

---

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA SMK KREATIF HASBULLAH BAHRUL ULUM)**

Oleh

Septian Ragil Anandita<sup>1)</sup>, Zulfatul Choiriyah<sup>2)</sup> & Wisnu Mahendri<sup>3)</sup><sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Universitas KH. A. Wahab Hasubllah

Jln Garuda No. 09 Tambakberas Jombang,

Telp/Fax(0321)853533

Email: [1Septianragil@unwaha.ac.id](mailto:Septianragil@unwaha.ac.id), [2zulfatulchoiriyah89@gmail.com](mailto:zulfatulchoiriyah89@gmail.com) &[3Wisnu@unwaha.ac.id](mailto:Wisnu@unwaha.ac.id)**Abstrak**

Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh iklim organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Karena sebelumnya belum pernah ada penelitian yang meneliti hal serupa pada sekolah ini. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa ada beberapa permasalahan mengenai kepuasan kerja di sekolah tersebut, termasuk di dalamnya iklim organisasi dan komunikasi. Hal ini terjadi karena kondisi sekolah yang masih baru berdiri 5 tahun terakhir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus), dengan sampel 34 responden. Teknik pengujian instrumen penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda serta hipotesis uji T dan Uji F. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum, Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Habullah Bahrul Ulum, sedangkan Iklim Organisasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hassbullah Bahrul Ulum.

**Kata Kunci: Iklim Organisasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja****PENDAHULUAN**

Sekolah merupakan tempat dimana terjadinya transfer ilmu antara guru dengan murid. Sekolah merupakan lembaga yang mendidik siswa untuk memperoleh sejumlah pengetahuan yang dibutuhkan. Sekolah sebagai organisasi adalah kumpulan yang terdiri dari beberapa guru dan staf dengan visi dan misi yang sama. Di sekolah terdiri dari berbagai elemen yang saling terkait antara satu dengan yang lainnya. Elemen yang dimaksud adalah kepala sekolah (*leader*), guru (*lowyer*) dan karyawan (*employee*), semua itu memiliki keterkaitan untuk mencapai tujuan sekolah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja guru adalah iklim organisasi (Choiriyah, Soegito, &

Roshayanti, 2017), (Werang, 2015), Wahyuni, Kanto & Kriyantono (2015), dalam hal ini menggunakan konsep iklim organisasi, iklim organisasi mempunyai keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena iklim organisasi yang baik dapat menyediakan suasana sekolah yang sehat dan produktif bagi aktivitas di sekolah. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang didalamnya terdapat pegawai dalam organisasi untuk melakukan tugasnya dengan baik. Mengenai semua lingkungan yang dihadapi pegawai mempengaruhi pegawai dalam organisasi untuk mengatur kegiatan organisasinya. Karena lingkungan yang baik

secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi iklim organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah baiknya tingkat komunikasi organisasi dalam sekolah yang kurang mendapat perhatian. Di dalam organisasi, orang-orang berkomunikasi dengan berbagai cara, sebuah keuntungan yang cukup besar dalam sebuah organisasi apabila dapat berkomunikasi dalam lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh iklim organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Karena sebelumnya belum pernah ada penelitian yang meneliti hal serupa pada sekolah ini. Serta, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa ada beberapa permasalahan mengenai kepuasan kerja di sekolah ini. Hal ini terjadi karena kondisi sekolah yang masih baru berdiri 5 tahun terakhir. Kepala sekolah ingin mengetahui faktor apa yang menyebabkan hal itu bisa terjadi, termasuk di dalamnya faktor iklim organisasi dan komunikasi. Oleh karena itu, mengingat pentingnya kepuasan kerja, sekolah dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat memuaskan guru dan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengajar, karena bagaimanapun juga kepuasan kerja dari seorang guru dan karyawan akan berdampak pada proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Apabila guru dan karyawan diperhatikan dalam segala hal maka proses penyelenggaraan pendidikan akan berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komunikasi di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi maupun masukan bagi kepala sekolah dan guru, maupun pihak-pihak terkait, serta masyarakat luas pada umumnya mengenai pentingnya iklim organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja

## LANDASAN TEORI

### Iklim Organisasi

Definisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Davis and Newstrom (2004:105) yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Definisi ini menjelaskan lingkungan tempat para pegawai bekerja. Istilah lingkungan organisasi juga diartikan sebagai lingkungan kerja.

Emmons (Scherman, 2005:71-72) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas dan seringnya interaksi antara pengajar dan siswa, antara para pengajar sendiri, antara kepala organisasi dengan pengajar, antara kepala organisasi dengan siswa, antara staf organisasi dengan orang tua dan masyarakat luas. Iklim organisasi dipandang sebagai suasana kerja atau organisasi, sikap dan interaksi pimpinan, karyawan, staf dan masyarakat pada umumnya. Hal tersebut juga dapat dikatakan bahwa iklim organisasi meliputi banyak hal. Iklim organisasi dalam lingkungan kerja berarti tidak adanya perlakuan diskriminatif dalam pembagian kerja, pengembangan karir dan lainnya. Demikian pula dalam proses organisasi, tidak ada perlakuan diskriminatif terhadap karyawan maupun karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Dari beberapa sudut pandang diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan. Oleh karena itu, organisasi yang berkembang secara dinamis akan berkembang dan berdampak pada keuntungan organisasi. Sebuah metode pengembangan organisasi adalah salah satu pencapaian suatu organisasi yang kondusif. Iklim tidak bisa disentuh tetapi ada seperti udara berputar dan berpengaruh di dalam ruangan untuk sebuah organisasi.

### Komunikasi

Organisasi manapun pastinya memerlukan komunikasi, pada dasarnya makna dari sebuah

komunikasi adalah penyampaian sebuah informasi. Ada beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya yaitu:

(Eugene, 2001:9) menyatakan, bahwa komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan.

(Haryani, 2010:13) komunikasi adalah proses dimana seseorang mengirimkan sesuatu untuk mengubah perilaku dari orang lain.

Jadi, penulis menyimpulkan bahwa pada hakikatnya proses komunikasi mengacu pada proses penyampaian pemikiran berupa informasi, wawasan dan bentuk pemikiran lainnya. Perasaan bisa berupa percaya diri, kepastian, keraguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, dan kegembiraan yang timbul dari diri seseorang.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Wexley dan Gary, 2004:129) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Sedangkan, menurut (Anwar Prabu 2004:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan jenis pekerjaan.

Jadi, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu sikap kerja karyawan yang perlu dibina agar dapat bekerja dan menekuni profesinya sendiri dengan semangat, disiplin dan dedikasi yang tinggi. Apabila pegawai merasa puas terhadap organisasinya, maka akan berdampak pada kelancaran pelaksanaan.

## **METODE PENELITIAN**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan:

1. Uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
2. Analisis regresi linier berganda, (uji T dan uji F).

Ada tiga variabel yang dianalisis, yaitu iklim organisasi, komunikasi sebagai variabel independen, dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Seluruh guru SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum yang berjumlah 34 orang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian atau yang dikenal dengan metode Sensus (Sugiyono, 2013:85) Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah: indikator iklim organisasi dikembangkan dari teori Lirwin dan Stringer (Wiraman, 2007:131) yang meliputi: struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen. Indikator komunikasi dikembangkan dari teori (Mangkunegara, 2000) meliputi: kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap. Indikator kepuasan kerja dikembangkan oleh Luthans dan Spector dalam Robbins, 2006), yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, supervisor, dan rekan kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Pengujian Instrumen:

- a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel (dengan tingkat signifikansi 5%), maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan 34 kuesioner yang telah diisi oleh para

responden. Diketahui  $N = 34$  dan  $\alpha = 5\%$ , maka  $r_{tabel} = 0,339$ . Setiap item pernyataan dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,339$ . Berikut adalah hasil uji validitas yang peneliti dapatkan:

Tabel 1

Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

| Butir Pernyataan | r (hitung) | r (tabel) | Keterangan |
|------------------|------------|-----------|------------|
| 1                | 0,553      | 0,339     | VALID      |
| 2                | 0,460      | 0,339     | VALID      |
| 3                | 0,484      | 0,339     | VALID      |
| 4                | 0,543      | 0,339     | VALID      |
| 5                | 0,479      | 0,339     | VALID      |
| 6                | 0,640      | 0,339     | VALID      |
| 7                | 0,483      | 0,339     | VALID      |
| 8                | 0,640      | 0,339     | VALID      |
| 9                | 0,409      | 0,339     | VALID      |
| 10               | 0,355      | 0,339     | VALID      |

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Komunikasi

| Butir Pernyataan | r (hitung) | r (tabel) | Keterangan |
|------------------|------------|-----------|------------|
| 1                | 0,670      | 0,339     | VALID      |
| 2                | 0,423      | 0,339     | VALID      |
| 3                | 0,713      | 0,339     | VALID      |
| 4                | 0,492      | 0,339     | VALID      |
| 5                | 0,575      | 0,339     | VALID      |
| 6                | 0,343      | 0,339     | VALID      |
| 7                | 0,556      | 0,339     | VALID      |
| 8                | 0,417      | 0,339     | VALID      |
| 9                | 0,417      | 0,339     | VALID      |
| 10               | 0,469      | 0,339     | VALID      |
| 11               | 0,556      | 0,339     | VALID      |

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

| Butir Pernyataan | r (hitung) | r (tabel) | Keterangan |
|------------------|------------|-----------|------------|
| 1                | 0,494      | 0,339     | VALID      |
| 2                | 0,352      | 0,339     | VALID      |
| 3                | 0,635      | 0,339     | VALID      |
| 4                | 0,458      | 0,339     | VALID      |
| 5                | 0,489      | 0,339     | VALID      |
| 6                | 0,596      | 0,339     | VALID      |
| 7                | 0,635      | 0,339     | VALID      |
| 8                | 0,488      | 0,339     | VALID      |
| 9                | 0,596      | 0,339     | VALID      |
| 10               | 0,399      | 0,339     | VALID      |
| 11               | 0,348      | 0,339     | VALID      |

Berdasarkan penghitungan tabel 1, tabel 2, dan tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan variabel iklim organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

Menurut Sumadi Suryabrata (2004:28) reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemandirian. Uji reliabilitas sering dilakukan dengan uji Alpha Cronbach.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Iklim Organisasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja

|                  | Reliability Statistics |            |
|------------------|------------------------|------------|
|                  | Cronbach's Alpha       | N of Items |
| Iklim Organisasi | ,688                   | 10         |
| Komunikasi       | ,726                   | 11         |
| Kepuasan Kerja   | ,713                   | 11         |

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel iklim organisasi adalah  $0,688 > 0,60$  dan jumlah item pertanyaan adalah 10, variabel komunikasi adalah  $0,726 > 0,60$  jumlah item pertanyaan adalah 11, dan variabel kepuasan kerja adalah  $0,713 > 0,60$  dengan jumlah pertanyaan adalah 11. Dengan demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha variabel iklim organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja  $> 0,60$ .

## Uji Asumsi Klasik:

## a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dapat digunakan uji Shapiro Wilk, karena sampel data kurang dari 50 sampel ( $N < 50$ ). Dalam pengujian, suatu

data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (sig. > 0,05).

**Tabel 5. Uji Normalitas**

| Test of Normality                                 |              |    |      |
|---|--------------|----|------|
|   | Shapiro-Wilk |    |      |
|   | Statistic    | Df | Sig. |
| Iklm Organisasi                                   | ,976         | 34 | ,639 |
| Komunikasi  | ,960         | 34 | ,245 |
| Kepuasan Kerja                                    | ,965         | 34 | ,343 |
| *. This is a lower bound of the true significance |              |    |      |
| a. Lilliefors Significance Correction             |              |    |      |

Berdasarkan tabel I dapat dilihat nilai sig. pada Shapiro-Wilk sebesar 0,639 pada iklim organisasi, 0,245 pada komunikasi, dan 0,343 pada kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data yang diperoleh peneliti normal karena nilai signifikansi pada tabel Shapiro-Wilk lebih besar dari 0,05.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dengan melihat tabel Tolerance > 0,10 dan VIF lebih < 10,00 maka terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

**Tabel 6. Uji Multikolinearitas**

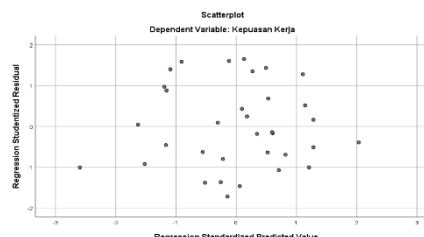
| Coefficients |                             |            |                           |      |       |                         |      |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      |       | Collinearity Statistics |      |       |
|              | B                           | Std. Error | Beta                      | t    | Sig.  | Tolerance               | VIF  |       |
| 1            | (Constant)                  | 1,674      | 3,039                     |      | ,551  | ,586                    |      |       |
|              | Iklim Organisasi            | ,930       | ,095                      | ,827 | 9,777 | ,000                    | ,631 | 1,586 |
|              | Komunikasi                  | ,138       | ,076                      | ,153 | 1,807 | ,080                    | ,631 | 1,586 |

Berdasarkan data pada tabel 6 dapat dilihat pada kolom Tolerance bahwa nilai Tolerance ,631 atau lebih besar dari 0,10 dan nilai pada kolom VIF sebesar 1,586 atau kurang dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

**a. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual observasi yang satu dengan residual observasi yang lain.

**Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada residual tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda juga digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda**

| Coefficients |                  |                             |            |                           |       |      |
|--------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model        |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|              |                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1            | (Constant)       | 1,674                       | 3,039      |                           | ,551  | ,586 |
|              | Iklim Organisasi | ,930                        | ,095       | ,827                      | 9,777 | ,000 |
|              | Komunikasi       | ,138                        | ,076       | ,153                      | 1,807 | 0,80 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil data tabel 8 diatas, diketahui bahwa konstanta sebesar 1,674, koefisien iklim organisasi 0,930 dan koefisien komunikasi 0,138. Maka perumusan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1,674X_1 + 0,138X_2$$

**Uji Hipotesis:**

**Uji T**

Uji T digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel bebas (Iklim Organisasi dan Komunikasi) secara parsial terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja).

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Uji T**

| Coefficients    |                             |            |      |                           |      |
|-----------------|-----------------------------|------------|------|---------------------------|------|
| Model           | Unstandardized Coefficients |            |      | Standardized Coefficients |      |
|                 | B                           | Std. Error | Beta | t                         | Sig. |
| 1 (Constant)    | 1,674                       | 3,039      |      | ,551                      | ,586 |
| Iklm Organisasi | ,930                        | ,095       | ,827 | 9,777                     | ,000 |
| Komunikasi      | ,138                        | ,076       | ,153 | 1,807                     | 0,80 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### Uji T Variabel Iklm Organisasi (X1)

Pada tabel 9 diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel iklim organisasi (X1) sebesar 9,777 dengan nilai signifikansi 0,000. T hitung (9,777) > T tabel 2,039 dan nilai Sig (0,000) < 0,05. Maka, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, iklim organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Uji T Variabel Komunikasi (X2)

Pada tabel 9 diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel komunikasi (X2) sebesar 1,807 dengan nilai signifikansi 0,080. T hitung (1,807) < T tabel 2,039 dan nilai Sig. (0,080) > 0,05. Maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Artinya, komunikasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh Iklm Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja secara simultan.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Uji F

| ANOVA |            |                |    |             |        |      |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig. |
| 1     | Regression | 455,931        | 2  | 227,965     | 95,410 | ,000 |
|       | Residual   | 74,069         | 31 | 2,389       |        |      |
|       | Total      | 530,000        | 33 |             |        |      |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Iklm Organisasi

Berdasarkan tabel 10 diatas (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 95,410 dengan tingkat probabilitas 0,000 (Signifikansi). F hitung (95,410) > F tabel 3,29 dan nilai Sig. (0,000) < 0,05. Maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dengan kata lain bahwa iklim organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### a. Pengaruh Iklm Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan uji hipotesis pertama dari penelitian ini, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel iklim organisasi (X1) sebesar

9,777 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, t hitung (9,777) > t tabel (2,039) dan nilai sig (0,000) < 0,05. Maka, iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis dari penelitian ini terbukti benar.

Penelitian ini menunjukkan iklim organisasi yang diciptakan oleh guru dan karyawan berdampak langsung kepada kepuasan kerja. semakin baik kondisi iklim organisasi yang diterapkan Maka, semakin baik pula kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Sopian, 2017), yang berjudul Pengaruh Iklm Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT.Longvin Indonesia Sukabumi). Yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Longvin Indonesia Sukabumi.

#### b. Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis kedua dari penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini terbukti tidak benar. Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum dengan memiliki nilai t hitung sebesar 1,807 dan nilai t tabel sebesar 2,039. Maka, nilai t hitung < t tabel (1,807 < 2,039) dengan nilai signifikan sebesar 0,080 > 0,05.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak

mempengaruhi hasil kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Hal ini berarti komunikasi tidak berkontribusi secara parsial dalam peningkatan ataupun penurunan kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Dharma, 2019), yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada PT. Batanghari Barisan Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Komunikasi (X2) Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis ketiga dari penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Dari hasil tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini terbukti benar. Iklim organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum dengan memiliki nilai  $f$  hitung sebesar 95,410 lebih besar dari  $f$  tabel 3,29, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan komunikasi berjalan dengan baik dan akan membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Semakin baik iklim organisasi dan komunikasi maka semakin baik pula kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, sekolah harus lebih memperhatikan iklim organisasi dan komunikasi antar guru dan karyawan agar bisa mencapai tujuan sekolah melalui kepuasan kerja.

(Seidy, 2018), yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari komunikasi dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui apakah 2 (dua) variabel independen iklim organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui apakah 2 variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Berdasarkan penelitian, penulis berhasil menyelesaikan seluruh pengujian dan mendapatkan data sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Yang artinya semakin baik hasil iklim organisasi yang dilakukan karyawan SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum melalui organisasi-organisasi yang dilakukannya maka semakin baik juga hasil kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum.
2. Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Yang artinya, apapun yang dilakukan berkaitan dengan komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum.
3. Iklim organisasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Hal ini ditunjukkan oleh pengalaman positif yang dibagikan oleh guru dan karyawan iklim organisasi

mampu mempengaruhi kepuasan kerja di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum.

### Saran

1. Karena iklim organisasi dan komunikasi kegiatan yang baik, maka seluruh guru diharapkan mampu
2. melakukan iklim organisasi dan komunikasi dengan baik sehingga mampu menghasilkan kepuasan kerja yang baik dan akan membuat kepuasan kerja lebih meningkat.
3. Seluruh guru diharapkan diharapkan dapat menerima saran orang lain ketika sedang memiliki masalah.
4. Hendaknya seluruh guru dapat melakukan intensitas komunikasi lebih tinggi seperti penyampaian pendapat dan ide-ide atau gagasan untuk kemajuan sekolah.
5. Hendaknya selalu guru bekerja sama dengan sesama dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik dan akan membuat kepuasan kerja lebih meningkat.
6. Hendaknya penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan bacaan dalam menambah wawasan pengetahuan tentang penelitian yang berkaitan dengan komunikasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja.
7. Hendaknya penelitian ini dapat menambah wawasan tentang pentingnya iklim organisasi dan komunikasi. Sehingga karyawan dapat mengetahui pentingnya iklim organisasi dan komunikasi yang ada.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosda Karya.
- [2] Arifianto, C. F. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Dom Pizza Indonesia Area Tangerang Raya*. Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(4), 97.
- [3] Choiriyah, S., Soegito, S., & Roshayanti, F. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Semarang Timur*. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP),6. <https://doi.org/10.26877/jmp.v6i2.1995>
- [4] Dahliani, N. (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah Swasta Di Kota Cimahi*. Universitas Pendidikan Indonesia, 32, 1–11.
- [5] Davis, Keith & John W. Newstrom. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Erlangga).
- [6] Dharma, R. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada PT. Batanghari Barisan Padang*. Jurnal Benefita, 4(2), 348. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3549>
- [7] Eugene, F. Brigham. 2001. *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Erlangga.
- [8] Garnis, A. L. S. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Y PT. Indomarco Prismaatama Kota Semarang*.
- [9] Hanan, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Pengurus Uam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. E-Jurnal Riset Manajemen, 39–48.
- [10] Haryani. 2010. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Arisa Mandiri Pratama*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13 (1): h: 40-45.
- [11] Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. In Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- [12] Lie, T. F dan Hotlan, S. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*



- Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. AGORA. 6(1).*
- [13] Luthans, F (2006). *Perilaku Organisasi 10 th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: PT. andi Offset.
- [14] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [15] Masripah, I. (2017). *Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Takata Automotive Safety Systems Indonesia*.
- [16] Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- [17] Sa'adah, Lailatus. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- [18] Safitri, Cici Yulia, dan H. (2017). *Hubungan Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru pada SD Negeri Kecamatan Padang Barat*. Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan, 1, 16–22.
- [19] Scherman, V. 2005, *School Climate Instrument: A Pilot Study in Pretoria and Environs, Departement Psycology, Faculty of Humanities, University of Pretoria*.
- [20] Seidy, M. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4), 3458–3467. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21612>
- [21] Sopian, Y. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi PT Longvin Indonesia Sukabumi)*. 07(02), 47–63.
- [22] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta CV.
- [23] Suryabrata, Sumadi. 2004. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [24] Wexley. Kenneth N. dan Gary A. Yukl, 2004. *Organizational Behavior and Personnel Psycology*, terj. Muh. Shobaruddun. Jakarta: Rineka Cipta.
- [25] Wijanarka, A. B. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*
- [26] Wiraman. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN