan penugasan tugas”. (JA, 26 September 2023 pukul 10.00 WIB).

Berdasarkan kutipan wawancara diatas bahwa mengaku bahwa pentingnya meningkatkan komunikasi organisasi terkait penempatan tugas sesuai dengan keahlian pegawai sangatlah vital. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperbaiki kepuasan kerja pegawai. Manajemen perlu aktif mendengarkan dan merespons masukan dari pegawai mengenai penugasan tugas untuk menciptakan suasana yang lebih efektif dan efisien.

Sesuai dengan Menurut Sutrisno (2012) yang menyebutkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yakni salah satunya Faktor Fisik yang mana dimaksudnya adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya. Hal ini termasuk iklim komunikasi organisasi, di mana faktor ini juga termasuk dalam faktor fisik atau lingkungan. Berikut hasil wawancara dengan pegawai dengan inisial AT terkait iklim komunikasi organisasi:

“Emm kayak gini nah yo... sayo memang mengakui kalau karakter pribadi sayo cenderung kesulian buatt berbaur sama kawan-kawan kerja disini. Sayo kadang lebih cenderung jadi introver (tertutup) dan jugo sulit berinteraksi dengan orang yang dak nian sayo kenal dengan baik. Hal ini sering kali membuat awak raso kek terasing di tempat kerja ni samo sulit nian untuk memaksimalkan potensi awak dalam bekerja. Sayo ni udah berusaha lebih terbuka dalam berbicara samo udah jugo berusaha lebih melakukan pendekatan dengan kawan-kawan kerja disini. Sayo jugo udah berusaha lebih dalam memahami sifat kawan-kawan yang ada di sini. Sayo sih yakin bae kalau penting untuk memiliki komunikasi dalam suatu organisasi maupun tempat kerja kan, ya biar lebih efektif bae di tempat kerja. Samo sekok lagi, mungkin manajemen atau atasan disini bisa sesekali ngelakuin pelatihan atau dukungan tambahan untuk nolong orang kayak sayo ni yang kiro-kiro lebih cenderung introvert biak biso jugo lah kan dalam kerjo ni lebih nyaman berinteraksi”. (AT, 25 September 2023 pukul 10.00 WIB).

Berdasarkan kutipan wawancara diatas bahwa mengungkapkan bahwa dia sering merasa tidak nyaman karena kesulitan dalam berinteraksi dengan rekan kerjanya. Hal ini mengakibatkan dia kurang memanfaatkan potensinya sepenuhnya dalam pekerjaannya dan berharap manajemen dapat memberikan pelatihan atau dukungan tambahan untuk membantu individu seperti dirinya yang cenderung introvert agar lebih nyaman dalam berkomunikasi dan berkolaborasi dengan tim.

Kepuasan kerja pegawai menjadi parameter penting yang mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan pegawai terpenuhi di suatu organisasi mereka. Sebuah organisasi yang berhasil menciptakan iklim komunikasi yang positif cenderung memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Hutagalung, 2018). Pegawai yang merasa didengar, dihargai, dan terlibat dalam proses komunikasi organisasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan retensi pegawai (Muktamar, 2024).

Dengan menjaga iklim komunikasi tetap kondusif akan membantu organisasi menjaga kinerja karyawannya tetap baik dalam mencapai tujuan organisasi. Iklim komunikasi yang suportif menunjukkan adanya keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan. Anggota dalam organisasi baik atasan maupun bawahan saling berkomunikasi mengenai tugasnya dan tidak ada rasa segan atau takut, sehingga tidak ada kesalahpahaman dan pekerjaan berjalan baik. Jika komunikasi berjalan lancar antara atasan dan bawahan, maka pekerjaan juga dapat terselesaikan dengan baik (Agasta, 2019).

Iklm komunikasi organisasi yang baik memiliki dampak yang signifikan pada keberhasilan dan kinerja organisasi. Berdasarkan iklim komunikasi yang positif, anggota organisasi dapat saling memahami dengan baik, bekerja sama dengan lebih efektif, dan mengatasi masalah secara konstruktif ini dapat meningkatkan produktifitas, kualitas kerja, dan inovasi di dalam organisasi (Muspawi, 2023). Hal ini tidak hanya memungkinkan para pegawai untuk memahami tujuan organisasi dengan lebih baik, tetapi juga menciptakan rasa kepercayaan dan keterlibatan di antara anggota tim.

Oleh karena itu, iklim komunikasi dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi 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 pegawai. Berdasarkan persepsi pegawai, iklim komunikasi organisasi dapat menentukan nilai kepuasan yang dirasakan (Prananda, 2023).

Iklm komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang penting dalam produktivitas suatu organisasi, karena iklim dapat mempengaruhi pegawai melalui aktivitas, pelaksanaan tugas kualitas dari hasil dan pola kerja dari suatu unit kerja. Peningkatan kinerja dapat berlangsung apabila pegawai memperoleh informasi yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan agar sesuai dengan peran pegawai secara tepat terhadap sistem secara keseluruhan yang berlaku dalam organisasi. Iklim komunikasi merupakan persepsi-persepsi tentang unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap organisasi. Iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi. (Pace & Faules, 2010).

Berdasarkan 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. Ada hubungan yang positif antara iklim yang tercipta dengan kepuasan dan efektifitas organisasi. 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 (Wahyunie, 2015).

Arus komunikasi yang kurang baik di dalam unit kerja atau sistem menjadi salah satu penyebab terjadinya komunikasi yang tidak efektif. Ketidakefektifan dalam komunikasi seringkali ditimbulkan oleh masalah individu yang berakibat pada masalah unit kerja. Iklim komunikasi yang baik menjadi salah satu yang diharapkan oleh pegawai untuk meminimalisasi masalah individu dan mampu menciptakan hubungan yang akrab antar pegawai, yang pada akhirnya membantu dalam pemenuhan kebutuhan sosial sehingga dapat mencapai tingkat kepuasan kerja pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan pencapaian kinerja yang optimal. Wawancara dengan pegawai dengan inisial MA adalah sebagai berikut:

“Kalau dibilang kurangnya komunikasi memang benar yang mana dapat menjadi akar dari ketidakefektifan komunikasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja unit kerja secara keseluruhan. Menurut saya, iklim komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk meminimalisir masalah individu yang dapat muncul di dalam tim kerja. Dengan adanya komunikasi yang efektif, pegawai juga dapat menjalin hubungan yang lebih akrab antar sesama, nah hal kek gini yang dapat memenuhi kebutuhan sosial sama dapat meningkatkan kepuasan kerja kawan-kawan ni, yang pada gilirannya bisa berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.”. (MA, 27 September 2023 pukul 09.00 WIB).

Berdasarkan kutipan wawancara diatas bahwa mengaku bahwa bahwa kekurangan komunikasi dapat menyebabkan ketidakefektifan dalam berkomunikasi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja keseluruhan unit kerja. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan iklim komunikasi yang baik agar dapat meminimalisir masalah individu di dalam tim kerja. Dengan komunikasi yang efektif, pegawai dapat menjalin hubungan yang lebih baik,

memenuhi kebutuhan sosial, dan meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Sebagaimana yang dinyatakan Ambraw (2009) bahwa hubungan antara komunikasi dengan kinerja organisasi secara sederhana dapat dideskripsikan yaitu dengan melakukan komunikasi yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Wawancara dengan pegawai dengan inisial MA adalah sebagai berikut:

“Biso dibilang dak suasana kerjo yang kondusif dan tenang bise terwujud saat komunikasi dan kolaborasi di antara anggota organisasi bise berjalan lancar. Pegawai jugo harus merasa aman samo ado dorong untuk lebih berpartisipasi dalam berbagi gagasan, memberikan masukan, samo kerja samo. Hal kayak ini yang dapat membuat lingkungan yang mano setiap individu dihargai dan diakui, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.” (MA, 27 September 2023 pukul 10.00 WIB).

Berdasarkan kutipan wawancara diatas bahwa mengaku bahwa menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan memperhatikan komunikasi dan kolaborasi yang efektif akan membawa dampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa pegawai DPMD Muaro Jambi tentang iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja pegawai, fenomena yang ada terdapat pada adanya penurunan kepuasan kerja pada pegawai serta kurang kerja sama antar pegawai seperti tidak mau saling membantu pekerjaan dan perhitungan dengan pekerjaan, dan kurangnya rasa kebersamaan antar pegawai seperti sulitnya untuk diajak berkumpul bersama. Suasana yang positif menciptakan kondisi di mana pegawai merasa dihargai, terinspirasi, dan merasa puas akan tempat dan pekerjaannya untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan.

Dan juga hasil wawancara yang dilakukan pada hari itu didapatkan jumlah pegawai pada DPMD Muaro Jambi ialah sebanyak 55 orang yang terdiri dari 31 PNS dan 24 Tenaga Honorer. Perkembangan mental dan semangat pegawai yang cenderung menurun akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja pegawai. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja menjadi tantangan

tersendiri bagi seorang manajer atau pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai diindikasikan menjadi masalah utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian terhadap pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Muaro Jambi dengan tujuan untuk mengetahui besarnya hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai DPMD Muaro Jambi?
2. Bagaimana gambaran Iklim Komunikasi Organisasi pada Pegawai DPMD Muaro Jambi?
3. Bagaimana gambaran Kepuasan Kerja pada Pegawai DPMD Muaro Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah mengetahui bagaimana hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai DPMD Muaro Jambi.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai DPMD Muaro Jambi menggunakan *Pearson Correlation*.
2. Mengetahui gambaran iklim komunikasi organisasi pada Pegawai DPMD Muaro Jambi.
3. Mengetahui gambaran kepuasan kerja pada Pegawai DPMD Muaro Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana gambaran hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai DPMD Muaro Jambi, serta sebagai pendekatan pengembangan ilmu yang dikaji secara teoritis dalam perkuliahan.

1.4.1 Manfaat Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang lebih bagi penulis, kantor maupun pihak lain, adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Sebagai salah satu bahan masukan bagi peneliti, menambah ilmu dan wawasan serta informasi tentang iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja pegawai.
2. Sebagai salah satu bahan masukan bagi teman-teman mahasiswa yang ingin menambah wawasan dan ataupun penelitian berikutnya yang sesuai dengan objek penelitian ini.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi kantor, organisasi atau instansi dalam hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan pengumpulan dan presentasi data dalam bentuk angka-angka, sehingga dapat menggambarkan objek penelitian secara obyektif dan akurat. Hal ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang faktual dan mendalam mengenai karakteristik objek yang diteliti. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan tingkat kepuasan kerja pegawai yang bekerja di DPMD Muaro Jambi. Sample dalam penelitian ini adalah pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Honorer DPMD Muaro Jambi yang berjumlah 55 orang.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan Agustus 2024. Berdasarkan pengumpulan data primer mengenai iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai, peneliti menggunakan observasi dan kuesioner. Data sekunder didapatkan dari buku, internet serta instansi. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) Menganalisis variabel independen (X1) dan (X2) yang terdiri dari variabel iklim komunikasi organisasi variabel dependen kepuasan kerja pegawai (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi Linier sederhana, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu iklim komunikasi organisasi (X1) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kepuasan kerja pegawai.

1.6 Keaslian Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Keaslian Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Darussalam Gontor	Yoga Dwi Prananda & Bambang Setyo Utomo (2023)	Kuantitatif	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 dengan pengaruhnya

No.	Judul Penelitian	Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh faktor selain penelitian.
2	<i>The Intervening Role of Organizational Commitment on The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction</i>	Titin Rustini, Muslichah (2022)	Kuantitatif	Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi, 2) iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan 4) komitmen organisasi memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
3	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Komunikasi	Rahmah Ramadhani Sianturi, Uud Wahyudin dan Asep Suryana (2019)	Kuantitatif	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

No.	Judul Penelitian	Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				baik dan memberikan pengaruh pada kepuasan komunikasi.
4	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Matahari Mega Mall	Andreas Moses Tambuwun, Mariam Sondakh dan Meity D. Himpong (2018)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan membuktikan bahwa hipotesis (Ho) dan ditolak tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dan (Ha) diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai matahari mega mall. Secara umum situasi atau suasana kerja di Matahari Mega Mall cukup mendukung keberadaan teori iklim komunikasi organisasi bahwa terciptanya iklim komunikasi yang kondusif dalam suatu instansi dapat memotivasi kinerja yang lebih baik.
5	Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap	Inge Hutagalung dan Rajab Ritonga (2018)	Kuantitatif	Hasil penelitian membuktikan, variabel iklim organisasi dan variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan

No.	Judul Penelitian	Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi			kerja, sedangkan variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian di kantor Kecamatan XYZ, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, menunjukkan bahwa model integrasi variabel iklim organisasi, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil ini sekaligus memperlihatkan bahwa hanya tiga dari tujuh hipotesa terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andreas, Winardiani, Hutagalung, Ramadhani, dan Risnawati (2018), dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek kinerja dan kepuasan kerja pegawai di berbagai konteks organisasi. Andreas menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Matahari Mega Mall. Winardiani menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Ramadhani (2019) menegaskan bahwa iklim komunikasi organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan komunikasi pegawai di Bappenda Kota Cimahi. Selain itu, Reni Agustin,

Widayatmoko (2021) menunjukkan bahwa iklim komunikasi secara keseluruhan berjalan dengan baik, tercermin dari skor yang didominasi oleh skala angka 4 dan 3, serta dari hasil uji kelas interval yang menunjukkan tingkat kualitas komunikasi organisasi yang baik hingga sangat baik. Kesimpulan ini menyoroti pentingnya memperhatikan dan meningkatkan iklim komunikasi organisasi dalam mencapai kinerja dan kepuasan kerja yang optimal di berbagai konteks organisasi.