

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA**

**(Studi Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja
Guru Pegawai Negeri Sipil Di MTsN Se-Kabupaten Ngawi)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika**

Oleh:

FEBRIANA YUSTIANINGRUM

L 100 120 127

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

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA**

**(Studi Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja
Guru Pegawai Negeri Sipil Di MTsN Se-Kabupaten Ngawi)**

PUBLIKASI ILMIAH

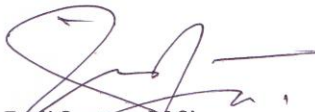
oleh:

FEBRIANA YUSTIANINGRUM

L 100 120 127

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing


Budi Santosa, M.Si
NIK. 1276

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA

(Studi Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja
Guru Pegawai Negeri Sipil Di MTsN Se-Kabupaten Ngawi)

OLEH

FEBRIANA YUSTIANINGRUM

L 100 120 127

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ilmu Komunikasi dan Informatika
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 30 Mei 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

Budi Santosa, M.Si

(Ketua Dewan Penguji)

Sidiq Setyawan, M.I.Kom

(Anggota I Dewan Penguji)

Dr. Dian Purworini

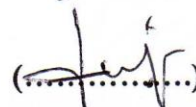
(Anggota II Dewan Penguji)



(.....)



(.....)



(.....)



Dekan,



Nurgiyatna, ST., M.Sc., Ph.D.

NIK. 881

PERNYATAAN

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

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

Surakarta, 11 Mei 2017

Penulis



FEBRIANA YUSTIANINGRUM

L 100120127

HUBUNGAN ANTARA IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA

(Studi Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di MTsN Se-Kabupaten Ngawi)

Abstrak

Di lingkungan sekolah tidak hanya guru, tantangan utama dari seorang kepala sekolah atau sebagai pimpinan yaitu bagaimana menjaga hubungan antara iklim komunikasi yang terjalin dan kepuasan kerja guru di sekolah. Kepala sekolah harus bisa menyelesaikan permasalahan – permasalahan yang terjadi terkait beban kerja yang telah dibebankan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja guru pegawai negeri sipil (PNS) di MTsN Se-Kabupaten Ngawi. Penelitian ini menggunakan dua teori utama yaitu teori komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Dan teori pendukung yaitu teori motivasi. Metode yang digunakan kuantitatif analisis korelasi. Teknik sampling yang dipakai *proporsional sampling*. Dengan menggolongkan anggota sampel dari setiap guru PNS di MTsN se-Kabupaten Ngawi agar jumlahnya berimbang. Kuesioner dibagikan kepada sampel penelitian sejumlah 162 guru PNS dari sepuluh sekolah MTsN Se-Kabupaten Ngawi. Dari hasil analisis data, temuan nilai koefisien korelasi sebesar 0,591. Hal tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan dan korelasi positif cukup kuat antar variabel iklim komunikasi organisasi dan variabel kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan semakin tinggi iklim komunikasi organisasi semakin tinggi pula kepuasan kerja yang terbentuk. Iklim dalam organisasi yang terbuka dapat mendorong karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut. Sehingga ketidakpuasan dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana.

Kata kunci : Iklim komunikasi organisasi, Kepuasan kerja guru, kuantitatif studi korelasi.

Abstract

In the school environment is not only the teacher, the main challenge of a principal or as a leader is how to maintain the relationship between the communication climate that is established and teachers job satisfaction in school. Principal should be able to solve the problems that occur related to the workload that has been charged. The purpose of this study is determine whether there is a significant relationship between the organizational communication climate with the job satisfaction of civil servant teachers (PNS) in MTsN District of Ngawi. This study uses two main theories of organizational communication theory and job satisfaction. And the supporting theory is motivation theory. The method used is quantitative correlation analysis. Sampling technique used proportional sampling. By classifying the sample members of each civil servant teacher in MTsN throughout Ngawi District in order to balance the number. Questionnaires were distributed to a sample of 162 civil servant teachers from ten MTsN schools in District of Ngawi. From result of data analysis, finding correlation coefficient value equal to 0,591. It shows significant relationship and positive correlation strong enough between organizational communication climate variable and job satisfaction variable. So that can be interpreted the higher the communication climate of the organization the higher the job satisfaction is formed. Climate in an open organization can encourage employees to express their interests and without fear. So dissatisfaction can be handled in a positive and wise way.

Keywords dissatisfaction: Organizational communication climate, teacher job satisfaction, quantitative correlation study.

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, komunikasi merupakan kebutuhan dasar yang dilakukan anggotanya untuk melakukan kegiatan sehari-hari demi mencapai tujuan bersama. Di organisasi itu juga terdapat pimpinan dan bawahan. Pimpinan dalam jabatannya bertindak sebagai komunikator dituntut harus bisa memilih salah satu teknik komunikasi yang disesuaikan dengan situasi pada waktu komunikasi berjalan. Dengan begitu pemimpin dapat menyebabkan timbulnya motivasi kepada anggotanya untuk bekerja dengan lebih baik dan mempengaruhi lingkungan tempat mereka bekerja.

Katz dan Kahn mengatakan bahwa “komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi” (Romli, 2011). Dengan berbagai macam aktivitas dalam suatu organisasi yang terjadi dibutuhkan iklim komunikasi organisasi yang kondusif sehingga menghasilkan suatu kepuasan kerja yang baik dalam menjalankan semua aktivitas. Iklim komunikasi organisasi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi (Masmuh, 2008).

Di lingkungan sekolah tidak hanya guru, tantangan utama dari seorang kepala sekolah atau sebagai pimpinan yaitu bagaimana menjaga hubungan antara iklim komunikasi yang terjalin dan kepuasan kerja guru di sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi harus bisa menyelesaikan permasalahan – permasalahan yang terjadi terkait beban kerja yang telah dibebankan. Di Kabupaten Ngawi kepala sekolah MTsN membentuk forum yang dinamakan Majelis Kelompok Kerja Madrasah (MKKM). Forum tersebut terdiri dari kepala sekolah dari 10 (sepuluh) madrasah tsanawiyah negeri di Kabupaten Ngawi. Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu.

Berdirinya forum MKKM sebagai wadah koordinasi dan komunikasi antar kepala sekolah membahas permasalahan-permasalahan umum terkait adanya peraturan baru dari pemerintah yang dialami guru-guru pengajar di MTsN mereka masing-masing. Salah satu permasalahan yaitu adanya efek dari Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2015 tentang Pedoman Pemenuhan Beban Kerja Guru Madrasah yang Bersertifikat Pendidik. Adanya keputusan tersebut guru menghabiskan waktu 6,5 jam per hari untuk mengajar. Sehingga guru mempunyai waktu lebih lama berada di lingkungan sekolah. Banyak keluhan yang disampaikan oleh guru madrasah kepada kepala sekolah. Permasalahan yang ada guru merasa beban kerja yang harus ditempuh terasa lebih berat karena terkadang

mereka harus mengajar lebih dari satu sekolah apabila jam mata pelajaran di sekolah tersebut sudah penuh untuk memenuhi beban kerja yang ada. Tidak hanya itu absensi guru madrasah saat ini sudah menggunakan alat finger print. Alat ini membuat guru harus lebih disiplin lagi dalam hal masuk jam kerja karena alat tersebut mampu merekam jam datang dan pulang dari setiap guru. Permasalahan lain yang muncul terkait pencairan tunjangan profesi (tuprof) dan uang makan yang diterima guru yang sudah ditulis dalam KMA no 73 tahun 2011 yang pembayarannya bisa satu bulan atau tiga bulan sekali. Namun dalam prakteknya pembayaran tersebut tidak selalu tepat waktu.

Sebenarnya tantangan utama dari seorang guru adalah bagaimana meningkatkan kualitas pengajaran serta pembelajaran untuk peserta didiknya. Apabila guru bisa mengajar dengan maksimal maka salah satu tujuan organisasi bisa tercapai. Sebuah iklim komunikasi penting dalam sebuah organisasi karena mempengaruhi cara hidup karyawan pada tempat kerja seperti; kepada siapa karyawan berbicara, siapa yang disukai, bagaimana perasaan yang dirasakan, bagaimana kegiatan kerjanya, dan bagaimana cara seorang karyawan menyesuaikan diri dengan organisasi (Ruliana, 2014). Iklim kerja yang positif menyebabkan tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Sebaliknya iklim kerja negatif membuat kerja organisasinya tidak sehat sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja anggotanya. Upaya suatu organisasi menciptakan iklim kerja yang positif memerlukan dukungan dari anggotanya. Selain itu iklim juga mencakup kepuasan anggota organisasi terhadap informasi yang tersedia. Iklim komunikasi organisasi jelas dipengaruhi oleh persepsi bagaimana baiknya aktivitas komunikasi dari suatu organisasi memuaskan tuntutan pribadi.

Sebagai bahan acuan, penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang berjudul *The Relationship Between School's Organizational Climate And Teacher's Job Satisfaction: Malaysian Experience*. Penelitian ini ditulis oleh Ghavifekr dan Sheila pada tahun 2016 dari *Seoul National University, Seoul, Korea*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara iklim organisasi sekolah dan kepuasan kerja guru. Metode yang digunakan adalah survei kuantitatif dan hipotesis diuji dengan sampel dari 245 guru dari enam sekolah menengah di Kabupaten Penampang, Sabah, Malaysia. Penelitian ini menggunakan objek yang sama yaitu guru sebagai respondennya. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dan kepuasan kerja guru. Para guru dalam penelitian ini ditemukan cukup puas dengan pekerjaan mereka, dengan faktor tanggung jawab sebagai penyumbang terbesar terhadap kepuasan kerja (Ghavifekr & Sheila, 2016).

Penelitian berikutnya pada tahun 2015 oleh Nencini, dkk dari The Johns Hopkins University. Penelitian tersebut berjudul *Volunteer Motivation and Organizational Climate: Factors that Promote Satisfaction and Sustained Volunteerism in NPOs*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor pada individu dan organisasi yang mempromosikan kepuasan relawan dan sebaliknya, niat asuh untuk berhenti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memediasi hubungan antara motivasi dan kepuasan otonom, serta antara motivasi eksternal dan niat untuk meninggalkan organisasi (Nencini, Romaioli, & Meneghini, 2015).

Penelitian ketiga dengan judul *Organizational Climate, Perceived Citizen Support, And Job Satisfaction Of Police Officers : Finding From The Post-Grand Reform Era In South Korea*. Penelitian yang dilakukan oleh Nalla dan Kang dengan sampel 406 petugas polisi Korea selatan pada tahun 2012. Variabel *dependent* dari penelitian ini adalah kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa upaya dari petugas polisi lebih dijamin dalam meningkatkan iklim organisasi jika petugas yang percaya tujuan utama mereka adalah untuk melayani warga, elemen fundamental dari kepolisian demokratis (Nalla & Kang, 2012).

Ada juga penelitian studi kasus tentang iklim komunikasi organisasi dengan judul *organizational Climate Diagnosis-Connections With Employee-Organization Fit. Case Study*. Penelitian oleh Dinu dari *Bucharest University, Faculty of Psychology and Education Science*, Bucharest, Romania. Jurnal ini menyajikan analisis iklim organisasi dari unit IT & C dalam organisasi penegak hukum. Kuesioner sebagai sumber data primernya. Penelitian ini menggunakan 10 dimensi sebagai alat ukur kuesionernya. Hasilnya hipotesis 1 didukung sebagian hasil dari dimensi motivasi, kondisi kerja, stres kerja, pelatihan dan pengembangan profesional, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Hipotesis 2 didukung sepenuhnya oleh hasil dari dimensi aktivitas organisasi, komunikasi, hubungan interpersonal dan evaluasi kinerja (Dinu, 2013).

Penelitian dari jurnal internasional kelima tentang iklim komunikasi organisasi dilakukan oleh Hassan, dkk yang berjudul *Relationship Between Organizational Communication Climate And Interpersonal Conflict Management Styles*. Sampel terdiri dari 160 karyawan bank. Menggunakan analisis korelasi hasilnya mendukung dimensi iklim komunikasi menunjukkan hubungan positif dengan manajemen konflik. Hasil lebih lanjut menunjukkan gaya penanganan konflik memiliki korelasi positif yang signifikan dengan iklim komunikasi (Hassan, Maqsood, & Riaz, 2011).

Tidak hanya dari jurnal internasional, penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh dosen tetap dari FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta Sutrisno tahun 2012 yang berjudul Produktivitas Dosen (Kajian Faktor-Faktor Penduga Diketahui). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui (1) pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas dosen; (2) kepuasan mempengaruhi produktivitas kerja dosen; (3) pengaruh kompetensi untuk produktivitas dosen; (4) pengaruh motivasi terhadap produktivitas dosen; (5) serta pengaruh simultan iklim organisasi, kepuasan kerja, kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas dosen. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan desain kausal. Hasilnya semua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dosen. Besarnya pengaruh secara simultan iklim organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan motivasi adalah sebesar 86%. Berarti 14% produktivitas dosen dipengaruhi oleh variabel lain (Sutrisno, 2012).

Sedangkan penelitian yang sekarang berjudul hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja (Studi korelasi iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja guru pegawai negeri sipil di Madrasah tsanawiyah negeri se-Kabupaten Ngawi). Penelitian ini merupakan kuantitatif korelasional dengan metode eksplanatif yang bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan yang signifikan dari variabel independent (X) iklim komunikasi organisasi yang dilihat dari 6 faktor yakni kepercayaan, pembuat keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi, mendengarkan dalam komunikasi keatas, memikirkan tujuan-tujuan berkinerja tinggi dan variabel dependent (Y) kepuasan kerja yang dilihat dari 5 faktor yakni gaji/pembayaran, *work it self*, promosi, supervise, dan rekan kerja.

Penelitian ini dilihat dari bidang ilmu komunikasi jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya dilihat dari bidang ilmu psikologi dan ilmu pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatif, tidak sama dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan studi eksplorasi, survei, desain kausal dan studi kasus. Selain itu permasalahan yang muncul diketahui dari forum MKKM yang membahas masalah-masalah umum dari guru PNS MTsN di Kabupaten Ngawi. Sebelumnya juga belum pernah ada yang meneliti tentang iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja guru PNS di MTsN se-Kabupaten Ngawi, sehingga hasil penelitian ini nantinya bisa digunakan sebagai bahan evaluasi dan sebagai pemecahan masalah yang muncul.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka pokok masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja guru pegawai negeri sipil (PNS) di MTsN Se-Kabupaten Ngawi?”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang

signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja guru pegawai negeri sipil (PNS) di MTsN Se-Kabupaten Ngawi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi tentang hubungan iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja baik guru, karyawan di instansi maupun organisasi lainnya dan diharapkan dapat memberikan evaluasi dan masukan tentang iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja guru khususnya di MTsN Se-Kabupaten Ngawi serta kepada forum MKKM (Majelis Kelompok Kerja Madrasah). Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya, serta dapat mengembangkan ilmu komunikasi terutama dalam bidang komunikasi organisasi terkait iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja guru.

Sebagai telaah pustaka pada penelitian kali ini menggunakan tiga teori, 2 teori utama yakni komunikasi organisasi dan kepuasan kerja serta teori motivasi sebagai teori pendukung. Berikut ini penjelasannya :

a. Komunikasi Organisasi

Komunikasi memiliki peran yang sangat besar dalam terciptanya iklim organisasi yang baik. Komunikasi merupakan kegiatan antar manusia yang paling asasi dan menimbulkan pengaruh pada kegiatan-kegiatan lain di lingkungan kerja. Kita tidak dapat membayangkan suatu organisasi dapat berada dan hidup tanpa komunikasi, karena komunikasi sebagai pertukaran informasi dan penyampaian arti adalah esensi dalam setiap sistem sosial atau organisasi. Perilaku antar manusia dalam lingkungan kerja juga berawal dari komunikasi. Karena kedudukannya yang sentral tersebut komunikasi kemudian dipandang sebagai suatu iklim yang khas dari organisasi tersebut dapat dibedakan dari organisasi – organisasi lain dan terkait dengan semangat motivasi dan inovasi yang khas juga.

Komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih dapat disebut komunikasi kelompok. Suatu kelompok yang jelas tatanan strukturnya disebut organisasi. Definisi dan konsep kunci dari komunikasi Organisasi, Katz dan Kahn mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi (Romli, 2011). Salah satu unsur tercapainya tujuan organisasi adalah adanya hubungan baik diantara para anggota organisasi tersebut. Adanya hubungan baik dilandasi dengan adanya komunikasi yang baik. Paparan diatas menerangkan mengenai pentingnya komunikasi di dalam suatu organisasi seperti di lingkungan sekolah. Adanya hubungan yang baik dalam organisasi akan menciptakan iklim organisasi yang positif, yang menimbulkan semangat kerja dan kepuasan kerja diantara anggotanya untuk dapat memberikan hasil yang terbaik.

Iklm komunikasi dalam organisasi terutama di lingkungan sekolah penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklm ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Dalam organisasi, iklm organisasi sangat berpengaruh terhadap keadaan dan kinerja dari masing-masing anggota organisasi yang terlibat di dalamnya. Maka dari itu penting bagi sebuah organisasi untuk menciptakan sebuah iklm yang kondusif sehingga memberikan rasa nyaman bagi para anggotanya dalam internal organisasi.

Iklm komunikasi dalam organisasi mempunyai konsekuensi penting bagi pergantian dan masa kerja pegawai dalam organisasi. Iklm komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen organisasi. Sedangkan iklm komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Proses-proses interaksi yang terlibat dalam perkembangan iklm komunikasi organisasi juga memberi andil pada beberapa pengaruh penting dalam restrukturisasi, reorganisasi, dan dalam menghidupkan kembali unsur-unsur dasar organisasi. Jadi, iklm komunikasi dalam organisasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi (Pace, R. Wayne & Faules, 2001).

Redding mengatakan iklm komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi mereka bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko (Pace, R. Wayne & Faules, 2001). Mereka didorong dan diberikan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan organisasi menyediakan informasi yang terbuka kepada anggotanya dan informasi cukup tentang organisasi, mendengarkan keluhan kesah anggotanya dengan oenuh perhatian serta para anggota memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi, secara aktif memberi pelatihan kepada para anggota organisasi. Sehingga mereka dapat melihat peran dan keterlibatan mereka memang penting bagi pengambilan keputusan-keputusan dalam organisasi, dan menjadi perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan. Bisa diartikan juga bahwa kualitas dan aktivitas yang ada di organisasi bergantung pada iklm komunikasi di dalam organisasi tersebut.

Menurut R. Wayne Pace dan Peterson (1993) dalam (Pace, R. Wayne & Faules, 2001) tentang inventaris iklm komunikasi organisasi, ada enam faktor besar yang mempengaruhi

iklim komunikasi organisasi adalah sebagai berikut : (1) Kepercayaan adalah personal yang berada di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan. (2) Pembuatan keputusan bersama yaitu para pekerja atau pegawai di semua tingkat dalam sebuah organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. (3) Kejujuran adalah suasana umum yang ada di organisasi yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para karyawan mampu mengatakan apa yang ada dipikiran mereka tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada rekan kerja, bawahan atau atasan.

Selanjutnya (4) Keterbukaan dalam komunikasi, kecuali untuk keperluan informasi yang bersifat rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang dan bagian lainnya yang berhubungan luas dengan organisasi, perusahaan, para pemimpin dan rencana-rencana. (5) Mendengarkan dalam komunikasi ke atas adalah personel di setiap tingkat bagian dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan, masalah-masalah yang diketemukan personel di setiap tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan. (6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi yaitu personel di semua tingkat dalam sebuah organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah, demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung, seperti yang di ungkapkan Wexley dan Yukl mendefinisikan tentang kepuasan kerja : “Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang” (Masmuh, 2008).

Kepuasan dalam pengertian ini maksudnya semua tingkat kepuasan seorang karyawan mempersepsi lingkungan komunikasi secara keseluruhan (Masmuh, 2008). Kepuasan

karyawan adalah salah satu fungsi dari apa yang seorang dapatkan dengan apa yang dia harapkan. Salah satu penunjang agar dalam suatu organisasi dapat berjalan adalah menjaga kepuasan karyawan. Istilah kepuasan digunakan untuk menyatakan keseluruhan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi. Seseorang bekerja dalam suatu organisasi atau instansi sekolah pada khususnya mempunyai maksud untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya agar dapat melangsungkan hidupnya.

Motivasi dirumuskan sebagai dorongan, baik diakibatkan faktor dari dalam maupun luar karyawan, untuk mencapai tujuan tertentu guna memenuhi kebutuhan. Maka dari itu penelitian ini juga akan menggunakan teori motivasi. Teori Maslow dalam skripsi (Kusumawardhani, 2015) mengasumsikan bahwa orang yang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi.

Kepuasan adalah suatu konsep yang biasanya berkenaan dengan kenyamanan; jadi kepuasan dalam komunikasi berarti karyawan merasa nyaman dengan pesan-pesan, media dan hubungan-hubungan dalam organisasi. Kenyamanan memiliki kecenderungan, dalam hal ini, kadang-kadang menyebabkan individu lebih menyukai cara-cara pelaksanaan terbaru, yang seringkali gagal menghasilkan peningkatan kinerja tugas. Menurut Herzberg (1959) dalam skripsi (Ernawati, 2011), ciri perilaku yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas.

Kepuasan kerja merupakan respons seseorang (sebagai pengaruh) terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Termasuk ke dalam hal ini respons terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijakan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Menurut Stephen P. Robbins (1966)

dalam (Badeni, 2013) ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (1) gaji/pembayaran, *work itself*, promosi, supervisi dan rekan kerja: kepuasan pada pembayaran (*Satisfaction with Pay*) merupakan hal yang bersifat multi dimensional. (2) Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction with the Work Itself*) merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah dan tingkat labour turn over yang rendah. (3) Kepuasan pada promosi (*Satisfaction with Promotion*) adalah kesempatan untuk dipromosikan merupakan hal yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Kesempatan ini merupakan bentuk imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan yang lain. (4) Kepuasan pada supervisi (*Satisfaction with Supervision*) merupakan salah satu hal yang cukup penting sebagai sumber kepuasan kerja. Kepuasan terhadap supervisi sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan supervisi. (5) Kepuasan pada rekan kerja (*Satisfaction with Co-workers*) menunjukkan rekan kerja dapat menjadi sumber kepuasan karyawan, manakala antar karyawan diberi kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain.

Kepuasan atas komunikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan atas komunikasi kadang-kadang dikacaukan dengan iklim komunikasi. Alasannya adalah iklim merupakan fungsi bagaimana kepuasan anggota terhadap komunikasi dalam organisasi. Hasil penelitian Dennis dan Richetto dan Wieman mendukung hubungan yang positif diantara kepuasan dengan iklim dan efektivitas organisasi (Muhammad, 2007). Iklim komunikasi organisasi dan kepuasan karyawan yang positif dapat mempengaruhi dan meningkatkan motivasi kerja anggota organisasinya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan **teori motivasi** sebagai teori pendukung 2 variabel penelitian. Karena setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan pimpinan dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Motivasi kerja juga bisa membantu pimpinan dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

c. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah diuraikan, dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

“Adanya hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja guru pegawai negeri sipil (PNS) di MTsN Se-Kabupaten Ngawi”

Dengan beranggapan dasar pada penelitian ini adalah : pertama apabila guru menjunjung tinggi pembuatan keputusan bersama, kepercayaan dan kejujuran maka kepuasan kerja juga tinggi. kedua keterbukaan cara komunikasi keatas, kebawah dengan karyawan setingkat yang lancar sangat berperan terhadap kepuasan informasi antar guru di sepuluh MTsN Se-Kabupaten Ngawi.

d. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Bagan diatas dapat dijelaskan variabel x (mempengaruhi) yaitu iklim komunikasi organisasi dan variabel y (dipengaruhi) yaitu kepuasan kerja guru diharapkan terdapat hubungan yang positif dan kuat sehingga kepuasan kerja guru nantinya akan maksimal. Hal ini karena dalam kegiatan sehari-hari yang berlangsung di lingkungan kerja guru pastinya melakukan komunikasi. Baik komunikasi dengan rekan kerja sesama guru, siswa, maupun dengan pimpinan. Adanya komunikasi yang terjalin di lingkungan organisasi menciptakan iklim komunikasi organisasi yang terjadi. Positif ataupun negative sebuah iklim komunikasi organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja yang dirasakan guru. Apabila hubungan tersebut kuat mempengaruhi kualitas mengajar seorang guru yang menjadi penentu terwujudnya tujuan sekolah.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menunjukkan hubungan diantara dua variabel dalam judul penelitian yaitu variabel (X) iklim komunikasi organisasi dan variabel (Y) kepuasan kerja. Jenis dalam penelitian ini adalah eksplanasi survei dengan sifat asosiatif (Siregar, 2013). Menurut (Bungin, 2011) format penelitian kuantitatif jenis ekplanasi survei bertujuan mencari hubungan sebab-akibat dari variabel-variabel yang diteliti sehingga diwajibkan membangun hipotesis penelitian dan mengujinya di lapangan.

Yang menjadi objek atau sasaran penelitian ini adalah seluruh guru PNS di MTsN se-Kabupaten Ngawi, yang juga berada di bawah naungan Kementerian Agama yakni berjumlah 10 MTsN. Jadi lokasi penelitian ini dilakukan di 10 MTsN yang ada di Kabupaten Ngawi. MTsN Paron di Jl. Raya Paron No. 01 Ngawi, MTsN Ketanggung di Jl. Krajan RT 05 RW 02 Ds. Ketanggung, MTsN Ngawi di Jl. Kenari No. 38 Beran, Ngawi, MTsN 2 Paron di Jl. Raya Ngawi – Jogorogo Km. 17 Gentong Paron, MTsN Ngrambe di Jl. Raya Ngrambe – Sine km 02, MTsN Kedunggalur Jl. Raya Kedunggalur No. 20, MTsN Jogorogo di Jl. Sultan Agung No. 32 Jogorogo, Ngawi, MTsN Geneng di Jl. Raya Geneng – Kendal Km. 17 Randusongo Gerih, Ngawi, MTsN Mantingan di Jl. Raya Mantingan – Sine Km. 02 Kedungharjo, dan MTsN Babadan di Jl. Raya Babadan Pangkur, Ngawi. Alasan peneliti memilih 10 MTsN tersebut karena adanya forum kepala sekolah yang aktif dari 10 MTsN yang bernama MKKM sehingga menurut peneliti menarik untuk dilakukan penelitian dan adanya kedekatan peneliti dengan anggota forum tersebut. Penyebaran kuesioner dilakukan saat ada pertemuan sebulan sekali di forum tersebut, namun pengisian dari kuesioner itu di masing-masing alamat MTsN yang disebutkan diatas. Dalam penelitian ini peneliti membutuhkan waktu 3 bulan untuk melakukan penelitian di lapangan, yaitu tanggal 20 Juni sampai dengan 20 September 2016.

Dalam penelitian ini menggunakan populasi terbatas yaitu populasi yang memiliki sumber data yang jelas batas-batasnya secara kuantitatif (Bungin, 2011). Dari data yang diperoleh dari Kementerian Agama Kabupaten Ngawi populasi jumlah guru PNS di 10 MTsN sejumlah 272 orang. Proporsi jumlah populasi dari setiap MTsN yaitu sebagai berikut, MTsN Paron 33 orang, MTsN Ketanggung 14 orang, MTsN Ngawi 44 orang, MTsN 2 Paron 22 orang, MTsN Ngrambe 17 orang, MTsN Kedunggalur 48 orang, MTsN Jogorogo 26 orang, MTsN Geneng 22 orang, MTsN Mantingan 23 orang, dan MTsN Babadan 23 orang. Sebagian dari populasi yang menjadi objek penelitian atau dinamakan responden disebut sampel. Pengukuran sampel peneliti menggunakan rumus slovin (Bungin, 2011). Sampel penelitian ini sejumlah 162 responden dengan nilai presisi sebesar 95%. Sampel dipilih karena memenuhi kriteria penelitian, kriteria tersebut antara lain: dipilih guru PNS, sebagai guru mata pelajaran yang mempunyai beban kerja mengajar minimal selama 24 jam dalam seminggu dan mendapatkan tunjangan profesi. Sedangkan teknik sampling yang dipakai *proporsional sampling*. Pengambilan sampel digunakan rumus proporsi sampel sejumlah MTsN Paron 20 orang, MTsN Ketanggung 8 orang, MTsN Ngawi 26 orang, MTsN 2 Paron

13 orang, MTsN Ngrambe 10 orang, MTsN Kedunggalar 29 orang, MTsN Jogorogo 15 orang, MTsN Geneng 13 orang, MTsN Mantingan 14 orang, dan MTsN Babadan 14 orang.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel *independent* (variabel mempengaruhi) dalam penelitian ini iklim komunikasi organisasi dan variabel *dependent* (variabel dipengaruhi) dalam penelitian ini kepuasan kerja. Beberapa Indikator digunakan untuk alat ukur. Variabel iklim komunikasi organisasi diukur dari kepercayaan, pembuat keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi, mendengarkan dalam komunikasi keatas, memikirkan tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Sedangkan variabel kepuasan kerja diukur dari gaji/pembayaran, *work it self*, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Penelitian ini menggunakan dua sumber, yaitu sumber primer dan sekunder. Sumber primer didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan sumber sekunder didapat dari buku-buku yang didapatkan penulis dari perpustakaan UMS dan perpustakaan Nasioanal, *browsing* internet, dan juga jurnal yang didapat dari internet dan perpustakaan UMS .

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup. Dibagikan kepada 162 responden secara bertahap di 10 MTsN untuk mendapatkan datanya. Kuesioner dibagi menjadi tiga bagian (I, II, dan III) dengan total 30 item. Bagian salah satu kuesioner mengenai informasi umum dikembangkan oleh para peneliti yang berkaitan dengan informasi demografis. Bagian dua dan tiga untuk mengukur iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja guru dengan masing-masing memuat 15 pertanyaan. Responden cukup menjawab sangat tidak setuju (ss), tidak setuju (ts), setuju (s), dan sangat setuju (ss) pada setiap butir pertanyaan. Dan sebagai penguat data dari studi pustaka dari buku-buku, internet, journal atau data-data laporan lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Merujuk pada jurnal acuan peneliti yang berjudul *The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience*, peneliti mempunyai cara yang serupa dengan prosedur pengumpulan data penelitian sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya data dikumpulkan oleh peneliti pada pertemuan staf dijadwalkan secara rutin (Ghavifekr & Sheila, 2016). Sedangkan pada penelitian sekarang data dikumpulkan peneliti pada pertemuan forum kepala sekolah MTsN yang dijadwalkan setiap dua minggu sekali. Ketika penyebaran kuesioner peneliti menjauhkan diri dari objek agar hasil data yang didapatkan bersifat netral.

Uji instrument pertanyaan kuesioner dengan uji validitas dan reabilitas. Tujuannya dari pengujian ini untuk mengetahui akurasi atau akurat kuesioner yang telah disebarkan (Bungin, 2011). Uji validitas untuk alat ukur sah atau tidak dari kuesioner. Kriteria kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini menggunakan teknik uji rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Sedangkan (Kriyantono, 2010) mengatakan tingkat reabilitas alat ukur dapat diketahui dari tingkat kesalahan yang dibuat. Penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Crobach* untuk mengukur reabilitas dari setiap pertanyaan. Reabilitas < dari 0,60 disebut buruk, dalam range 0,70 dapat diterima, dan > 0,80 disebut baik.

Teknik analisis data menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson* dengan program SPSS versi 24 for windows. (Siregan, 2013) mengatakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* adalah teknik korelasi tunggal yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara data interval dan data interval lainnya.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Pengujian Persyaratan Analisis

Pada tahap ini, penelitian akan menyajikan data sebagai laporan dari hasil penyebaran kuesioner yang telah diisi 162 responden. Semua data yang telah diperoleh sebelum dianalisis harus diuji validitas dan reabilitasnya dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24.

Sebelumnya peneliti akan menjabarkan data demografi responden yang diambil melalui bagian I dari kuesioner menunjukkan informasi jenis kelamin dari 162 responden, temuan menunjukkan bahwa responden perempuan lebih mendominasi. Hasil ini mencerminkan adanya sifat jujur dari MTsN di Kabupaten Ngawi dimana umumnya ada lebih banyak guru perempuan daripada guru laki-laki. Pada informasi usia responden, mayoritas responden berusia 40 - 49 tahun. Hal ini menunjukkan adanya dominasi dari usia matang yang aktif sebagai pengajar. Pada latar belakang pendidikan terakhir dari responden menunjukkan sebagian besar mereka lulus sebagai sarjana (S1). Hal ini sejalan dengan adanya persyaratan dari Pemerintah untuk menjadi PNS harus memiliki pendidikan minimal S1. Dan yang terakhir masa kerja dari responden menunjukkan sebagian besar responden mengajar 9 tahun - 20 tahun. Hal ini disebabkan adanya jumlah usia matang yang lebih banyak mengajar, sehingga pengalaman mereka dalam mengajar rata-rata sama. Semua data diatas akan ditampilkan secara rinci pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1 : Data demografi responden

Variabel	Frekuensi	Presentase
<i>jenis kelamin</i>		
laki –laki	62	38.3
Perempuan	100	61.7
<i>Usia</i>		
20 - 29 tahun	8	4.9
30 - 39 tahun	66	40.7
40 - 49 tahun	67	41.4
> 50 tahun	21	13.0
<i>Pendidikan</i>		
S1	140	86.4
S2	22	13.6
<i>masa kerja</i>		
1 tahun - 8 tahun	40	24.7
9 tahun - 20 tahun	98	60.5
> 20 tahun	24	14.8

Sumber : Data primer diolah, 2016.

1) Uji Validitas

Selanjutnya Uji validitas pada penelitian kali ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dengan jumlah responden 162 sehingga diketahui r_{tabel} sebesar 0,153. Pertanyaan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > 0,153$ dan tidak valid jika nilai $r_{hitung} < 0,153$. Pada penelitian kali ini pengujian validitas dilakukan paa variabel iklim komunikasi organisasi (X) dan variabel kepuasan kerja guru (Y). Variabel iklim komunikasi organisasi terdiri dari 6 aspek, yaitu kepercayaan, pembuat keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan memikirkan tujuan – tujuan berkinerja tinggi.

Pada hasil pengujian aspek kejujuran terdapat 3 item pertanyaan. Ketiga pertanyaan dari aspek kepercayaan dinyatakan valid. Aspek pembuat keputusan bersama terdapat 4 item pertanyaan. Keempat pertanyaan dari aspek pembuat keputusan bersama dinyatakan valid. Aspek kejujuran terdapat 3 item pertanyaan. Ketiga pertanyaan dari aspek kejujuran dinyatakan valid. Aspek keterbukaan dalam komunikasi ke bawah terdapat 3 item pertanyaan. Ketiga pertanyaan dari aspek kejujuran dinyatakan valid. Aspek mendengarkan dalam komunikasi ke atas terdapat 1 item pertanyaan. Pertanyaan dari aspek kejujuran dinyatakan valid. Aspek terakhir memikirkan tujuan – tujuan berkinerja tinggi terdapat 1 item pertanyaan. Pertanyaan dari aspek kejujuran dinyatakan valid. Berdasarkan dari hasil

perhitungan uji validitas di atas untuk variabel iklim komunikasi organisasi pada guru PNS MTsN Se-Kabupaten Ngawi di atas terlihat hasil 15 pertanyaan dinyatakan valid. Karena hasil nilai *r hitung* lebih besar jika dibandingkan dengan *r tabel* product moment sebesar 0,153. Dengan demikian pertanyaan pada keenam aspek variabel iklim komunikasi organisasi dinyatakan layak untuk dijadikan instrument penelitian. Berikut tabel 2 hasil dari uji validitas variabel iklim komunikasi organisasi.

Tabel 2 : Uji validitas variabel iklim komunikasi organisasi

Pernyataan	<i>r hitung</i>	<i>r table</i>	Keterangan
Kepercayaan			
1	0.397	0.153	valid
2	0.354	0.153	valid
3	0.407	0.153	valid
Pembuat Keputusan Bersama			
4	0.280	0.153	valid
5	0.554	0.153	valid
6	0.357	0.153	valid
7	0.452	0.153	valid
Kejujuran			
8	0.382	0.153	valid
9	0.356	0.153	valid
10	0.331	0.153	valid
Keterbukaan dalam Komunikasi ke bawah			
11	0.442	0.153	valid
12	0.313	0.153	valid
13	0.522	0.153	valid
Mendengarkan dalam Komunikasi ke atas			
14	0.446	0.153	valid
Memikirkan Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi			
15	0.539	0.153	valid

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Hasil pengujian validitas pada variabel kepuasan kerja guru terdiri dari 5 aspek yaitu gaji/pembayaran, work itself, promosi, supervisi dan rekan kerja. Hasil pengujian aspek gaji/pembayaran terdapat 3 item pertanyaan. Ketiga pertanyaan dari aspek gaji/pembayaran dinyatakan valid. Aspek work itself terdapat 4 item pertanyaan. Keempat pertanyaan dari aspek work itself dinyatakan valid. Aspek promosi terdapat 2 item pertanyaan. Kedua pertanyaan dari aspek promosi dinyatakan valid. Aspek supervisi terdapat 3 item pertanyaan. Ketiga pertanyaan dari aspek supervisi dinyatakan valid. Aspek rekan kerja terdapat 3 item pertanyaan. Ketiga pertanyaan dari aspek rekan kerja dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji

validitas variabel kepuasan kerja guru PNS MTsN Se-Kabupaten Ngawi di atas terlihat 15 pertanyaan dinyatakan valid. Karena hasil nilai *r hitung* lebih besar jika dibandingkan dengan *r table* product moment sebesar 0,153. Dengan demikian pertanyaan pada kelima aspek variabel kepuasan kerja dinyatakan layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian. Berikut tabel 3 hasil dari uji validitas variabel kepuasan kerja guru.

Tabel 3 : Uji validitas variabel kepuasan kerja

Pernyataan	<i>r hitung</i>	<i>r table</i>	Keterangan
Gaji/Pembayaran			
1	0.233	0.153	valid
2	0.357	0.153	valid
3	0.386	0.153	valid
Work itself			
4	0.548	0.153	valid
5	0.558	0.153	valid
6	0.402	0.153	valid
7	0.334	0.153	valid
Promosi			
8	0.341	0.153	valid
9	0.407	0.153	valid
Supervisi			
10	0.439	0.153	valid
11	0.480	0.153	valid
12	0.361	0.153	valid
Rekan Kerja			
13	0.400	0.153	valid
14	0.409	0.153	valid
15	0.392	0.153	valid

Sumber : Data primer diolah, 2016.

2) Uji Reabilitas

Di bawah ini hasil uji reabilitas pada masing-masing variabel iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja guru. Kedua variabel tersebut jika digabungkan mempunyai 30 item pertanyaan. setelah peneliti melakukan uji reabilitas pada variabel iklim komunikasi organisasi diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,646 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,635 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pertanyaan kuesioner peneliti ini reliable dan selanjutnya dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Berikut tabel 4 hasil dari uji reabilitas variabel iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja guru.

Tabel 4 : Uji reabilitas

No	Nama Variabel	Alpha Cronbach	Nunnally	Keterangan
	Iklm Komunikasi			
1	Organisasi	0.646	0.60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja Guru	0.635	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016.

b. Analisis Data

Dilihat dari hasil distribusi jawaban, diperoleh angka tertinggi jawaban pada setuju dengan jumlah 1333, jawaban pada sangat setuju dengan jumlah 481, disusul dengan jawaban tidak setuju dengan jumlah 346 dan terakhir jawaban sangat tidak setuju dengan jumlah 270.

Pada variabel iklim komunikasi organisasi memiliki jawaban setuju dengan kategori tinggi. Jika dilihat hasil distribusi dari skor pertanyaan, penyumbang nilai skor tertinggi ada pada pertanyaan no 13 dari faktor keterbukaan dalam komunikasi ke bawah : Hambatan dalam komunikasi harus segera diuraikan agar tujuan sekolah tercapai. Artinya responden merasa suasana iklim komunikasi organisasi di sekolah tercipta karena hambatan dalam komunikasi harus segera diuraikan agar tujuan sekolah bisa tercapai dilihat dari presentase 7,13% atau skor 491. Sedangkan pertanyaan dengan skor terendah ada pada pertanyaan no 4 dari faktor pembuat keputusan bersama dengan presentase 5,88% atau skor 405 : Dalam setiap pengambilan keputusan, Anda selalu diajak berdiskusi mengenai kebijakan sekolah yang relevan dengan posisi Anda. Artinya keterlibatan responden saat pengambilan keputusan bersama mengenai kebijakan sekolah bukan hal utama untuk terciptanya suasana iklim komunikasi organisasi di sekolah.

Sedangkan dari variabel kepuasan kerja hasil distribusi jawaban diperoleh angka tertinggi jawaban pada setuju dengan jumlah 1370, kemudian jawaban pada sangat setuju dengan jumlah 468, disusul dengan jawaban tidak setuju dengan jumlah 326 dan terakhir jawaban sangat tidak setuju dengan jumlah 266. Pada variabel kepuasan kerja memiliki jawaban setuju dengan kategori tinggi. Jika dilihat hasil distribusi dari skor pertanyaan, nilai skor tertinggi ada pada pertanyaan no 5 dari faktor *work itself* : Anda merasa senang dengan profesi sebagai guru yang anda lakukan saat ini. Artinya responden merasa puas dengan pekerjaannya karena merasa senang dengan profesi sebagai guru yang sudah dilakukan saat ini dilihat dari presentase 7,01% atau skor 484. Sedangkan pertanyaan dengan skor terendah ada pada pertanyaan no 3 dari faktor gaji/pembayaran dengan presentase 6,39% atau skor 441 : Fasilitas sebagai PNS seperti asuransi kesehatan, uang pensiunan, uang makan telah

memenuhi kebutuhan anda. Artinya responden merasa tidak puas dengan fasilitas sebagai PNS seperti asuransi kesehatan, uang pensiunan, uang makan tidak memenuhi kebutuhan.

Untuk menguji tingkat hubungan antara kedua variabel yang dikorelasikan menggunakan rumus korelasi product moment. Uji korelasi ini menggunakan aplikasi SPSS *for windows* versi 24. Hasil uji korelasi bivariate product moment diperoleh sebesar 0,591 seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5: Hasil korelasi antara iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja

Correlations

		Iklim Komunikasi Organisasi	Kepuasan Kerja
Iklim Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	.591**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	162	162
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	162	162

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

Dengan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,591 dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan. Dengan begitu dapat diambil kesimpulan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru PNS di MTsN Se-Kabupaten Ngawi.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus korelasi *product moment* antara iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja menggunakan bantuan aplikasi SPSS *for windows* versi 24 diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,591 atau **positif cukup kuat** karena mendekati 1. Maka hasil ini menyatakan **Ha (Hipotesis alternatif) diterima** atau terdapat hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja guru PNS di MTsN Se-Kabupaten Ngawi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif **cukup kuat** antara iklim komunikasi organisasi sekolah dan kepuasan kerja guru.

Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan diantara variabel yang diteliti, menurut (Bungin, 2011) nilai koefisien korelasi sebagaimana juga taraf signifikansi digunakan sebagai

pedoman untuk menentukan suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak dalam suatu penelitian. Jika $+ 0,70 -$ ke atas berarti hubungan positif yang sangat kuat, $+ 0,50 - + 0,69$ hubungan positif yang cukup kuat, $+ 0,30 - + 0,49$ hubungan positif yang sedang, $+ 0,10 - + 0,29$ hubungan positif yang tidak berarti. Dengan nilai koefisien sebesar 0,591 hal ini menunjukkan ada hubungan yang **cukup kuat** antar variabel. Hubungan tersebut juga **positif** sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi iklim komunikasi organisasi semakin tinggi pula kepuasan kerja guru PNS di MTsN Se-Kabupaten Ngawi.

c. Pembahasan Hasil Analisis Data

Dari hasil analisis data penelitian ini dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. hubungannya cukup kuat antar variabel karena nilai koefisien sebesar 0,591. Hasil analisis data variabel iklim komunikasi organisasi penyumbang skor tertinggi ada pada faktor keterbukaan dalam komunikasi ke bawah. Temuan penelitian ini memperkuat temuan hasil penelitian dari (Novianti, 2014) yang mengkaji hubungan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai Kecamatan Kota Bekasi. Hasil penelitian menyatakan iklim komunikasi yang ada pada kantor Kecamatan yang berada di Bekasi sudah cukup memuaskan. Karena hubungan antara atasan dan bawahan sudah cukup berjalan dengan baik. Mulai dari atasan menjaga hubungan yang harmonis dengan bawahan, atasan yang bersikap jujur dan mau mengakui kesalahan jika berbuat keliru sampai sesama rekan kerja saling memberikan informasi dan saling mendukung satu sama lain.

Hasil analisis data variabel kepuasan kerja penyumbang skor tertinggi ada pada faktor *work itself*. Temuan penelitian ini memperkuat temuan hasil penelitian dari (Saputro et al., 2014) yang berjudul pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan non-manajerial (Studi pada PT INTI (Persero)). Hasil Penelitian menyatakan mayoritas kepuasan kerja karyawan PT INTI (persero) merasa puas terhadap pekerjaannya dan menyukai pekerjaan yang dilakukan saat ini sehingga perasaan senang untuk bekerja di perusahaan terus tumbuh pada diri karyawan.

Merujuk juga pada pendapat (Pace, R. Wayne & Faules, 2001) suatu iklim komunikasi organisasi dikatakan berjalan dengan baik apabila ada 6 faktor diantaranya, kepercayaan, pembuat keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi, mendengarkan dalam komunikasi keatas, dan memikirkan tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Iklim komunikasi organisasi yang terjadi di organisasi seperti sekolah bisa membuat seseorang terutama guru merasa nyaman berada di lingkungan sekolah. Karena apabila iklim

komunikasi organisasi terjalin dengan baik dan guru akan merasa puas dengan pekerjaannya maka kualitas pengajaran dari guru tersebut bisa meningkat sehingga dapat menghasilkan pengajaran yang baik. Sedangkan kepuasan kerja guru dinyatakan tinggi apabila faktor gaji/pembayaran, *work itself*, promosi, supervise dan rekan kerja terpenuhi dengan baik. Bila para guru sudah memenuhi kewajibannya maka secara otomatis hak akan terpenuhi. pada penelitian kali ini nilai kepuasan guru yang tinggi pada *work itself*. Artinya guru PNS yang ada di MTsN Se-Kabupaten Ngawi merasa puas dengan pekerjaannya sebagai guru. Rasa puas ini bisa muncul karena motivasi mereka untuk menjadi tenaga pengajar sesuai dengan keinginan dari individu masing-masing.

Hal ini sejalan dengan jurnal acuan penelitian sebelumnya dari (Ghavifekr & Sheila, 2016), hasil temuannya menyatakan bahwa sekolah menengah di Sabah memiliki iklim yang positif dan terbuka. dengan faktor perilaku profesional guru sebagai faktor penyumbang terbesar. Hasil penelitian ini menunjukkan perlunya untuk menyediakan iklim organisasi yang positif dan menjaga kepuasan kerja guru oleh para pelaku dan pembuat kebijakan dengan harapan dapat meningkatkan kualitas sekolah di Malaysia.

Setiap organisasi akan memiliki iklim komunikasi yang berbeda-beda. Tergantung bagaimana lingkungan kerja dan komunikasi yang mereka ciptakan kepada atasan, kepada bawahan dan rekan sesama kerja. Sama seperti yang terjadi di 10 MTsN yang ada di Kabupaten Ngawi. Permasalahan yang ada pada guru berhubungan dengan iklim komunikasi organisasi yang terjadi di lingkungan mereka. Dengan waktu mengajar yang lebih lama berada di sekolah membuat iklim komunikasi organisasi menjadi penting kaitannya dengan kepuasan kerja dari guru itu sendiri. Karena iklim komunikasi organisasi yang terbuka memacu guru untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut dalam benak guru. Ketidakpuasan yang dialami guru seperti itu bisa ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Hubungan antara iklim komunikasi organisasi yang ada di sekolah menjadi positif dan kuat dengan kepuasan kerja guru. Sehingga tujuan utama sekolah akan terwujud.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ada hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja guru PNS MTsN Se-Kabupaten Ngawi. Temuan nilai koefisien korelasi sebesar 0,591 menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif cukup kuat. Sehingga dapat diartikan semakin tinggi iklim komunikasi organisasi semakin tinggi pula kepuasan kerja yang terbentuk.

Penelitian ini terbatas pada bahasan secara kuantitatif mengenai studi korelasi iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja saja. Penggunaan metode secara kuantitatif dengan dirasa belum mampu menjelaskan secara detail. Pada penelitian berikutnya disarankan agar meneliti pada satu sekolah menggunakan metode kualitatif dengan teknik *deep interview*. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat dijadikan pijakan bagi pengembangan penelitian selanjutnya dengan penambahan variabel dan metode penelitian yang lainnya di obyek yang berbeda. Misalnya menggunakan 3 variabel ditambah dengan prestasi kerja atau produktifitas kerja dan metode yang digunakan juga dapat berupa studi regresi, maupun studi kualitatif. Sehingga penelitian dapat dikembangkan secara lebih dalam lebih kritis lagi.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi khususnya untuk anggota MKKM agar dapat mengatasi permasalahan yang terjadi di masing-masing sekolah, sehingga suasana iklim yang negative dan kepuasan kerja guru yang rendah bisa diatasi agar kualitas guru semakin lebih baik lagi.

PERSANTUNAN

Penelitian ini disusun agar dapat memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta. terselesaikannya penelitian ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari pihak lain, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis hendak mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada guru PNS MTsN Se-kabupaten Ngawi yang telah bersedia menjadi objek penelitian dan Bapak Budi Santoso, S.Sos, M.Si selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan petunjuk, arahan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga bisa terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bungin, B. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Dinu, V. (2013). Organizational Climate Diagnosis - Connections With Employee - Organization Fit. Case Study. *Revista Academiei Fortelor Terestre*, 18(2), 139–147. Retrieved <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=90602389&site=ehost-live>

- Ernawati, E. (2011). Iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja karyawan, eprints.uns.ac.id.
- Ghavifekr, S., & Sheila, N. (2016). The relationship between school ' s organizational climate and teacher ' s job satisfaction : Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review*, 17(1), 87–106. <https://doi.org/10.1007/s12564-015-9411-8>
- Hassan, B., Maqsood, A., & Riaz, M. N. (2011). Relationship Between Organizational Communication Climate and Interpersonal. *Pakistan Journal of Psychology*, 42(2), 23–41.
- Kriyantono, R. (2010). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Disertai Contoh Praktis Riset Media Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Kusumawardhani, E. N. W. (2015). IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PRESTASI (Studi Deskriptif Kualitatif Tentang Iklim Komunikasi Organisasi).
- Masmuh, A. (2008). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Muhammad, D. A. (2007). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nalla, M. K., & Kang, W. (2012). Organizational Climate, Perceived Citizen Support, and Job Satisfaction of Police Officers: Findings from the Post-Grand Reform Era in South Korea. *Asian Journal of Criminology*, 7(2), 153–171. <https://doi.org/10.1007/s11417-012-9127-1>
- Nencini, A., Romaioli, D., & Meneghini, A. M. (2015). Volunteer Motivation and Organizational Climate: Factors that Promote Satisfaction and Sustained Volunteerism in NPOs. *Voluntas*, 27(2), 618–639. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9593-z>
- Novianti, A. (2014). Hubungan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai kecamatan kota bekasi.
- Pace, R. Wayne & Faules, D. F. (2001). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja perusahaan*. (D. Mulyana, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Romli, K. (2011). *komunikasi organisasi lengkap*. Jakarta: Grasindo.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saputro, R. D., Safitri, N., Administrasi, D. I., Ilmu, F., Politik, I., & Indonesia, U. (2014). KEPUASAN KERJA KARYAWAN NON-MANAJERIAL (STUDI PADA PT INTI (PERSERO)).
- Siregan, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, B. (2012). PRODUKTIVITAS DOSEN (Kajian Faktor-Faktor Penduga Diketahui) Oleh, *Varia Pend*(4), 113–121.