

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Iklim Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah kombinasi dari perasaan dan persepsi karyawan yang berbeda yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu karyawan ke karyawan lainnya (Sunyoto, 2015). Perilaku karyawan dalam organisasi merupakan hasil dari kepribadian mereka dan lingkungan tempat mereka bekerja. Sikap kerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan hubungan sosial yang berbeda, yang membentuk lingkungan kerja karyawan. Ketika mengacu pada persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya, banyak istilah dan definisi yang berbeda dapat ditemui seperti lingkungan organisasi, lingkungan psikologis, lingkungan kolektif dan budaya organisasi.

Satrio dan Made Suwandana (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas dari setiap proses interaksi didalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja. Jika para karyawan mempersepsikan bahwa perusahaan menerapkan peraturan yang tidak memiliki kesesuaian dengan nilai dirinya, maka kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya jika para karyawan mempersepsikan perusahaan menerapkan

peraturan yang memiliki kesesuaian dengan nilai dirinya, maka kepuasan akan tercipta.

Abdurrahman Hadi dan Rudi Salam (2016:36) menyatakan bahwa iklim sebagai suatu persepsi atau anggapan bersama-sama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal. Iklim sebagai suatu representasi dan tujuan-tujuan organisasi dan alat-alat dan cara-cara yang ditiru dan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Fey dan Beamish menyatakan bahwa dalam konsep yang bersifat tradisional, iklim organisasi bertujuan untuk menggambarkan kondisi sepiantas dari suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu

Menurut Llita (2017:58) iklim organisasi adalah sekumpulan deskripsi tentang karakteristik organisasi yang membedakannya dari organisasi lain dan menimbulkan persepsi individu terhadap organisasi tersebut. Menurut Suranto & Lestar (2014), dalam Nenah (2017: 263) Suasana organisasi adalah semua tentang apa yang dimiliki karyawan dan mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan tugas yang diberikan. Suasana organisasi dapat mempengaruhi karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa. Oleh karena itu, tempat kerja yang baik dan sehat memerlukan suasana organisasi agar karyawan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat didefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (seperti individu dan kelompok) dan mereka yang selalu berhubungan dengan organisasi (seperti pemasok, pelanggan, konsultan, dan pengusaha) tentang apa yang secara teratur

terjadi di lingkungan internal organisasi dan hubungan serta pengaruhnya. perilaku organisasi dan kinerja organisasi. Persepsi karyawan yang negatif terhadap organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja. Perilaku ini mempengaruhi kinerja pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi.

2.1.1.2. Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi iklim organisasi menurut Kusnan dalam Darodjat (2015: 85) yaitu sebagai berikut.

1. Tanggung Jawab

Bagaimana arti indeks tanggung jawab terhadap kinerja tugas dan pencapaian hasil karyawan di perusahaan.

2. Identitas Individu dalam Organisasi

Individualitas dalam suatu organisasi berarti karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) untuk bekerja dengan disiplin yang sama dan mencapai tujuan perusahaan.

3. Kehangatan antar pegawai

Interaksi antar karyawan mirip dengan kerjasama antar karyawan dalam menciptakan komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

4. Dukungan

Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar pegawainya.

5. Konflik

Konflik diartikan bagaimana karyawan menangani konflik atau masalah antara individu atau kelompok.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Strees dalam Winata (2013:32) menyatakan bahwa ada lima faktor - faktor yang mempengaruhi iklim organisasi kerja karyawan, antara lain:

1. Penempatan Personalia

Masalah rekrutmen atau perekrutan tenaga kerja sangatlah penting, karena jika terjadi kesalahan dalam proses rekrutmen dapat mengganggu perilaku pegawai dan pada akhirnya merugikan lingkungan organisasi. Saat menempatkan seorang manajer, Anda harus mempertimbangkan berbagai aspek atau kondisi, seperti: Kualifikasi, hobi, keterampilan, pengalaman karakter yang ada.

2. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi, proses komunikasi tidak ada habisnya, komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, dan suasana organisasi tercipta melalui komunikasi. Hubungan formal dan informal muncul. Komunikasi formal dapat berlangsung pada pertemuan atau acara formal lainnya. Komunikasi informal terjadi selama kegiatan informal, seperti istirahat, di luar forum formal.

3. Pendinasaan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam segala aspek serta perubahan lingkungan. Proses transformasi ini sangat penting untuk diramalkan agar tidak berujung pada mati rasa bahkan kemunduran organisasi. Peran pemimpin ini adalah membuat staf atau karyawan lebih dinamis dan mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi.

4. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan penting dalam organisasi sebagai penghubung antara bagian-bagian organisasi untuk menciptakan keseluruhan dalam organisasi.

5. Kondisi Lingkungan

Keadaan lingkungan kerja sering disebut dengan suasana atau situasi di tempat kerja. Artinya kondisi sarana atau fasilitas yang ada, seperti kantor administrasi, ruang rapat, lobi, ruang kerja staf, ruang tamu, dll. Kondisi fasilitas ini berdampak langsung bukan pada mempengaruhi lingkungan kerja yang sehat, melainkan mempengaruhi pada suasana hati karyawan.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat norma, persepsi, dan pola perilaku yang dikembangkan atau dikembangkan dalam suatu organisasi untuk mengatasi asumsi atau keyakinan bahwa organisasi tersebut telah berjalan dengan baik sehingga dipandang secara positif dan karyawan baru layak diajari cara berpikir

dan bertindak. itu baik ketika mereka melakukan pekerjaan mereka. Secara umum, budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang membentuk identitas organisasi dan perilaku anggotanya. Budaya organisasi mengacu pada bagaimana karyawan berhubungan dengan karakteristik budaya organisasi (Ahmad, 2015).

Sutrisno dalam Ngusmanto, Menekankan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, atau norma yang valid yang telah diterima dan diikuti oleh anggota organisasi dalam jangka waktu yang lama sebagai pedoman perilaku dan solusi memecahkan masalah organisasi (Ngusmanto, 2017). Robbins dan Judge menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna yang dimiliki bersama oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari yang lain (Stephen, 2015).

Schein dalam Sugandi juga menyatakan budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan pandangan dunia organisasi yang diperkenalkan, dipahami, dan dipraktikkan oleh semua anggota organisasi dan diajarkan kepada karyawan baru organisasi sebagai sarana tindakan dan kesepakatan yang benar untuk diikuti dan sebagai pedoman untuk itu. anggota dalam praktek (Syamsu, 2017).

Berdasarkan pemaparan ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan pola perilaku berupa seperangkat norma, persepsi, dan pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam suatu organisasi dan dimiliki bersama, dipahami, dan dipraktikkan oleh seluruh anggota organisasi.

2.1.2.2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Syamsu Q Badu (2017), fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut.

1. Budaya membuat perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya memberikan rasa identitas kepada para anggota organisasi.
3. Budaya mendorong keterlibatan dengan sesuatu yang melampaui kepentingan pribadi atau individu
4. Budaya adalah perekat sosial yang dapat menyatukan organisasi dengan menyediakan karyawan dengan standar yang tepat untuk dijunjung tinggi (Syamsu, 2017).

Schein dalam Nurlaila, juga memaparkan budaya melakukan sejumlah fungsi untuk memecahkan masalah adaptasi anggota organisasi terhadap lingkungan eksternal mereka, khususnya dengan memperkuat pemahaman anggota organisasi, kemampuan misi dan strategi, tujuan, metode, tindakan dan evaluasi. Budaya juga membantu memecahkan masalah integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman dan kemampuan anggota organisasi untuk mengekspresikan diri, berkomunikasi, setuju atau setuju secara internal, kekuasaan dan aturan, hubungan antar anggota organisasi (karyawan), remunerasi dan sanksi (Nurlaila, 2012).

2.1.2.3. Karakteristik Budaya Organisasi

Terdapat sepuluh karakteristik budaya organisasi, yaitu sebagai berikut.

1. Inisiatif

Inisiatif individu disebut sebagai derajat tanggung jawab, kebebasan atau kemandirian yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat.

2. Toleransi terhadap Tindakan Beresiko

Budaya organisasi harus menekankan bagaimana karyawan termotivasi untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko. Budaya organisasi dinilai baik bila mampu membuat anggota/pegawai bertindak agresif, berinovasi dan berani mengambil resiko atas apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pedoman tersebut dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa baik organisasi dapat dengan jelas menetapkan tujuan dan harapan yang diinginkan. Tujuan dan harapan tersebut dinyatakan dengan jelas dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Keadaan ini dapat mempengaruhi aktivitas organisasi.

4. Integrasi

Integrasi mengacu pada sejauh mana suatu organisasi dapat memotivasi unit-unit organisasi untuk bekerja secara terkoordinasi. Kesatuan unit organisasi dalam bekerja dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan.

5. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen mengacu pada sejauh mana manajer dapat memberikan komunikasi atau instruksi yang jelas, bantuan dan dukungan

kepada bawahan. Perhatian manajemen kepada karyawan berkontribusi pada kelancaran fungsi organisasi.

6. Alat Kontrol

Kontrol yang dapat digunakan adalah aturan atau standar yang berlaku di organisasi. Oleh karena itu, diperlukan seperangkat aturan dan manajer (manajer lini) untuk memantau dan mengendalikan perilaku karyawan dalam organisasi (Mahmuda, 2019).

7. Identitas

Identitas adalah sejauh mana karyawan dalam suatu organisasi dapat diidentifikasi sebagai unit daripada sebagai kelompok kerja tertentu. Kepercayaan diri sebagai satu kesatuan sangat mendukung manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

8. Sistem Imbalan

Sistem imbalan disengaja dalam pembagian penghargaan (seperti promosi, promosi, dll.) Didasarkan pada kinerja karyawan daripada senioritas atau prestasi.

9. Toleransi terhadap Konflik

Sejauh mana karyawan didorong untuk mengungkapkan ketidaksetujuan dan kritik secara terbuka. Ketidakepakatan atau kritik adalah fenomena yang umum tetapi dapat digunakan sebagai sarana untuk memperbaiki atau mengubah strategi untuk mencapai tujuan bisnis.

10. Pola Komunikasi

Tingkat komunikasi dibatasi oleh hierarki formal pemerintahan. Terkadang hirarki kekuasaan dapat mengganggu pola komunikasi antara pemimpin dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri (Mahmuda, 2019).

2.1.2.4. Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2015) yaitu sebagai berikut.

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Inovasi dan pengambilan risiko mengacu pada sejauh mana anggota organisasi atau karyawan termotivasi untuk berinovasi dan mengambil risiko.

2. Perhatian terhadap hal rinci/detail

Perhatian terhadap detail, khususnya sejauh mana anggota organisasi atau staf harus menunjukkan ketelitian, analisis, dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi terhadap Hasil

Berorientasi pada hasil, yaitu suatu tingkatan manajemen yang berfokus pada hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi terhadap Individu

Orientasi orang (individu), terutama sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil pada orang-orang dalam organisasi.

5. Orientasi terhadap Tim

Orientasi tim, mengacu pada sejauh mana pekerjaan organisasi dilakukan dalam kelompok kerja daripada individu.

6. Agresivitas

Keagresifan adalah sejauh mana orang-orang dalam suatu organisasi lebih agresif dan kompetitif daripada santai.

7. Stabilitas

Stabilitas, artinya sejauh mana kegiatan organisasi lebih menekankan pada mempertahankan status quo daripada pertumbuhan atau inovasi (Stephen, 2015).

2.1.3. Komunikasi Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan mentransfer informasi dan pemahaman dari satu orang ke orang lain. Penyampaian informasi yang disebutkan dalam komunikasi membutuhkan proses komunikasi. Menurut Achmad (2014: 14-65), Komunikasi adalah proses pengiriman dan pertukaran pesan, baik itu fakta, ide, perasaan, data atau informasi, dari satu orang ke orang lain. Proses ini dilakukan untuk mempengaruhi dan/atau memodifikasi perilaku penerima informasi dan pesan yang dilindungi.

Menurut Arni (2016: 4), berpendapat bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima pesan untuk mengubah perilaku. Menurut Sutrisno (2017: 17),

Komunikasi adalah istilah dengan banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan dengan komunikasi sebagai proses sosial, dimana komunikasi ada dalam konteks ilmu-ilmu sosial. Ilmuwan sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang biasanya berfokus pada aktivitas manusia dan hubungan antara pesan dan perilaku. Robbins (2016) menyatakan bahwa komunikasi membantu membangun motivasi dengan memberi tahu karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana seberapa baik kinerja mereka, dan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja yang buruk.

Berdasarkan pemaparan ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud Komunikasi adalah proses interaksi antara manajer dan karyawan, menyampaikan instruksi lisan atau tertulis, informasi, saran dan tujuan bisnis untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara manajer dan karyawan untuk meningkatkan karyawan. Pencapaian dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2. Unsur Komunikasi

Menurut Joushan (2015) komunikasi bisa terjadi karena adanya beberapa unsur yang terkait untuk membangun sebuah komunikasi. Berikut ini unsur pembangun komunikasi:

1. Sumber

Pusat informasi atau penyiar informasi. Komunikasi dengan kami dapat dilakukan oleh satu atau lebih orang (kelompok), misalnya organisasi, klub, dll. Sumber komunikasi disebut juga media.

2. Penerima

Bagian yang dituju oleh pengirim pesan atau informasi oleh sumber (komunikator). Penerima bisa mencakup satu orang atau lebih. Penerima juga bisa disebut komunikator

3. Pesan

Informasi yang dikirim oleh pengirim pesan kepada penerima (komunikator). Pesan dapat dikirim secara langsung atau melalui sarana komunikasi yang tersedia.

4. Media

Alat komunikasi untuk mengirimkan pesan atau informasi dari sumber ke penerima.

5. Efek

Pengaruh dipikirkan dan dirasakan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Ini kemudian memengaruhi cara mereka melihat pesan.

6. Umpan Balik

Suatu bentuk saran atau umpan balik setelah menerima pesan yang diterima.

2.1.3.3. Jenis-jenis Komunikasi

Arni (2016: 4), membagi komunikasi ke dalam beberapa jenis, yaitu sebagai berikut.

1. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal adalah bentuk yang paling umum digunakan dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi seorang manajer untuk mengetahui lebih banyak tentang komunikasi verbal. Komunikasi verbal mengacu pada komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata baik secara lisan maupun tulisan. Komunikasi verbal merupakan ciri khas manusia. Tidak ada makhluk lain yang dapat menyampaikan makna yang berbeda melalui kata-kata. Kemampuan untuk menggunakan komunikasi verbal secara efektif sangat penting karena komunikasi verbal memungkinkan identifikasi tujuan, pengembangan strategi dan perilaku untuk mencapainya. Komunikasi verbal dapat dibedakan menjadi komunikasi lisan dan tertulis. Komunikasi lisan dapat didefinisikan sebagai proses di mana pembicara berinteraksi secara lisan dengan pendengar, mempengaruhi perilaku penerima. Dalam komunikasi tertulis, jika keputusan yang dikomunikasikan oleh manajemen dienkrupsi dengan simbol yang tertulis di atas kertas atau di tempat lain yang dapat dibaca, itu dikirim ke karyawan yang dituju. Ada banyak jenis komunikasi lisan dalam organisasi, seperti: instruksi, penjelasan, laporan lisan, diskusi untuk mendapatkan persetujuan politik, mempromosikan penjualan, dan menghormati anggota organisasi lainnya. Sebaliknya,

dengan komunikasi tertulis, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, seperti tampilan komunikasi dan pilihan kata.

2. Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal sama pentingnya dengan komunikasi verbal karena keduanya bekerja sama dalam proses komunikasi. Dengan adanya komunikasi nonverbal dimungkinkan untuk menekankan, mengulangi, melengkapi dan mengganti komunikasi verbal, sehingga lebih mudah untuk menginterpretasikan maknanya. Yang kami maksud dengan komunikasi nonverbal adalah pembuatan dan pertukaran pesan tanpa menggunakan kata-kata, seperti komunikasi menggunakan gerakan tubuh, gerak tubuh, suara non-verbal, komunikasi dengan mata, ekspresi wajah, kedekatan dan sentuhan. Atau sekali lagi, kita dapat mengatakan bahwa semua fakta seputar situasi komunikatif tidak ada hubungannya dengan ucapan atau tulisan. Dengan komunikasi nonverbal, orang dapat mengungkapkan perasaannya melalui ekspresi wajah, nada suara, atau kecepatan bicara. Tanda-tanda komunikasi nonverbal belum sepenuhnya teridentifikasi, namun penelitian menunjukkan bahwa cara seseorang duduk, berdiri, berjalan, dan berpakaian mengkomunikasikan informasi kepada orang lain. Setiap gerakan seseorang dapat mengungkapkan asal usul, sikap, kesehatan, atau bahkan keadaan psikologisnya. Makna komunikasi verbal dapat diperoleh melalui hubungan komunikasi verbal dan non verbal. Dengan kata lain,

komunikasi verbal lebih mudah diinterpretasikan dengan mempertimbangkan isyarat nonverbal yang menyertai komunikasi verbal.

3. Komunikasi dari atas ke bawah

Komunikasi *top-down* dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengalir ke bawah melalui level manajemen hingga karyawan dan karyawan yang paling bawah. Tujuan utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan arahan, informasi, arahan, saran/saran dan evaluasi kepada bawahan dan untuk menginformasikan anggota organisasi tentang tujuan dan kebijakan organisasi. Pesan atau pesan hilir dapat ditulis atau diucapkan dan biasanya disampaikan melalui catatan, laporan atau dokumen lain, buletin, rapat atau diskusi, dan interaksi antar individu atau kelompok kecil. Salah satu kelemahan saluran komunikasi ini adalah kemampuan menyaring atau menyensor informasi penting yang ditujukan kepada bawahan. Dengan kata lain, informasi yang diterima dari bawahan bisa jadi tidak selengkap aslinya.

4. Komunikasi dari bawah ke atas

Fungsi utama komunikasi *top-down* adalah membiarkan manajemen tingkat atas mengetahui apa yang terjadi di tingkat bawah. Jenis komunikasi ini mencakup laporan berkala, pernyataan, gagasan, dan permintaan keputusan. Ini dapat dilihat sebagai data atau umpan balik informatif dari manajemen senior. Manajer harus benar-benar

mempercayai bawahannya untuk berhasil di saluran komunikasi ini. Kalau tidak, informasi dari bawahan, betapapun baiknya, tidak ada gunanya baginya, karena hanya muncul keraguan atau ketidakpercayaan terhadap informasi tersebut.

5. Komunikasi Lateral atau Horizontal

Komunikasi ini meliputi hal-hal sebagai berikut.

- a. Komunikasi antara anggota kelompok kerja yang sama.
- b. Komunikasi yang terjadi antar departemen pada level organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinasi dan merupakan konsekuensi dari konsep spesialisasi organisasi. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memudahkan koordinasi dan troubleshooting. Komunikasi sampingan tidak hanya membantu mengoordinasikan aktivitas sampingan, tetapi juga menghindari proses penyelesaian masalah yang lambat.

6. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal adalah komunikasi secara diagonal melalui rantai komando organisasi. Ini biasanya akibat dari hubungan antara layanan online dan karyawan, khususnya hubungan yang terjalin antara pekerja online dan karyawan bisa berbeda, yang akan membentuk beberapa persimpangan komunikasi yang berbeda selanjutnya.

2.1.3.4. Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016: 10-11) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan persis seperti yang dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah timbulnya saling pengertian, dan untuk mencapainya, baik komunikator dan yang dikomunikasikan harus saling memahami fungsi masing-masing. Komunikator memiliki kemampuan untuk menyampaikan pesan sedangkan komunikator memiliki kemampuan untuk menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi tidak hanya berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan nyaman lebih baik untuk interaksi daripada suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Kesan menarik tercipta dalam suasana seperti itu.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Ketika berkomunikasi dengan orang lain mengubah perilaku, maka komunikasi yang berlangsung menjadi efektif, dan ketika sikap orang tersebut tidak berubah, maka komunikasi menjadi tidak efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Ini secara tidak sengaja meningkatkan tingkat hubungan interpersonal dalam proses komunikasi yang efektif. Seringkali ketika orang sudah memiliki ide yang sama, kesamaan karakter, hubungan, hubungan itu sendiri baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif ketika kedua belah pihak bertindak atas komunikasi tersebut.

2.1.4. Kepuasan Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Karyawan

Ketika berbicara tentang sikap karyawan, biasanya mengacu pada kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge, kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif (Stephen, 2015).

Green berg dan Baron dalam Meithiana Indahsari, menggambarkan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dimiliki orang terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, Gibson menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Ini adalah hasil dari pemahaman mereka tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau segi pekerjaan seseorang, jadi

kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Seseorang mungkin relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Meithiana, 2017).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan

Kreitner dan Kinicki dalam Masram, dkk menjelaskan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Keputusan ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memberikan individu kesempatan untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Keputusan adalah hasil yang memenuhi harapan. Keputusan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang orang harapkan dan apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka. Jika harapan lebih tinggi dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Di sisi lain, orang merasa puas ketika menerima manfaat yang melebihi harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan adalah hasil dari persepsi terhadap pekerjaan yang memungkinkan terwujudnya nilai-nilai profesional penting individu.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan tergantung pada seberapa adil orang diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja adalah fungsi dari sifat kepribadian dan faktor genetik. Artinya, selain karakteristik lingkungan kerja, perbedaan karakteristik individu juga penting dalam menjelaskan kepuasan kerja. (Masram dkk, 2017).

2.1.4.3. Indikator Kepuasan Karyawan

Luthans (2017) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Promosi

Peluang promosi memiliki efek yang berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki bentuk yang berbeda dan disertai dengan imbalan yang berbeda.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Ada dua dimensi gaya supervisor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama berpusat pada karyawan, dan dimensi lainnya adalah partisipasi atau pengaruh, seperti yang ditunjukkan oleh manajer yang memberdayakan orang dalam pengambilan keputusan.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana bagi setiap karyawan. Kelompok kerja, terutama kolektif yang kuat, berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran, dan bantuan bagi anggota individu.

6. Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja (Fred, 2016).

2.2. Penelitian Terdahulu

Guna menguatkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam tahun 2022 maka penulis merangkum beberapa penelitian terdahulu, yaitu sebagai berikut.

Ainun Khulfatya (2020) dalam jurnal Fakultas Ekonomi Manajemen UNM dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Parepare Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi perusahaan dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja karyawan. Analisis regresi linier sederhana digunakan sebagai metode analisis, dimana jumlah seluruh karyawan merupakan sampel acak sebanyak 80 karyawan. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel komunikasi organisasi dengan nilai signifikansi 0,002 dari t tabel 1,668 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga H1 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu komunikasi organisasi (X1) mempunyai hubungan atau pengaruh yang jelas atau parsial terhadap variabel terikat atau variabel terikat yaitu kepuasan kerja pada PT Hadji Kalla Toyota Cab. Pasangan demi pasangan.

Paramitha dkk. (2018) Citra Widya dalam jurnal Bildungs. ISSN: 2086-0412 dengan judul Pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Kebijakan Provinsi DKI Jakarta. Data dikumpulkan untuk perusahaan melalui survei online. Pada penelitian ini dan analisis SEM dengan smart-PLS 3, digunakan data sebanyak 132 responden sebagai sampel. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, suasana organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi. tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, suasana kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Darmadi (2016), Jurnal Eksekutif Vol. 13 No 2 berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Tenaga Kerja Indonesia. Populasi penelitian terdiri dari 160 pegawai YTKI dengan menggunakan sampel acak sederhana dari populasi umum, sehingga besar sampel dalam penelitian ini adalah 114 orang. Alat penelitian untuk setiap variabel adalah kuesioner yang berisi pertanyaan/ Pernyataan yang dijawab oleh responden. Instrumen dikalibrasi untuk menguji validitas dan koefisien reliabilitas item. Validitas item dihitung menggunakan koefisien product moment dan reliabilitas menggunakan koefisien alpha Cronbach. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menguji hipotesis dengan analisis jalur dan menggunakan software SPSS+Amos versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki P-value sebesar 0,002 ($<0,05$) atau berpengaruh hanya sebesar 1,9% terhadap kepuasan kerja, sedangkan iklim organisasi memiliki P-value sebesar 0,000 ($<0,05$) atau berpengaruh secara keseluruhan sebesar 80,7 . % terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja P-value 0,000 ($<0,05$) atau pengaruh keseluruhan sebesar 46,2%. Budaya perusahaan, suasana kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki dampak sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Kepuasan/perilaku kepuasan adalah ketika suasana organisasi di tempat kerja

merupakan suasana yang menyenangkan yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara optimal dan mencapai efisiensi yang maksimal, dalam hal ini efisiensi organisasi/perusahaan tinggi atau tercapai.

Safari dkk. (2019) Jurnal Ilmiah MEA (Management, Economics and Accounting) dalam e-ISSN: 2621-5306 dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah komunikasi perusahaan dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong. 36 orang berpartisipasi dalam penelitian ini. Metode yang digunakan untuk menentukan besar sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana pemilihan sampel didasarkan pada seluruh anggota populasi. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa koefisien validitas seluruh pernyataan yang dibuat melebihi titik kritis sebesar 0,300. Ini menunjukkan bahwa semua reaksi yang diberikan telah memenuhi tugas pengukurannya. Dan berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen diperoleh nilai koefisien alpha sebesar 0,844. Nilai ini lebih besar dari 0,600, menunjukkan bahwa variabel kepuasan karyawan telah terbukti dapat diandalkan. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PD. BPR LPK Cabang Garut Kota Bayongbong terhitung 28,7% dan sisanya 71,3% merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan penelitian teoritis, variabel eksternal lain yang mempengaruhi

kepuasan kerja adalah: Kinerja karyawan, motivasi, kompensasi, efektivitas manajemen, budaya organisasi dan stres kerja.

Aryanto dkk (2019) dalam Jurnal Volume Laba. 13 Tidak. 2 Tahun 2019 berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Lingkungan Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Karyawan Kelompok Kerja Sama Cipta Sejahtera). Penelitian yang bertempat di Koperasi Cipta Sejahtera ini merupakan bagian dari penelitian interpretatif dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah budaya organisasi dan variabel terikatnya adalah lingkungan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dalam bentuk kuesioner yang dibagikan kepada 60 (enam puluh) orang pegawai kelompok kerjasama Cipta Sejahtera, yang bervariasi dalam usia, pendidikan, jenis kelamin, dan senioritas pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan organisasi, (2) lingkungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan (3) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Renil *et al* (2019) dalam Jurnal al-Fikrah, Vol. VII Edisi 2 Desember 2019 berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan. Variabel penelitian meliputi variabel bebas (bebas) yaitu lingkungan organisasi dan budaya organisasi, sedangkan variabel terikat (relevan) adalah kinerja guru. Subyek penelitian ini adalah 48 orang guru dari SMA Negeri 1 Pariangan. Sampel untuk penelitian ini adalah sampling jenuh atau disebut juga full sampling. Jenis dan sumber data penelitian ini adalah data

primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara dan alat yang digunakan adalah kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis kinerja guru SMA Negeri 1 Pariangan dalam kaitannya dengan lingkungan organisasi dan budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pariangan pada kelompok sedang dengan persentase 20,1%; (2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pariangan golongan sedang sebesar 11,9%; (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan berada pada rerata kelompok sebesar 29,2%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja di SMA Negeri 1 Pariangan dapat dicapai melalui lingkungan yang kondusif dan budaya organisasi yang kuat

Rofiq (2022) dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia e-ISSN: 2598-9502 dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungs. Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory yaitu penelitian yang meneliti pengaruh antar variabel. Populasi penelitian ini hanya terdiri dari karyawan PT Timur Jaya Prestas. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi dokumenter. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengukur pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Timur Jaya Prestas. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik

populasi. Dari jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti mengambil 80 orang karyawan dari seluruh populasi. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja pada analisis frekuensi dinilai cukup baik dengan nilai 3,8 dan komunikasi dinilai cukup baik dengan nilai 3,9. Pada uji asumsi klasik (uji linearitas regresi untuk korelasi positif dan nilai signifikansi 0,000), uji normalitas regresi dengan uji Kolmogorov-Smirnov memberikan hasil signifikansi atau probabilitas sebesar $0,102 > 0,05$ yang berarti data kedua variabel berdistribusi normal, heteroskedastisitas . uji menyatakan bahwa model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas dan layak untuk dilakukan pengujian, uji autokorelasi untuk $dw > du$ adalah $2,037 > 1,6882$, sehingga tidak terdapat autokorelasi positif). Pada analisis regresi linier, $\hat{Y}=28,591+0,659x$ analisis koefisien korelasi adalah 0,653, analisis determinasi (r^2) adalah 0,426 atau 42,6%. Pada uji t diketahui bahwa t hitung $> t$ tabel yaitu $7,615 > 1,667$.

Pryan (2017) dalam Jurnal ISSN Unikom:3573-1900 dengan judul Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Employee Engagement Pada Pt. Edward Forrer Bandung - Jawa Barat. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kontrol. Unit analisis penelitian ini adalah staf PT. Edward Forrer Bandung, tempat tinggal 121 orang. Pengambilan sampel menggunakan random sampling sebagai metode pengambilan sampel, sehingga total sampel sebanyak 55 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap employee engagement. Di antara kedua variabel independen tersebut, iklim organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar

terhadap employee engagement daripada kepuasan kerja. Suasana organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi mendorong atau berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Pryan (2017) dalam Jurnal ISSN Unikom: 3573-1900 dengan judul Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Employee Engagement Pada Pt. Edward Forrer Bandung - Jawa Barat. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kontrol. Unit analisis penelitian ini adalah staf PT. Edward Forrer Bandung, tempat tinggal 121 orang. Sampel acak digunakan untuk pengambilan sampel menurut metode Chaur (2014) dalam The Asian Journal of Shipping and Logistics ISSN: 373-392 berjudul "Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Rangka Operasional Terminal Pelabuhan Kaohsiung". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui iklim organisasi terminal industri di pelabuhan Kaohsiung. Data yang Dikumpulkan oleh Survei. Kuesioner dikembangkan dalam proses yang meliputi penelitian literatur, wawancara, pre-test dan pilot test. Analisis faktor eksplorasi, ANOVA dan analisis regresi digunakan untuk menganalisis data responden. Selain itu, iklim organisasi yang paling penting dalam operasi akhir, yaitu. sistem manajemen, penghargaan dan motivasi, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan laissez-faire, serta kepuasan kerja karyawan digunakan sebagai variabel penjelas dalam penelitian ini. Hasilnya ditafsirkan sedemikian rupa bahwa kepuasan kerja karyawan

Mega et al (2021) DOI dalam Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen: <http://dx.doi.org/10.17977> *Iklm Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Peran mediasi kepuasan kerja*. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Populasi penelitian ini adalah karyawan hotel bintang 3 di Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sequential sampling, dan dipilih 146 responden sesuai dengan karakteristik penelitian. Teknik analisis data menggunakan SEM (Structural Equation Modeling)-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh berbeda terhadap variabel terikat yaitu iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil uji penempatan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai fasilitator dan mempengaruhi organisasi. iklim dan budaya kinerja karyawan. Pelajaran ini menunjukkan bahwa manajemen hotel harus terus menjaga iklim dan budaya perusahaan yang positif sehingga karyawan dapat berpikir bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Keterikatan Antara Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan organisasi (Choiriyah, Soegito, & Roshayanti, 2017), (Werang, 2015), Wahyuni, Kanto, dan Kriyantono (2015), dalam hal ini menggunakan konsep lingkungan organisasi, iklim. . berhubungan dengan kepuasan kerja

karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan ruang organisasi sangat penting, karena ruang yang tertata dapat memberikan ruang organisasi yang sehat dan efektif bagi kegiatan sekolah. Lingkungan organisasi adalah lingkungan manusia di mana orang-orang dalam organisasi dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Mempengaruhi karyawan organisasi untuk memimpin kinerja organisasi di semua lingkungan yang dihadapi karyawan. Karena lingkungan yang baik berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap moral suatu organisasi.

2.3.2. Keterikatan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisa data Paramitha dkk (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap organisasi memiliki kebiasaan, budaya, dan aturan yang berbeda. Sama seperti budaya organisasi pemerintah, instansi pemerintah memiliki kebiasaan dan budaya yang berbeda meskipun bergerak dalam bidang kegiatan pelayanan publik yang sama. Suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, jika budaya tersebut berlaku maka organisasi yang bersangkutan mempraktekkan kebiasaan-kebiasaan yang baik. Akibatnya, banyak instansi pemerintah yang saling bersaing untuk membangun budaya organisasi dengan melakukan perubahan positif untuk meningkatkan kinerjanya.

2.3.3. Keterikatan Antara Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

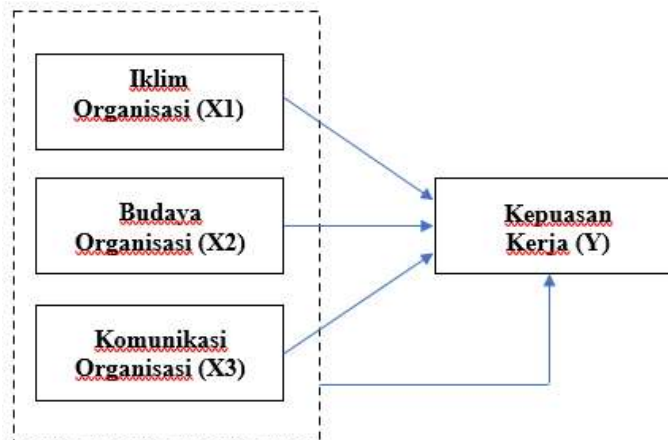
Safari dkk (2019) menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 28,7%, sedangkan sisanya sebesar 71,3% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti. Komunikasi organisasi merupakan bidang penting yang sedang menjadi sorotan yang harus diperhatikan saat ini. Menurut Melani, P. D., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016) mengatakan komunikasi organisasi sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

2.3.4. Keterikatan Antara Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Aryanto dkk (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; Rofiq (2022) menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Timur Jaya Prestasi; Chaur (2014) mencatat bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tergantung pada jenis perusahaan dan iklim organisasi. Implikasi teoretis dan praktis dari hasil penelitian dibahas. Tentunya untuk mencapai kepuasan kerja, organisasi harus memiliki karyawan yang tidak hanya cerdas dan kompeten dalam pekerjaannya, tetapi juga memiliki etos kerja yang tinggi. Kepuasan karyawan yang tinggi tidak hanya dapat meningkatkan keuntungan perusahaan

dan organisasi, tetapi juga dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja biasanya diukur berdasarkan berbagai aspek seperti pekerjaan itu sendiri, manajemen, rekan kerja, promosi dan gaji/gaji. Ketika aspek pekerjaan dan aspek diri saling mendukung dan sebaliknya, karyawan merasa puas dalam bekerja. Jika aspek-aspek tersebut tidak didukung, karyawan akan merasa tidak puas (Hasibuan, 2016).

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Setelah pemaparan teori dan penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hipotesis Pertama
 - a. H1: Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam Tahun 2022.
 - b. H0: Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam Tahun 2022.

2. Hipotesis Kedua

- a. H1: Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam Tahun 2022.
- b. H0: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam Tahun 2022.

3. Hipotesis Ketiga

- a. H1: Terdapat pengaruh signifikan komunikasi organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam.
- b. H0: Tidak terdapat pengaruh komunikasi organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam.

4. Hipotesis Keempat

- a. H1: Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi, budaya organisasi dan Komunikasi Organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam.
- b. H0: Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi, budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam.