

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA
KARYAWAN**

**(Studi Koperasi Unit Desa Jaya Makmur Wilayah Mesuji
Raya Sumatera Selatan)**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana Strata 1 (S1) Ilmu Komunikasi
Konsentrasi: Broadcasting



Disusun Oleh:

FARHAN DANI HIDAYANA

07031281924055

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2023

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA
KARYAWAN**

**(Studi Koperasi Unit Desa Jaya Makmur Wilayah Mesuji
Raya Sumatera Selatan)**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

FARHAN DANI HIDAYANA

07031281924055

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**“PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KOPERASI
UNIT DESA JAYA MAKMUR WILAYAH MESUJI RAYA SUMATERA
SELATAN)”**

Skripsi

Oleh :

Farhan Dani Hidayana

07031281924055

Telah dipertahankan di Depan Komisi Penguji

Pada tanggal 13 September 2023

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

KOMISI PENGUJI

Mery Yanti, S.Sos.,MA
NIP. 197705042000221

Ketua Penguji

Eko Pebryan Jaya, S.I.Kom., M.I.Kom
NIP. 198902202022031006

Sekretaris Penguji

Oemar Madri Bafadhal, S.I.Kom., M.Si
NIP. 199208222018031001

Penguji

Farisha Sestri Musdalifah, S.SOS., M.SI
NIP. 19930905 2019032019

Penguji

Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,



Prof. Dr. Alfritri, M.Si

NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi



Dr. Muhammad Husni Thamrin, M.Si
NIP. 196406061992031001

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KOPERASI UNIT DESA JAYA MAKMUR WILAYAH MESUJI RAYA SUMATERA SELATAN)

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Ilmu Komunikasi

Oleh :

Farhan Dani Hidayana

07031281924055

Pembimbing I

Mery Yanti, S.Sos.,MA

NIP. 197705042000221

Tanda Tangan




Tanggal

28, Agustus 2023

Pembimbing II


Eko Pebryan Jaya, S.I.Kom., M.I.Kom

NIP. 198902202022031006



28, Agustus 2023

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Dr. Muhammad Husni Thamrin, M.Si
NIP. 196406061992031001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Farhan Dani Hidayana**
NIM : **07031281924055**
Tempat dan Tanggal Lahir : Kayu Agung, 16 Juli 2001
Program Studi/Jurusan : Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Koperasi Unit Desa Jaya Makmur Wilayah Mesuji Raya Sumatera Selatan)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 5 Juli 2023
Yang membuat pernyataan,



Farhan Dani Hidayana
NIM. 07031281924055

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Selama masih hidup, kesempatan itu tak terbatas!!!”

– Monkey D Luffy –

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- 1. Orang tua serta Kakak saya;**
- 2. Almamater saya, Universitas Sriwijaya;**
- 3. Teman-teman yang sudah memberikan dukungan.**

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Koperasi Unit Desa Jaya Makmur Wilayah Mesuji Raya Sumatera Selatan)” dalam penelitian ini merupakan sebuah penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden karyawan koperasi Jaya Makmur. Metode penelitian bersampel jenuh atau seluruh populasi diambil semua, sehingga seluruh total sampel adalah 46 orang responden. Serta penelitian ini menggunakan kerangka berpikir yang dua variabel independen dan satu dependent. Teknik analisis data menggunakan Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Sederhana yang diperoleh menggunakan bantuan program *SPSS 27.0*. Hasil penelitian ini diperoleh dari uji prasarat ada uji asumsi klasik berkesimpulan baik dan dapat diteliti dan bahwa iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh, dengan hipotesis H_a^1 , H_a^2 dan H_a^3 diterima dan semua H_o^1 , H_o^2 dan H_o^3 ditolak baik iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja maupun iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi didapatkan hasil berupa bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dari pada kinerja karyawan koperasi.

Kata Kunci : Iklim Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, Koperasi Unit Desa

Pembimbing I



Mery Yanti, S.Sos., MA
NIP. 197705042000221

Pembimbing II



Eko Pebryan Java, S.I.Kom., M.I.Kom
NIP. 198902202022031006

Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi



Dr. Muhammad Husni Thamrin, M.Si
NIP. 196406061992031001

ABSTRACT

This research is entitled "The Effect of Organizational Communication Climate on Job Satisfaction and Employee Performance (Study of Jaya Makmur Village Unit Cooperative in the Greater Mesuji Region of South Sumatra)" in this study is a quantitative study by distributing research questionnaires to Jaya Makmur cooperative employee respondents. The research method is saturated sampling or the entire population is taken all, so that the entire total sample is 46 respondents. And this study uses a framework that is two independent variables and one independent. The data analysis technique uses Descriptive Analysis and Simple Linear Regression Analysis which is obtained using the help of the SPSS 27.0 program. The results of this study were obtained from the prerequisite test and the classical assumption test concluded that it was good and could be researched and that the organizational communication climate on job satisfaction and performance had an influence, with the hypotheses Ha1, Ha2, and Ha3 accepted and all Ho1, Ho2 and Ho3 rejected both the organizational communication climate on job satisfaction and the organizational communication climate on the performance of cooperative employees, the results obtained were that the organizational communication climate had a greater influence on job satisfaction than the performance of cooperative employees.

Keywords: Organizational Communication Climate, Job Satisfaction, Performance, Village Unit Cooperative

Pembimbing I



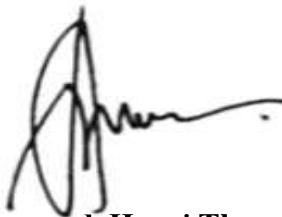
Mery Yanti, S.Sos., MA
NIP. 197705042000221

Pembimbing II



Eko Pebryan Jaya, S.I.Kom., M.I.Kom
NIP. 198902202022031006

Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi



Dr. Muhammad Husni Thamrin, M.Si
NIP. 196406061992031001

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, Berkat Rahmat dan karunianya sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan Lancar. Di dalam proses penyusunan Skripsi ini, tentunya tidak dapat terlepas bantuan dari berbagai pihak yang turut membantu saya dalam proses pengerjaan baik secara dukungan, bimbingan, maupun dalam bentuk bantuan-bantuan lainnya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Dengan mengucapkan terima kasih dan rasa syukur sebesar-besarnya kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE** selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. **Bapak Prof. Dr. Alfitri., M.Si., LL.M** selaku Delam Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
3. **Bapak Dr. H. Azhar, SH., M.Sc., LL.M** selaku Wakil Dekan 1 Bidang Kependidikan, **Ibu Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd** selaku Wakil Dekan 2 Bidang Keuangan dan Kepegawaian, **Bapak Dr. Andries Lionardo, M.Si** selaku Wakil Dekan 3 Bidang Kemahasiswaan
4. **Bapak Dr. M. Husni Thamrinm S.IP., M.Si** selaku Kepala Jurusan Ilmu Komunikasi, **Bapak Oemar Madri Bafadal, S.I.Kom., M.Si** selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi Beserta Jajarannya
5. **Ibu Erlisa Saraswati, S.KPM., M.SC** selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. **Ibu Mery Yanti S.Sos., MA** selaku Pembimbing utama, Terima Kasih atas Bimbingannya dalam Proses Pengerjaan Skripsi hingga selesai
7. **Bapak Eko Pebryan Jaya, M.I.Kom** selaku Pembimbign Kedua, atas Bimbingan dalam proses pengerjaan Skripsi hingga selesai

8. **Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Komunikasi Fisip Unsri** yang telah memberikan Waktu serta Ilmunya selama Masa Perkuliahan
9. **Mbak Vira** selaku Admin Jurusan yang telah memberikan bantuan dalam urusan Administrasian selama perkuliahan beserta seluruh Staf dan karyawan Jurusan Ilmu Komunikasi
10. **Orang Tua** yaitu Bapak Sugeng Pujono dan Ibu Fatmah yang telah memberikan banyak sekali atas dukungan yang tidak terhingga dan tidak terhitung serta dukungan dalam proses menyelesaikan pendidikan selama ini. Terima Kasih telah memberikan dan menjadi penyemangat dalam proses penulisan skripsi ini.
11. **Kepada Koperasi Unit Desa Jaya Makmur** telah memberikan izin untuk penelitian ini dan membantu memenuhi keperluan terkait penelitian ini.
12. **Kepada Teman-teman Opung Muksin**, Terima Kasih telah kebersamaan dan menemani perkuliahan selama empat tahun dan proses pengerjaan skripsi hingga selesai.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada saya mendapatkan balasan dari Yang Maha Kuasa, Amin. Oleh karena itu apabila ditemukan kesalahan pada skripsi ini, saya mohon maaf yang sebesar-besarnya. Penulis mengharapkan saran dan kritikan terkait skripsi ini agar menjadi lebih baik lagi dan semoga skripsi ini dapat berguna dan berkontribusi untuk Universitas Sriwijaya, serta terkhusus pada Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Sriwijaya.

Palembang, 22 Agustus 2023

Farhan Dani Hidayana
07031281924055

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.4.1 Manfaat Praktis.....	14
1.4.2 Manfaat Teoritis.....	14
BAB II	15
TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan teori.....	15
2.2 Kerangka Teori	15
2.2.1 Ikilm Komunikasi Organisasi	15
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	19
2.2.3 Kinerja	21

	x
2.3 Kerangka Pemikiran.....	22
2.4 Hipotesis Penelitian.....	24
\2.4 Penelitian Terdahulu	25
BAB III.....	36
METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1 Desain Penelitian	36
3.2 Definisi Konsep.....	37
3.3 Definisi Operasional.....	37
3.4 Jenis Data dan Sumber Data.....	41
3.5 Populasi dan Sampel.....	42
3.6 Teknik Pengumpulan Data	43
3.7 Uji Kelayakan Instrumen	44
3.8 Teknik Analisis data	46
3.8.1 Uji Prasyarat.....	46
3.9 Pengujian Hipotesis.....	47
BAB IV	50
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	50
4.1 Gambaran Umum Koperasi Jaya Makmur	50
4.1.1 Sejarah Koperasi Jaya Makmur.....	50
4.1.2 Visi dan Misi Koperasi Jaya Makmur	51
4.2 Sruktus Organisasi Koperasi Jaya Makmur	52
BAB V.....	54
HASIL DAN PEMBAHASAN	54
5.1 Gambaran Umum Responden	54
5.2 Hasil dan Pembahasan Analisis Deskriptif.....	57
5.2.1 Analisis Deskriptif Dimensi Frekuensi Iklim Komunikasi Organisasi	59

	xi
5.2.2 Analisis Deskriptif Dimensi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	77
5.2.3 Analisis Deskriptif Dimensi Frekuensi Kinerja.....	94
5.3 Hasil Analisis Eksplanatif.....	111
5.3.1 Uji Prasyarat.....	111
5.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	114
5.3.2.1 Uji Asumsi Klasik X terhadap Y1	114
5.3.2.1 Uji Asumsi Klasik X terhadap Y2	120
5.3.3 Uji hipotesis.....	125
5.4 Pembahasan	133
BAB VI.....	137
PENUTUP.....	137
Kesimpulan	137
Saran.....	138
DAFTAR PUSTAKA	140
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Produksi.....	10
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1 kantor Koperasi Unit Desa Jaya Makmur... ..	49
Gambar 4.2 Struktur Organisaasi KUD Jaya Makmur.....	51
Gambar 5.1 Umur Responden.....	54
Gambar 5.2 Jabatan Kerja Responden	55
Gambar 5.3 Berapa Lama Responden Bekerja.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu...	25
Tabel 3.5 Skor Jawaban Pilihan.....	32
Tabel 5 Kriteria Penilaian Berdasarkan Skor	58
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Indikator Kepercayaan dalam bekerja dan kemampuan... ..	59
Tabel 5. 1 Distribusi Frekuensi Komunikasi Dan Konsultasi	61
Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Koperasi memberikan kesempatan kesemua karyawan dalam pengambilan keputusan.....	63
Tabel 5. 4 Distribusi Frekuensi keterusterangan dan keterbukaan dalam berdiskusi serta mengatakan isi, pikiran baik sesama rekan kerja dan atasan... ..	65
Tabel 5. 5 Distribusi Frekuensi Kemudahan Dalam Memperoleh Informasi Yang Berhubungan Dengan Tugas-Tugas (Pekerjaan).....	67
Tabel 5. 6 Distribusi Frekuensi Koordinasi Dengan Bagian-Bagian Lain Mengenai Infotmasi Yang Berhubungan Dengan Koperasi).....	69
Tabel 5. 7 Distribusi Frekuensi Kemampuan Setiap Tingkatan Mendengarkan Saran Dan Laporan Masalah Secara kontinu Dengan Pikiran Terbuka).....	71
Tabel 5. 8 Distribusi Frekuensi Kemampuan Memperhatikan Dan Menindak Lanjuti Apa-apa Yang Telah Didengarkan.....	72
Tabel 5. 9 Distribusi Frekuensi Kemampuan Untuk Produktif Dengan Cost Yang Rendah	74
Tabel 5. 10 Distribusi Frekuensi Kemampuan meningkatkan kualitas layanan dengan cost rendah	75
Tabel 5. 11 Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Terhadap Kesesuaian Gaji Dengan Pekerjaan	77
Tabel 5. 12 Distribusi Frekuensi Ketepatan Pemberian Gaji Pada Tanggal Yang Sudah Ditentukan... ..	79
Tabel 5. 13 Distribusi Tingkat Kepuasan Pekerjaan Dengan Minat.....	81
Tabel 5. 14 Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Pada Pekerjaan Yang Diberikan	82
Tabel 5. 15 Distribusi Frekuensi Adanya Kesempatan Untuk Memperoleh Promosi Jabatan.....	84
Tabel 5. 16 Distribusi Frekuensi Adanya syarat dan prosuder promosi yang jelas.	85
Tabel 5. 17 Distribusi Frekuensi tingkat kepercayaan dan apresiasi yang diberikan oleh atasan	87
Tabel 5. 18 Distribusi Frekuensi keterlibatan atasan dalam pemecahan masalah...89	89

Tabel 5. 19 Distribusi Frekuensi Tingkat Bantuan Yang Diberikan Oleh Rekan Kerja...	91
5. 20 Distribusi Frekuensi hubungan kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja	92
Tabel 5. 21 Distribusi Frekuensi Kemampuan Mengerjakan Apa Yang Sepatutnya Dikerjakan	94
Tabel 5. 22 Distribusi Kesesuaian Kualitas Antara Target Kerja Dengan Pekerjaan Yang Telah Dikerjakan	96
Tabel 5. 23 Distribusi Frekuensi Penilaian Waktu Bekerja Dalam Satu Harinya	98
Tabel 5. 24 Distribusi Frekuensi Kecepatan Kerja Tiap Pegawai Dalam Memenuhi Target	99
Tabel 5. 25 Distribusi Frekuensi Kemampuan Melakukan Pekerjaan Yang Diberikan Dengan Baik	101
Tabel 5. 26 Distribusi Frekuensi Kemampuan Mempertanggung Jawabkan Hasil Pekerjaan	102
Tabel 5. 27 Distribusi Frekuensi Kemampuan Memusatkan Atensi Secara Bersama-Sama Dalam Melakukan Tugas	104
Tabel 5. 28 Distribusi Frekuensi Kesiediaan Berpartisipasi Untuk Bekerja Secara Bersama-Sama Dalam Melakukan Tugas	105
Tabel 5. 28 Distribusi Frekuensi Pengambilan peran dalam mengerjakan tugas	107
Tabel 5. 30 Distribusi Kemampuan melakukan tugas tanpa diperintah terlebih dahulu oleh atasan	108
Tabel 5.4.2 Rekapitulasi Dimensi Variabel X dan Variabel Y1, Y2	110
Tabel 5.34 Uji Normalitas X terhadap Y1	112
Tabel 5.35 Uji Linerilitas X terhadap Y1	113
Tabel 3.36 Uji Secara Simultan (Uji F) X terhadap Y1	114
Tabel 3.37 Uji ANOVA X terhadap Y1	115
Tabel 5.38 Uji Korelasi X terhadap Y1	116
Tabel 5.39 Uji Determinasi X terhadap Y1	117
Tabel 5.40 Uji Normalitas X terhadap Y2	118
Tabel 5.40 Uji Linerilitas X terhadap Y2	119
Tabel 3.41 Uji Secara Simultan (Uji F) X terhadap Y2	120
Tabel 3.42 Uji ANOVA X terhadap Y2	121
Tabel 5.43 Uji Korelasi X terhadap Y2	122

Tabel 5.44 Uji Determinasi X terhadap Y2	123
Tabel 5.46 Uji Hipotesis X terhadap Y1	123
Tabel 5.47 Rangkuman Hasil dan Interpretasi Analisis Rgresi Linear sederhana.....	124
Tabel 5.48 Uji Hipotesis X terhadap Y2	127
Tabel 5.47 Rangkuman Hasil dan Interpretasi Analisis Rgresi Linear sederhana.....	128

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dengan kemajuan teknologi yang semakin maju dengan digitalisasi dan juga terbukanya tirai dari pasar bebas, membuat semakin maju dan berkembang di berbagai sektor. dengan semakin membuat berselisihan, persaingan pada semua bidang sektor dalam kehidupan semakin kompetitif dan ketat, termasuk juga pada bidang kinerja. dikarenakan pada globalisasi dan digitalisasi ini menjadi terbukanya banyak peluang dan pintu bagi ribuan atau jutaan perusahaan untuk dapat memperluas tentakel atau ekspansinya ke seluruh belahan dunia. berdasarkan dengan keadaan ini perusahaan harus menjadi lebih proaktif dalam menginisiasi sebuah strategi agar perusahaan tetap berjalan, bertahan, dan juga bersaing di pasar bebas. dalam menghadapi sebuah perubahan yang harus terjadi, dengan berbagai strategi untuk bersaing dan bertahan, bukan hanya memaksimalkan faktor-faktor eksternal, akan tetapi juga harus memberikan upaya memaksimalkan aspek-aspek internal secara bersamaan dengan perkembangan dari aspek eksternal. dan juga memiliki kelanjutan untuk dapat menjadi sebuah strategi bertahan dan bersaing yang menjadi fondasi bagus di pasar bebas, dengan itu salah satu aspek internal perusahaan yang sangat penting dan krusial merupakan hubungan manusia (human relations).

Hubungan manusia sebagai kesatuan relasi dan bagaimana sumber daya manusia dalam suatu organisasi berinteraksi (Dalton, Hoyle, dan Watts 2011). Dari sumber yang sama Dalton mengungkapkan bahwa hubungan manusia merupakan

perpaduan antara kemampuan, pengetahuan, pengalaman, hingga atribut yang berkenaan dengan bagaimana setiap sumber daya manusia berinteraksi dan terkoneksi secara efektif. Dalam hal ini tentu saja komunikasi memegang peran penting yang amat mendasar, dimana komunikasi dalam organisasi yang berlangsung efektif akan menjadi alat perekat hubungan yang baik dan berkelanjutan bagi setiap karyawan organisasi. (Dede & Venus, 2016).

Hubungan manusia merupakan faktor internal yang paling krusial dalam sebuah organisasi, sebuah perusahaan dapat mengalami kemajuan dan kemunduran dapat disebabkan dari kualitas dan hubungan manusia yang ada pada perusahaan tersebut, dengan demikian manusia memiliki peran yang sangat penting dan menjadi berperan aktif resources utama. Dikarenakan berfokus pada pengelolaan, manajemen, dan pelatihan skill atau keterampilan sumber daya manusia (SDM), organisasi juga harus membangun sebuah lingkungan dan suasana perusahaan yang kondusif dengan keadaan yang kondusif dan nyaman membuat sumber daya manusia (SDM) dapat memaksimalkan semua potensi produktivitas dan keterampilannya. Dengan manifestasi nyata ini dari pendekatan hubungan manusia, yang tidak hanya memandang statusnya saja melainkan sebagai satu kesatuan dari interaksi komunikasi sepenuhnya yang menjadi bagian penting dari organisasi secara nyata, tentu saja skema besar mengenai hubungan manusia ini sudah banyak diteliti para ahli dan tertuang dalam banyak aspek dan konsep, diantaranya Iklim komunikasi organisasi.

Iklim komunikasi organisasi merupakan segenap persepsi mengenai unsur-unsur organisasi meliputi bagaimana pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap

organisasi yang dapat diidentifikasi dari berbagai dimensi meliputi pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan komunikasi ke bawah, mendengarkan komunikasi ke atas, dan perhatian lebih terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi (Pace & Faules dalam Dede & Venus, 2016). Pada dasarnya individu atau manusia yang ada di dalam organisasi berusaha untuk menentukan dan menginginkan sebuah pemegang kendali serta batasan dalam organisasi agar, dengan ini dapat memberikan batasan aktivitas agar berjalan tidak adanya sebuah benturan atau meminimalisir fenomena masalah berdasarkan sikap dan perilaku dari individu satu sama lain.

I iklim komunikasi organisasi, dalam proses mencapai tujuan organisasi dibutuhkan iklim komunikasi yang berfungsi sebagai penampung komunikasi atau wadah yang berbasis pengorganisasian manusia dalam sebuah organisasi. Iklim yang diartikan disini merupakan kondusifitas dari suasana kerja yang ada dan tercipta dalam perusahaan dan instansi dapat memberikan aspek-aspek positif maupun negatif hal ini dipengaruhi oleh internal dan eksternalnya. Iklim komunikasi suatu organisasi menjadi peranan sentral dalam memberikan sebuah dorongan bagi karyawan organisasi untuk memaksimalkan pekerjaannya dalam organisasi dalam sebuah perubahan dengan sistem kerja dari organisasi dapat menjadi pengaruh positif terhadap persepsi atas iklim organisasi. Berperan sebagai kompas yang menentukan arah kerja organisasi, bagaimana seharusnya karyawan organisasi berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif antar satu sama lain, hingga mendefinisikan batasan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan organisasi. Iklim komunikasi organisasi yang kondusif akan menjadi kendaraan bagi perusahaan untuk melaju dan melesat dalam mencapai tujuannya.

Terdapat sebuah hubungan yang erat mengenai iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, seperti yang dijelaskan Morissan (2013) terdapat sebuah asumsi yang melihat bahwa apabila iklim komunikasi organisasinya baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan tinggi dan pasti akan mencapai tujuan dalam organisasinya. Begitu juga pada tujuan kinerja yang tinggi dimana adanya apresiasi atasan kepada bawahan apabila kinerja yang dihasilkan baik. Keberhasilan dalam membangun iklim komunikasi organisasi akan mempengaruhi kinerja yang lebih baik.

Kinerja secara organisasional dipandang sebagai output dari aktivitas kerjasama antar karyawan maupun komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sama-sama berpusat pada pencapaian tujuan organisasi, kinerja secara organisasi intinya merupakan produk dari aktivitas kerjasama dan administrasi, sedangkan kinerja secara individu merupakan aksi dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, dengan kompleksitasnya ini, kinerja tentu dipengaruhi oleh banyak aspek dalam organisasi. Dengan menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik akan berdampak pada interaksi antara atasan dan bawahan yang akan memberikan dampak pada kinerja karena dengan adanya tujuan kinerja yang tinggi akan mendapatkan apresiasi dari atasan dengan tingkat kinerja yang baik dan tinggi, dengan adanya keberhasilan dalam menciptakan serta membangun iklim komunikasi organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik. Pace & Faules (dalam Dede & Venus, 2016) mengungkapkan bahwa pada organisasi, Iklim komunikasi organisasi yang kondusif akan memungkinkan adanya interaksi yang efektif antara bawahan dengan atasan, atasan dengan bawahan, hingga antara sesama bawahan yang

memungkinkan semua karyawan organisasi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sehingga kinerja akan meningkat sebagai konsekuensinya. Kinerja karyawan sangat berkorelasi kuat dengan keberhasilan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, dalam menciptakan manajemen yang efektif harus dapat memahami kinerja individu dalam mencapai visi dan misi tujuan perusahaan seperti yang diungkapkan Mathis dan Jackson (2013) bahwa perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja juga merupakan indikator penting dalam mengevaluasi segala tindakan karyawan dalam organisasi

kepuasan kerja adalah sebuah emosional yang memberikan efek senang dan menikmati pekerjaan yang ada, sikap ini dicerminkan sebagai moral kerja kepuasan kerja dinikmati pada waktu kerja maupun tidak waktu kerja merupakan kombinasi (Hasibuan 2011). Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dapat meningkatkan memberikan peningkatan kinerja pada perusahaan, disebabkan karyawan mendapat kepuasan kerja yang memberikan mereka dedikasi lebih untuk meningkatkan kinerja dan iklim komunikasi organisasi yang kondusif dan baik memberikan sebuah kepuasan kerja lebih karena iklim komunikasi sendiri diartikan salah satunya adalah suasana pada tempat kerja, dengan iklim komunikasi yang baik dan kondusif baik atasan ke karyawan maupun dari bawah ke atas dan sesama karyawan berjalan dengan sangat kondusif, nyaman, dan baik dapat memberikan sebuah kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, berdasarkan kenyamanan suasana kerja yang baik dan kondusif. Menurut kurniasari dan Halim (2013) berpendapat bahwasanya iklim komunikasi organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, serta karyawan yang berada pada iklim komunikasi organisasi yang baik akan

menciptakan suasana yang baik akan dapat menjalankan kerja, tugas, peraturan yang ada pada perusahaan. yang dijelaskan Morrison (2013) terdapat sebuah asumsi yang melihat bahwa apabila iklim komunikasi organisasinya baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan tinggi dan pasti akan mencapai tujuan dalam organisasinya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ausri, Shonia Rahma (2020) dengan judul penelitian ‘Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)’” menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara deskriptif iklim organisasi pada kantor Air Minum Malang untuk komitmen masih pada kategori baik, sedangkan kepuasan kerja berada pada kategori baik, hasil yang diperoleh memberikan gambaran bahwa nya semakin bagus iklim organisasi maka akan semakin besar peluang organisasi untuk dapat menciptakan kinerja dan kepuasan kerja yang baik, dan juga kebalikan dari iklim yang baik yaitu buruk akan memberikan dampak yang negatif terhadap tingkat kinerja dan kepuasan yang menghasilkan kategori rendah.

KUD (koperasi unit desa) Jaya Makmur merupakan badan usaha desa yang dimiliki oleh desa yang memiliki tujuan untuk mensejahterakan karyawan koperasi serta masyarakat yang ada. Berdasarkan Sifat koperasi sebagai badan usaha di pertegas dalam penjelasan pasal 31 UU No.12/1967 yang mengatakan bahwa koperasi dan ekonomi dapat mendirikan dan memiliki perusahaan untuk unit produksi yang langsung berada dibawah tanggung jawab dan pengawasan

pengurus. Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia No 4 Tahun 1984 Pasal 1 Ayat (2) disebutkan bahwa pengembangan koperasi unit desa diarahkan agar koperasi unit desa dapat menjadi pusat layanan kegiatan perekonomian di daerah pedesaan yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional dan dibina serta dikembangkan secara terpadu melalui program lintas sektoral. Secara ilmiah koperasi unit desa merupakan salah satu organisasi, yang termasuk pada komunikasi organisasi, yang salah satu dari sub materialnya adalah iklim komunikasi organisasi dari Pace dan Faules, untuk melihat apakah teori dari iklim komunikasi organisasi dapat diuji sebuah organisasi yang memiliki sampel atau populasi yang sedikit yang juga merupakan sebuah organisasi, hal ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris yang kebanyakan meneliti sebuah iklim di organisasi yang besar atau memiliki anggota yang banyak atau pada perusahaan yang lebih besar dengan karyawan yang lebih 100 orang, dengan apakah teori yang sama tetapi sampel yang berbeda apakah akan menghasilkan kesimpulan yang sama.

Penelitian ini juga menguji apakah kerangka pemikiran yang dipakai bisa diterapkan pada ilmu komunikasi organisasi pada koperasi yaitu iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang menggunakan model 2 variabel independen dengan 1 variabel dependen, menggunakan analisis linier sederhana, menggunakan program SPSS 27.00. serta objek penelitian ini adalah koperasi unit desa Jaya Makmur di desa Bumi Makmur wilayah Mesuji Raya yang telah mendapatkan penghargaan sebagai produksi dan kinerja yang baik atau tertinggi selama 3 tahun berturut-turut, jadinya kredibilitas

sebagai objek penelitian dapat di pastikan baik dan bagus, serta memiliki fenomena yang menarik bagi peneliti.

Koperasi unit desa merupakan sebuah organisasi yang menaungi atau menjadi wadah bagi sebuah komoditas atau UMKM pada suatu desa, koperasi unit desa dapat dikatakan sebagai wadah organisasi ekonomi yang berwatak sosial dan merupakan wadah bagi pengembangan berbagai kegiatan ekonomi masyarakat pedesaan yang diselenggarakan oleh masyarakat dan untuk masyarakat sendiri (BPS 2010). Menurut Chaniago dalam bukunya, Koperasi Unit Desa (KUD) merupakan salah satu pilar perekonomian yang berperan penting dalam pembangunan perekonomian nasional, Koperasi Unit Desa dibentuk oleh warga desa dari suatu desa atau sekelompok desa-desa yang disebut unit desa, yang merupakan suatu kesatuan ekonomi masyarakat kecil. Sedangkan prosedur pembentukan dan pengesahannya harus disesuaikan dengan peraturan perundang undangan perkoperasian yang berlaku (Ritonga 2010).

Koperasi unit desa Jaya Makmur memiliki 49 karyawan sebagai pengurus koperasi unit desa, dari 49 ini terdiri dari satu ketua koperasi, 1 sebagai sekretaris koperasi, 1 bendahara, dan 1 sebagai pengawas koperasi, sedangkan sisanya adalah karyawan yang memiliki tugas pokok sebagai pengurus dan pengawas untuk membantu memberikan pelayanan kepada petani sawit yang terdaftar sebagai anggota koperasi baik itu untuk keperluan perkebunan sawit seperti perawatan, pupuk, pengawasan, keamanan, dan produksi dan lainnya, dan koperasi unit desa Jaya Makmur bukan hanya memberikan pelayanan bagi para petani akan tetapi, memberikan pelayanan kepada masyarakat sekitar. Dikarenakan koperasi unit desa

sebagaimana disebutkan oleh undang-undang bahwasanya koperasi merupakan sebuah badan usaha milik desa, secara singkatnya harus memberikan manfaat bagi desa baik memajukan dan mensejahterakan desa.

Faktor eksternal sendiri yang mempengaruhi penurunan CPO atau Crude Palm Oil dapat terjadi karena kurangnya perawatan serta musim pancaroba yang tidak ditanggulangi atau perhatian, akan memberikan dampak terhadap panen dari kelapa sawit bukan hanya perawatan dan cuaca saja masih banyak hal yang berdampak buruk bagi pohon kelapa sawit seperti hama yang memberikan hal buruk bagi pohon serta buah kelapa sawit. Terutama pada perawatan jika kurangnya perawatan akan memberikan dampak yang sangat signifikan karena hama hewan dan tumbuhan benalu atau parasit pada pohon kan membuat buah kelapa sawit menjadi kurang sehat dan CPO akan menjadi turun. Akan tetapi KUD Jaya Makmur sudah mempersiapkan serta bertanggung jawab atas perawatan serta kondisi yang akan memberikan dampak buruk pada perkebunan kelapa sawit pada desa Bumi Makmur, beberapa langkah, KUD Jaya Makmur sendiri sudah diberikan penyuluhan oleh pemerintah dan PT.SAMPOERNA AGRO dalam perawatan perkebunan kelapa sawit, seperti pada musim kemarau dan musim hujan yang merupakan faktor eksternal yang dapat berpengaruh pada produksi CPO, dengan membuat irigasi atau parit yang dapat menjadi penampung air, sebagaimana di Peraturan Pemerintahan No. 71 Tahun 2014 tentang Perlindungan Dan Pengelolaan Ekosistem Gambut, dimana pembuatan parit adalah mutlak, karena sebagai penampungan air dan pengelolaan air dimana akan sangat penting pada musim kemarau, dengan adanya parit sebagai penampung dan pengelolaan air akan menjadi cadangan air, dan pada saat musim hujan akan menanggulangi banjir

karena parit akan menjadi penampung air hujan, KUD Jaya Makmur telah memberlakukan sistem pengelolaan air dengan metode parit sesuai penyuluhan dan sesuai dengan peraturan pemerintahan. Faktor eksternal juga banyak seperti hama dan penyakit tanaman, KUD Jaya Makmur juga sudah menerapkan sistem pengendalian hama dan penyakit tanaman dengan mengembangkan sumber-sumber kehidupan predator, pemupukan dan tidak melakukan penyemprotan kimia yang berlebihan, dan pengendalian hama dan tanaman penyakit secara sistem kultur yaitu teknik dengan jarak tanam yang sesuai dengan lahan, serta melakukan perawatan seperti pemotongan bagian pelepah dan buah yang busuk, melakukan pemupukan yang sesuai standar ada berimbang. Itulah perawatan yang tepat pada perkebunan sawit harus diperhatikan seperti pupuk dan lingkungan perkebunan harus dirawat dan diberikan secara optimal agar buah kelapa sawit memiliki kandungan CPO yang tinggi dan baik, jika dilihat sistem KUD Jaya Makmur penanganan dan penanggulangan faktor eksternal, maka jika sudah tersistem dengan baik seharusnya penurunan yang terjadi itu di pada tahun 2019-2021 seharusnya tidak terjadi jika kinerja yang diberikan karyawan KUD Jaya Makmur memiliki persentase kinerja yang baik dan menjalankan perawatan serta sistem yang telah ada dengan baik.

Koperasi unit desa Jaya Makmur pada desa Bumi Makmur, kabupaten OKI, kecamatan Kemang Indah, untuk dijadikan fokus objek penelitian. Pada tahun 2016 hingga 2018 KUD Jaya Makmur mendapatkan penghargaan sebagai koperasi yang memiliki tingkat produksi tertinggi pada tahun 2016 koperasi unit desa Jaya Makmur memiliki jumlah produksi pertahun 24.955.360 dengan tingkat produksi rata-rata per bulan 34.763, membuat KUD Jaya Makmur mendapatkan peringkat

pertama sebagai produsen CPO dari PT. Sampoerna Agro, pada tahun 2017 juga koperasi unit desa Jaya Makmur memproduksi CPO terbanyak dengan tingkat produksi pertahun berjumlah 29.736.564 sedangkan rata-rata produksi per bulannya yaitu 38.928, dengan tingkat produksi tersebut koperasi unit desa Jaya Makmur mendapatkan peringkat pertama sebagai koperasi dengan produksi tertinggi pada tahun 2017, saat tahun 2018 koperasi unit desa Jaya Makmur juga mendapatkan peringkat pertama sebagai produksi CPO terbanyak dengan jumlah 41.662.498, sedangkan untuk produksi rata-rata per bulan 57.261, Dengan jumlah tersebut melebihi jumlah produksi dari koperasi yang ada pada kabupaten OKI lainnya. Sehingga dapat memperoleh peringkat sebagai produksi CPO tertinggi dalam periode 3 tahun dari tahun 2016 sampai 2018 secara tiga tahun berturut-turut. Gambar 1.1 Jumlah Produksi Pertahun dan Perbulan



Sumber: Koperasi Unit Desa Jaya Makmur

Akan tetapi pada tahun 2019 mengalami penurunan jumlah produksi, sekitar 20% dari jumlah produksi pada tahun 2018, pada tahun 2019 jumlah produksi sebesar 34.836.323 dan jumlah produksi rata-rata per bulan

46.795, dibandingkan dengan jumlah produksi tahun lalu yaitu tahun 2018 yang berjumlah 41.662.498 dengan produksi per bulan 57.261. namun jumlah produksi tersebut masih lebih tinggi dari tahun 2016-2017. Sedangkan pertimbangan untuk memberikan penghargaan dari PT. SAMPOERNA AGRO itu didasari dengan jumlah kontribusi produksi CPO yang dihasilkan oleh koperasi-koperasi yang ada di kabupaten OKI. Disini peneliti tertarik dengan penurunan produksi pada tahun 2019-2020 yang terjadi apakah terjadi disebabkan faktor internal atau faktor eksternal, dengan penurunan yang terjadi apakah faktor internal yaitu iklim komunikasi organisasi yang tidak kondusif memberikan dampak terhadap penurunan yang terjadi.

Pada permasalahan di atas iklim komunikasi organisasi yang kondusif akan berdampak pada tingkat kepuasan yang akan berpengaruh pada tingkat kinerja dalam suatu organisasi. Karyawan yang puas akan memiliki respon yang positif terhadap organisasi, begitu juga dengan sebaliknya, karena itu lah kepuasan kerja harus menjadi perhatian dalam manajemen suatu organisasi, dengan penelitian ini agar dapat memberikan faktor yang positif atau bermanfaat bagi koperasi unit desa agar berusaha menciptakan dan mempertahankan iklim komunikasi organisasi yang kondusif.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan”. (Studi Koperasi Unit Desa Jaya Makmur Wilayah Mesuji Raya Sumatera Selatan).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan koperasi unit desa jaya makmur wilayah Mesuji Raya Sumatera Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa jaya makmur wilayah Mesuji Raya Sumatera Selatan?

Berapa besaran pengaruh iklim komunikasi organisasi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi unit desa jaya makmur wilayah Mesuji Raya Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

Untuk mengetahui terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi unit desa jaya makmur wilayah Mesuji Raya Sumatera Selatan

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa jaya makmur wilayah Mesuji Raya Sumatera Selatan

Untuk mengetahui berapa besaran pengaruh iklim komunikasi organisasi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi unit desa jaya makmur wilayah Mesuji Raya Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak secara langsung. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu berupa saran bagi sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan, dengan memberikan iklim komunikasi yang baik akan memberikan peningkatan terhadap kinerja dan kepuasan

1.4.2 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih positif bagi kajian ilmu komunikasi pada sub bagian komunikasi organisasi dengan fokus tema iklim komunikasi organisasi, dan semoga penelitian ini juga dapat menjadi referensi dan bahan kajian teoritis untuk penelitian serupa di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Fitri. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu. Vol 1, No 1 (2013)
- Ardiansyah, Hendra. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Garam (Persero) E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra Vol. 1 No.1 Februari 2013.
- Cahyani, Febrylian Vitria. Studi Kuantitatif Eksplanatif Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Televisi Lokal (Tatv). Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2021.
- Ernawati, E. (2011). Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan, Eprints.Uns.Ac.Id..
- Etty Susanty. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Universitas Terbuka. Vol 8 No 2 (2012).
- Fariha, Rika Ifati, And Ag Eka Wenats Wuryanta. "Pengaruh Kinerja Komunikasi Dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Birokrasi Pemprov Dki Jakarta: Sebuah Perbandingan Persepsi Atas Kepemimpinan Basuki Tjahaja Purnama Dan Anies Baswedan." Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora 2.01 (2020): 1-9.

- Hanafiah, L. Ulfa, And Yuliani Rachma Putri. "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Garden Hotel Majalengka." *Eproceedings Of Management* 7.2 (2020).
- Hidayah, Noor Riefma. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu." *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah* 4.1 (2022): 39-58.
- Hidayat, Hendra, EtAl. "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pts Di Riau." *Jurnal Pustaka Komunikasi* 5.1 (2022): 53-64.
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Kusumawardhani, E. N. W. (2015). *Iklim Komunikasi Organisasi Dan Prestasi (Studi Deskriptif Kualitatif Tentang Iklim Komunikasi Organisasi)*
- Littlejohn, Stephen W & Karen A. Foss.(2015). *Teori Komunikasi, Edisi 9*. Jakarta: Salemba Humanika
- Muaya, Verentika Nadya, Reiner R. Onsu, And Levine Jackelin H. Lotulung. "Studi Deskriptif Iklim Komunikasi Organisasi Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Acta Diurna Komunikasi* 3.3 (2021).

Ni Luh Putu Dina Widiarti, A.A Sagung Kartika Dewi. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. E-Jurnal Ilmu Manajemen Unud, Vol 5 No 10 (2016).

Pace, R. Wayne & Don F. Faules. 2000. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya Offset.

Pace.W & Faules.F. (2006). Komunikasi Organisasi (Terjemahan Deddy Mulyana). Bandung : Pt.Remaja.

Pangumpia, Fadly. "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado." Acta Diurna Komunikasi 2.2 (2013).

Perdana, Ryan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta. Ms Thesis. Universitas Islam Indonesia, 2017.

Riduwan. (2012). Pengantar Statistika Sosial. Bandung: Alfabeta.

Romli, K. (2014). Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta: Kompas Gramedia.

2007. Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12. Salemba Empat, Jakarta.

Sancoko, Catur Agus, And Mutiara S. Panggabean. "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Intervening Di Sekolah Santa Ursula Bsd." Jurnal Mix 5.1 (2015): 34-53.

Santoso, Andy. "Iklim Komunikasi Organisasi Di Hotel Savana Malang." Jurnal E-Komunikasi 3.2 (2015).

Sjafrizal, Tabrani, Et Al. "Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Komunikasi Pada Organisasi Sipil Yang Bernuansa Kepolisian (Studi Kasus Di Pt. Asuransi Bhakti Bhayangkara."

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B. Bandung: Alfabeta.