

# Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Organisasi Santri Baru di Rayon Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2

Sidiq Rifa'i<sup>1</sup>, Bambang Setyo Utomo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Darussalam Gontor

<sup>1,2</sup>Jalan Raya Siman Nomor 6, Siman, Ponorogo, Jawa Timur 63471, Indonesia

<sup>1</sup>sidiqrifai01@yahoo.com, <sup>2</sup>bambang@unida.gontor.ac.id

## Abstrak

Rayon Al- Azhar adalah asrama bagi santri baru Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2. Berbagai macam prestasi akademik maupun akademik banyak diperoleh oleh santri yang menempati di asrama ini. Hal ini menunjukkan sesungguhnya iklim komunikasi organisasi berjalan cukup baik sehingga berpengaruh terhadap kepuasan yang dirasakan setiap individu santri yang tinggal di rayon Al-Azhar. Tujuan studi ini adalah untuk melihat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan kepuasan organisasi di rayon Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo. Studi ini menggunakan metode survei dengan tipe penelitian explanatif. Populasi penelitian ini adalah santri baru di asrama Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 dengan jumlah sampel 115 santri. Sampel diambil menggunakan teknik *cluster random sampling*. Studi ini menunjukkan hasil adanya hubungan korelasi dengan derajat hubungan "cukup kuat" dengan bentuk hubungan positif antara iklim komunikasi organisasi dan kepuasan organisasi. Hasil tersebut didapatkan dengan melihat nilai koefisien korelasi sebesar 0.558 atau 55.8%. Variabel iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh signifikan kepada kepuasan organisasi, sedangkan besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan organisasi sebesar 31.1% sedangkan 68.9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Penelitian ini merekomendasikan kepada pengurus asrama Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 untuk lebih meningkatkan iklim organisasi pada indikator pembuatan keputusan bersama dan kepuasan organisasi pada indikator kepuasan penilaian prestasi, promosi, dan peluang kerja.

**Kata Kunci:** *Iklim Komunikasi Organisasi; Kepuasan Organisasi; Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2.*

Diterima : 07-07-2022

Disetujui : 04-03-2023

Dipublikasikan : 07-03-2023

# **The Influence of Organizational Communication Climate on Organizational Satisfaction of Freshman Santri in Rayon Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor Campus 2**

## Abstract

*Organizational climate is a situation in an organization where each member interacts with each other, limiting themselves or influencing each other in order to improve the quality of cooperation and satisfaction of the organization. Organizational satisfaction is the satisfaction of the members of the organization with their work, their supervision, their wages and profits, the performance appraisals and their peers. The aim of this study was to determine the relationship between organizational communication environment and organizational satisfaction in the dormitory of Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo. This study uses survey method with explanatory research type. The subjects of this study were new students in the dormitory of Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor Campus 2 with a total sample of 115 students. Sampling technique is performed by cluster random sampling. The results show that the correlation of the degree of the relationship is "quite strong" with the shape of the positive relationship between the organization's communication climate and organizational satisfaction. This is proven by the value of the correlation coefficient value 0.558 or 55.8%. The variables of the organization's communication climate have a significant influence on the satisfaction of the organization, while the level of influence of the organization's communication climate on the satisfaction of the organization is 31.1% in the survey. while the remaining 68.9% is affected by other factors. This study recommends to the administrators of the Al-Azhar Dormitory Pondok Modern Darussalam Gontor Campus 2 to further improve the organizational climate on indicators of joint decision making and organizational satisfaction on satisfaction indicators of achievement assessment, promotion, and job opportunities.*

**Keywords:** *Organizational Communication Climate; Organizational Satisfaction; Pondok Modern Darussalam Gontor Campus 2.*

## Pendahuluan

Komunikasi merupakan alat yang digunakan oleh manusia untuk melakukan interaksi sosial, yang dapat bersifat individu ke individu atau kelompok ke kelompok. Komunikasi merupakan aliran sepanjang sejarah manusia, selalu memperluas cakupannya dengan menggunakan saluran informasi. Hampir semua aktivitas manusia adalah komunikasi dari mau tidur sampai tidur kembali. Komunikasi menjadi bagian penting bagi manusia, sampai ada ungkapan bahwa hidup manusia tidak akan bermakna tanpa komunikasi. Begitu juga dengan komunikasi di organisasi,

komunikasi sebagai hal yang penting di organisasi untuk menyampaikan program-program organisasi.

Menurut Weber (1947), organisasi adalah suatu bentuk hubungan sosial yang disebabkan oleh jalinan antarpersonal yang mempunyai tata cara untuk memisahkan dan mengatur bermacam-macam fungsi yang bersifat tetap, mengatur perilaku individual dan hubungan sosial, dan relasi sosial yang terbentuk dan memiliki seorang ketua dan anggota administrasi. Dalam arti lainnya suatu organisasi adalah perkumpulan beberapa orang yang saling berkolaborasi untuk memperbaiki, mengatur, dan menetapkan

suatu kebijakan dalam organisasi hingga dapat mendapatkan tujuan bersama untuk organisasi.

Untuk mencapai sasaran organisasi, dibutuhkan lingkungan komunikasi yang ideal untuk dapat mempertemukan, mengatur dan memajukan lingkungan organisasi dalam kaitannya dengan tata kelola dan operasional organisasi, serta hubungannya dengan antar anggota. Adanya iklim komunikasi yang baik di suatu organisasi sangatlah fundamental, sebab setiap instrumen dalam organisasi dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi seperti cara hidup anggotanya, siapa yang mengajak bicara, siapa yang disukai, bagaimana yang dirasakan anggota, apa kegiatan kerja dalam organisasi, cara organisasi berkembang, apa yang ingin dicapai organisasi dan bagaimana beradaptasi dengan komunikasi. (Redding, 1977) berpendapat bahwa *“Lingkungan komunikasi dalam suatu organisasi jauh lebih penting daripada sekadar keterampilan atau teknik komunikasi dalam menciptakan organisasi yang efektif.”*

Redding mendefinisikan kepuasan komunikasi adalah semua jenjang kepuasan yang dirasakan setiap anggota di lingkungan yang total komunikasinya. Konsep kepuasan adalah berkaitan dengan kedamaian. Jadi kepuasan dalam komunikasi mempunyai arti setiap anggota memperoleh kenyamanan dengan pekerjaan, pengawasan, penghargaan dan jalinan kerja yang terjadi di organisasi. Untuk menciptakan kenyamanan di organisasi, iklim komunikasi organisasi dan komunikasi di dalam organisasi harus positif sehingga proses komunikasi dalam organisasi menjadi maksimal.

Dalam penelitian ini memiliki sasaran untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan kepuasan organisasi di asrama Al-azhar pondok modern Darussalam Gontor 2. Yaitu sebuah rayonyang di dalamnya didiami oleh santri baru di PMDG Gontor 2. Santri baru di Pondok Modern Darussalam Gontor adalah mereka yang baru masuk di dunia pondok yaitu anak-anak setara setara dengan kelas 1 SMP, sehingga mereka masih belum mengetahui tata cara hidup di pondok pesantren. Para santri baru mempunyai latar belakang pendidikan yang tidak sama, dari sekolah umum seperti SD, Madrasah Ibtidaiyyah (MI) dan juga Pondok Alumni. Santri baru di rayon Al-Azhar berjumlah 162 santri, dirayon ini memiliki 6 kamar dan dihuni 26 sampai 28 santri setiap kamarnya dan dipimpin oleh pengurus rayon.

Para pengurus rayon yaitu dari santri kelas lima bertugas penuh dalam kepengurusan rayon dan bertanggung jawab penuh terhadap jalannya disiplin serta kegiatan rayon seperti control sholat shubuh, membimbing kegiatan membaca Al-qur'an, memberikan kosa kata bahasa Arab dan Inggris setiap paginya dan kegiatan yang lain sampai tidur. Pengurus yang bertugas di rayon Al-Azhar berjumlah 28 Santri kelas 5 dan ditempatkan di 6 kamar.

Meskipun terbagi menjadi beberapa bagian kamar, komunikasi yang terjalin antara pengurus (atasan) dengan anggota organisasi (santri) terjalin cukup baik sehingga iklim komunikasi terbentuk dengan positif. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Hanif Aditya yang meneliti tentang Analisis Iklim Komunikasi

Organisasi asrama Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor 2. Dalam penelitian itu mendapatkan hasil bahwa iklim komunikasi organisasi pada Rayon Al-Azhar lantai 1 Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 menghasilkan nilai positif atau memuaskan karena dapat menghasilkan hasil koefisien yang diinginkan yaitu 0,8. Hal ini juga didukung dengan beberapa prestasi akademik dan non akademik yang didapat oleh rayon Al-Azhar lantai 1 Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2.

## Kajian Pustaka

### Penelitian Terdahulu

Diantara studi yang mendukung untuk dijadikan referensi penelitian ini adalah Pertama penelitian oleh Inge Hutagalung tentang “Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi pada tahun 2018.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi mempengaruhi terhadap kepuasan kerja secara signifikan bagi para pegawai di kecamatan XYZ, Kota Bekasi. Perbedaan antara penelitian Inge Hutagalung dengan penelitian ini adalah obyek penelitian. Jika penelitian Inge di laksanakan pada suatu kecamatan di Kota Bekasi, sementara penelitian ini di laksanakan pada rayon santri baru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2, Kabupaten Ponorogo..

Kedua adalah studi yang dilakukan Acep Samsudin and Erry Sunarya mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sukabumi pada tahun 2020 tentang “Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap

Kepuasan Kerja Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Sukabumi.” Hasil dalam penelitian ini menghasilkan variabel (X) iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel (Y) kepuasan kerja. Perbedaan antara penelitian Acep Samsudin and Erry Sunarya dengan penelitian ini adalah obyek penelitian. Jika penelitian Inge di laksanakan pada suatu kecamatan di Kota Bekasi, sementara penelitian ini di laksanakan pada rayon santri baru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2, Kabupaten Ponorogo.

Ketiga adalah penelitian oleh Endang Hermawan alumni Pascasarjana Universitas Majalengka Jawa Barat pada tahun 2020 tentang “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan.” Hasil dari studi ini adalah iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan kepada kepuasan kerja para pegawai. Perbedaan antara penelitian Endang Hermawan dengan penelitian ini adalah obyek penelitian. Jika penelitian Inge di laksanakan pada suatu kecamatan di Kota Bekasi, sementara penelitian ini di laksanakan pada rayon santri baru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2, Kabupaten Ponorogo.

Keempat adalah studi yang dilakukan oleh Aisah Nur Fitriani Program Studi S1 Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung tentang “Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Enterprise Service Pt Telkom Indonesia.” Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif di mana data dikumpulkan dengan kuesioner. Sedangkan statistik

yang digunakan pada penelitian ini berupa statistik deskriptif dan inferensial/induktif. Studi ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi yang terjadi sangat baik. Adapun iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan antara penelitian Aisah Nur Fitriani dengan penelitian ini adalah obyek penelitian. Jika penelitian Inge di laksanakan pada suatu kecamatan di Kota Bekasi, sementara penelitian ini di laksanakan pada asrama santri baru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2, Kabupaten Ponorogo.

## Landasan Teori

### Iklim Komunikasi Organisasi

Dalam definisi Falcione dalam Pace dan Faules (2001, p. 149) iklim komunikasi organisasi adalah suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Iklim dikembangkan dari hubungan antar sifat-sifat suatu organisasi dan anggapan individu atau sifat-sifat itu. Iklim dilihat sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relatif lama pada organisasi.

Untuk mengkaji lingkungan komunikasi di organisasi, menurut Pace and Faules ada enam faktor utama yang dapat digunakan untuk mengkaji masalah.

Pertama adalah Kepercayaan. Individu di semua sub organisasi harus berusaha keras untuk menumbuhkan dan menjaga hubungan yang di dalamnya terdapat pernyataan dan tindakan untuk mendukung kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas .

Faktor lainnya adalah bagaimana membuat keputusan bersama. Pimpinan harus mengajak para anggota di semua sub di organisasi untuk berdiskusi dan berkoordinasi terkait semua urusan di sektor kebijakan organisasi, yang sesuai dengan posisi mereka. Pimpinan harus memberikan ruang kepada para anggota organisasi dalam proses membuat ketetapan dan menentukan tujuan.

Faktor kejujuran juga menjadi nilai penting. Dalam hubungan di organisasi harus diwarnai rasa jujur dan keterbukaan. Dan para pegawai dapat menyampaikan apa di pikiran mereka tanpa memperhatikan apakah mereka bercakap kepada rekan terdekat, bawahan, atau pimpinan. Sehingga setiap anggota memiliki kebebasan dalam mengungkapkan isi hati mengenai keadaan organisasi.

Keterusterangan turut menjadi faktor dalam komunikasi organisasi. Selain untuk hal-hal informasi rahasia. Kemudahan anggota organisasi dalam mendapatkan informasi yang berkaitan langsung dengan ketugasan mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkonsultasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berkaitan luas dengan perusahaan, organisasi, para pemimpin, dan rencana- rencana.

Faktor mendengarkan juga menjadi pertimbangan dalam komunikasi organisasi. Karyawan dengan posisi lebih atas harus mendengarkan pendapat atau laporan masalah yang disampaikan oleh karyawan di semua tingkat organisasi yang lebih rendah, secara berkelanjutan dan dengan pikiran terbuka. Informasi bawahan harus dipandang cukup penting



untuk dilakukan, kecuali jika diperintahkan yang lain.

Terakhir adalah faktor perhatian pada tujuan-tujuan kinerja tinggi. Anggota organisasi pada semua tingkatan harus memperlihatkan komitmen terhadap tujuan kinerja tinggi, kreativitas tinggi, keunggulan tinggi, ongkos rendah, serta perhatian yang tinggi terhadap anggota lain dari organisasi.

### Teori Kepuasan Organisasi

Menurut Rachman Kriyantono (2006, p. 251) kepuasan organisasi adalah kepuasan anggota organisasi terkait pekerjaannya, penyeliaan, imbalan dan keuntungan, penilaian prestasi, dan teman kerja. Kepuasan adalah gambaran tentang penilaian atas suatu kondisi domestik organisasi, sehingga memberikan gambaran konsep individu dan konsep mikro, sedangkan iklim adalah gambaran kondisi luar organisasi bagi individu. (Pace & Faules, 2021 p. 163). Kepuasan adalah teori yang sering dihubungkan dengan kebahagiaan; Dengan demikian, kepuasan organisasi adalah individu merasakan kenyamanan dengan pekerjaan, kontrol, penghargaan dan ikatan kerja dalam organisasi. Berdasarkan tinjauan pustaka ini, maka konsep kepuasan organisasi dioperasionalkan sebagai persepsi anggota organisasi tentang seberapa jauh anggota organisasi merasa terpuaskan dengan pekerjaannya, penyeliaan, imbalan, dan keuntungan, pengembangan kerja, dan dengan teman kantor. Berdasarkan tinjauan pustaka ini, indikator kepuasan organisasi yaitu: Kepuasan kerja. Penilaian anggota organisasi mengenai kepuasan dengan jenis pekerjaan yang diamanahkan dan keadaan lingkungan pekerjaan, Kepuasan

penyeliaan/ supervise prestasi. Penilaian yang berkaitan dengan kepuasan anggota organisasi dengan sistem kontrol dan penyeliaanya, Kepuasan imbalan dan keuntungan. Penilaian anggota organisasi berkaitan dengan upah, tunjangan, dan sarana prasarana yang didapatkan, Kepuasan penilaian prestasi, pengembangan, dan kesempatan kerja. Penilaian anggota organisasi berkaitan dengan sistem evaluasi, pengembangan, dan peluang dalam mendapatkan kesempatan dalam pekerjaan, Kepuasan pada teman kerja. Penilaian anggota organisasi berkaitan dengan hubungannya dengan sesama rekan kerja.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dengan metode survey digunakan dalam studi ini. Adapun tipenya adalah eksplanatif dan bersifat asosiatif. Menurut Creswell (2003) penelitian kuantitatif digunakan untuk menyelidiki masalah--masalah sosial yang didasarkan pada pengujian sebuah konsep yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dikaji dengan tahapan-tahapan statistik untuk mengetahui apakah generalisasi prediksi konsep tersebut benar (Rachmat Kriyantono, 2006).

Populasi penelitian ini adalah santri baru di asrama Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2, Madusari, Siman, Ponorogo, dengan jumlah sampel 115 santri. *cluster random sampling* menjadi teknik untuk mengambil sampel dalam studi ini. Pengambilan data penelitian dilakukan menggunakan survei langsung kepada responden. Margono (2004, p. 127) mendefinisikan survei sebagai kaidah penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument untuk mengumpulkan

datanya yang disebarkan kepada sejumlah sampel yang terpilih dari populasi tertentu. Adapun *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS 0.22) digunakan untuk menganalisis, analisis validitas dan realibilitasnya menggunakan program komputer

metode analisis bevariat digunakan untuk menganalisis yang hubungan dua variabel. Adapun statistik inferensial digunakan pada penelitian explanatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Untuk menguji hipotesis penelitian atau hubungan kausalitas antar variabel dan membuat kesimpulan menggunakan regresi linear sederhana. Untuk melihat pengaruh antar variabel memakai koefisien korelasi (R) pada taraf signifikan 5%. Jika  $<$  maka  $H_0$  diterima, namun jika  $>$  maka  $H_0$  ditolak. Adapun nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditunjukkan dengan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Uji signifikansi hipotesis dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individual.

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan pada 115 responden seluruh respondennya adalah laki-laki dengan 3 kategori umur yaitu umur 13 tahun sebanyak 80 santri (70%), kemudian yang kurang dari 13 tahun sebanyak 20 santri (17%) serta yang terakhir lebih dari 13 tahun sebanyak 15 santri (13%). Daerah asal responden terdiri dari daerah Jawa sebanyak 78 santri (68%), Sumatera 15 santri

(13%), berasal dari daerah Sulawesi & Maluku 9 santri (8%), Kalimantan 10 santri (9%), Papua 2 santri (2%) dan yang berasal dari Bali & Nusa Tenggara 1 santri (1%).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

No	N	rhitung	rtabel (5%)	Kriteria
1	30	0,69	0,182	Valid
2	30	0,565	0,18	Valid
3	30	0,621	0,18	Valid
4	30	0,41	0,182	Valid
5	30	0,497	0,1	Valid
6	30	0,565	0,18	Valid
7	30	0,611	0,182	Valid
8	30	0,653	0,1	Valid
9	30	0,731	0,182	Valid
10	30	0,641	0,182	Valid
11	30	0,439	0,182	Valid
12	30	0,312	0,182	Valid
13	30	0,549	0,182	Valid
14	30	0,449	0,182	Valid
15	30	0,469	0,182	Valid
16	30	0,43	0,182	Valid
17	30	0,585	0,182	Valid
18	30	0,704	0,182	Valid
19	30	0,585	0,182	Valid
20	30	0,421	0,182	Valid
21	30	0,731	0,182	Valid
22	30	0,463	0,182	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas r hitung pada setiap butir pertanyaan atau Kuesioner telah melebihi angka dari r tabel minimal yang dibutuhkan yaitu 0,182. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner pada penelitian ini telah valid seluruhnya.

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

No	$\alpha$ hitung	Kreteria
1	0,882	Andal
2	0,885	Andal
3	0,883	Andal
4	0,890	Andal
5	0,887	Andal
6	0,885	Andal
7	0,884	Andal
8	0,882	Andal
9	0,879	Andal
10	0,882	Andal
11	0,888	Andal
12	0,891	Andal
13	0,886	Andal
14	0,888	Andal
15	0,887	Andal
16	0,888	Andal
17	0,884	Andal
18	0,881	Andal
19	0,884	Andal
20	0,889	Andal
21	0,879	Andal
22	0,888	Andal

Sumber : Hasil olahan Peneliti

Melihat tabel di atas, nilai  $\alpha$  hitung pada setiap butir pertanyaan atau Kuesioner telah melebihi nilai  $\alpha$  hitung yang dibutuhkan yaitu  $\geq 0,60$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa Kuesioner pada penelitian ini telah reliabel seluruhnya.

Hasil Analisis Jawaban Responden

Tabel 3  
Hasil Analisis Jawaban Responden  
Variabel Iklim Komunikasi

Indikator	No	Skala Ukuran		
	Soal	Skor	Pros	Rank
Kepercayaan	1	379	31,58	4
	2	357	29,75	10
Pembuatan Keputusan Bersama	3	331	27,58	12
Kejujuran	4	365	30,42	8
	5	404	33,67	2
Keterbukaan dalam komunikasi dibawah	6	408	34,00	
	7	356	29,67	
Mendengarkan dalam komunikasi keatas	8	376	31,33	5
	9	370	30,83	
perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi	10	363	30,25	
	11	369	30,75	
	12	401	33,42	

Sumber : Hasil olahan Peneliti

Melihat tabel di atas diketahui bahwa nilai skor tertinggi atas jawaban responden pada variabel iklim komunikasi terdapat pada indikator kejujuran di nomer soal ke-6 dengan nilai skor sebesar 408 atau sebesar 34%. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus rayon selalu jujur menyampaikan apa yang ada dalam pikirannya atau isi hatinya kepada anggota rayon atau sebaliknya. Sedangkan nilai skor terendah atas jawaban responden pada variabel iklim komunikasi terdapat pada indikator pembuatan keputusan bersama pada nomer soal ke-3 dengan nilai skor sebesar 331 atau sebesar 27,58%. Hal



ini menunjukkan bahwa pengurus rayon kurang melibatkan anggota rayon dalam pembuatan keputusan untuk organisasi.

Tabel 4  
Prosentase Skor Variabel Kepuasan Organisasi

Indikator	No	Skala Ukuran		
	Soal	Skor	Presentase	Rank
kepuasan kerja	13	356	35,6	9
	14	356	35,6	
kepuasan penyeliaan atau supervisi	15	366	36,6	
	16	388	38,8	
kepuasan upah dan keuntungan	17	378	37,8	4
	18	394	39,4	
kepuasan penilaian prestasi, promosi, dan peluang kerja	19	353	35,3	10
	20	369	36,9	
kepuasan pada rekan sejawat	21	376	37,6	5
	22	385	38,5	

Sumber : Hasil Olahan Peneliti

Melihat tabel di atas didapatkan bahwa nilai tertinggi atas pada variabel kepuasan organisasi terdapat pada indikator kepuasan upah dan keuntungan pada nomer soal 18 dengan nilai skor 394 atau sebesar 39.40%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan upah dan keuntungan paling dirasakan oleh santri rayon Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 dalam kepuasan organisasi.

Sedangkan skor paling rendah pada variabel kepuasan organisasi terdapat pada indikator kepuasan penilaian

prestasi, promosi, dan peluang kerja pada nomer soal ke 20 dengan skor nilai 353 atau sebesar 35,90%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota rayon kurang puas terhadap penilaian prestasi dan reward yang diberikan oleh pengurus rayon Al-Azhar.

#### Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5  
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI	KEPUASAN ORGANISASI
IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI	Pearson Correlation	1	,558**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		115
KEPUASAN ORGANISASI	Pearson Correlation	,558**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	115	115

Sumber : Hasil Olahan Peneliti

Melihat hasil olahan SPSS di atas didapatkan bahwa nilai korelasi antara variabel (X) iklim komunikasi organisasi dan variabel (Y) kepuasan organisasi mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.558 atau 55.8%. Berdasarkan nilai yang telah didapat menunjukkan bahwa variabel (X) iklim komunikasi dengan variabel (Y) memiliki korelasi dengan derajat hubungan korelasi "cukup kuat" dan bentuk hubungannya adalah positif.

## Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558a	,311	,305	3,716
Predictors: (Constant), IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI				

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Melihat hasil olahan SPSS di atas diketahui bahwa skor koefisien determinasi ( $r^2$ ) mendapatkan nilai sebesar 0,311, yang mengandung pengertian bahwa

pengaruh variabel (X) iklim komunikasi organisasi terhadap variabel (Y) kepuasan organisasi sebesar 31,1%. Sedangkan 68,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

## Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 7  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	705,944	1	705,944	51,121	b
	Residual	1560,438	113	13,809		
	Total	2266,383	114			

a. Dependent Variable: KEPUASAN ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI

Sumber : Hasil Penelitian SPSS

Melihat table olahan SPSS di atas diketahui bahwa nilai F hitung= 51,121 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak

dan  $H_a$  diterima. Hal ini mengandung arti bahwa terdapat pengaruh antara variabel (X) iklim komunikasi organisasi terhadap variabel (Y) kepuasan organisasi.

## Uji Signifikansi Hipotesis

Tabel 8  
Hasil Uji Signifikansi Hipotesis

Model B		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,592	2,925		3,963	,000
	IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI	,533	,075	,558	7,150	,000

Sumber : Hasil Olahan Peneliti

Berlandaskan hasil uji signifikansi hipotesis pada data tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0.000. dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 maka ada pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan organisasi. Dengan kata lain  $H_a$  : diterima artinya variabel iklim komunikasi organisasi (X) mempengaruhi variabel kepuasan organisasi santri (Y).

### Pembahasan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya telah dilakukan analisis koefisien korelasi antara iklim komunikasi organisasi dan kepuasan organisasi dengan mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.558 atau 55.8%. Berdasarkan nilai yang telah didapat menunjukkan bahwa variabel (X) iklim komunikasi dengan variabel (Y) memiliki korelasi dengan derajat hubungan korelasi "cukup kuat" dan bentuk hubungannya adalah positif. Yang mana semakin besar nilai iklim komunikasi organisasi maka semakin besar pula kepuasan organisasi. Studi sejalan dengan studi yang telah dilakukan oleh Muhammad Hanif Aditya yang meneliti tentang Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Rayon Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor 2 dengan hasil positif dengan nilai koefisien 0,8.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan organisasi santri baru di rayon Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 mendapatkan skor nilai sebesar 0.558 atau sebesar 55.8%. dan telah dilakukan uji signifikansi

hipotesis (uji t) dan mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000. dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan organisasi. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Acep Samsudin and Erry Sunarya mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sukabumi pada tahun 2020 tentang Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Sukabumi.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dialami oleh setiap individu dalam organisasi. Dalam studi ini, kami fokus pada pengaruh lingkungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan organisasi. Setelah dilakukan analisis koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh lingkungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan mahasiswa baru Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 adalah sebesar 0,311 atau 31,1 dan 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Endang Hermawan alumni Pascasarjana Universitas Majalengka Jawa Barat pada tahun 2020. Mendapatkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,3422 atau 34,22%.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka didapat kesimpulan sebagai berikut: Adanya hubungan positif antara iklim komunikasi organisasi dan kepuasan organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.558 atau 55.8%. Hal ini membuktikan bahwa

variabel (X) iklim komunikasi dengan variabel (Y) mempunyai hubungan dengan derajat hubungan “cukup kuat” dan bentuk hubungannya adalah positif, Adanya pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan kepuasan organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai  $e$  sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Yang mana dapat diartikan memiliki pengaruh yang signifikan, Besar pengaruh yang didapat dalam penelitian tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan organisasi sebesar 31.1% sedangkan 68.9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 3 & 4, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai iklim komunikasi organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan organisasi di asrama Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2, yaitu: Nilai keputusan bersama sangat perlu ditingkatkan dengan cara pengurus selalu mengajak anggota organisasi untuk pengambilan anggota organisasi dan selalu berkonsultasi tentang kebijakan yang akan diambil. Agar, setiap keputusan yang ada didalam organisasi sesuai dengan yang diharapkan anggota organisasi hingga setiap anggota merasa nyaman dan puas dengan organisasi, Nilai Keterbukaan dalam komunikasi kebawah sangat perlu ditingkatkan dengan cara pengurus rayon selalu menampung aspirasi ataupun pendapat yang disampaikan setiap santri tentang tugas dan kegiatan rayon. Agar santri merasa bahwa santri berhak untuk menyampaikan aspirasi mereka hingga timbul rasa kepuasan dalam organisasi, Nilai

kepercayaan sangat perlu ditingkatkan dengan cara pengurus berlaku adil dan tidak menunjukkan keberpihakan dalam pelaksanaan disiplin rayon. Kemudian pengurus diharapkan selalu memberikan kepercayaan kepada anggota asrama dan selalu melibatkan mereka dalam penyelesaian tugas-tugas rayon, Nilai kepuasan penilaian prestasi, promosi, dan peluang kerja sangat perlu ditingkatkan dengan cara sistem penilaian dan peluang kerja harus adil dengan memberikan setiap santri peluang dengan ikut serta dalam setiap kegiatan, memberikan penilaian yang sesuai dan memberikan penghargaan bagi setiap anggota yang berprestasi. Agar setiap santri merasa puas dengan penilaian prestasi, promosi dan peluang kerja didalam organisasi, Nilai kepuasan kerja perlu ditingkatkan dengan cara pengurus rayon menciptakan lingkungan dengan sebaik-baiknya tempat, fasilitas dan suasana yang ada dirayon. Dan selalu memberikan pekerjaan dengan sesuai kepada setiap anggota rayon. Agar setiap santri merasa puas dengan suasana dan pekerjaannya di rayon.

### Daftar Pustaka

- Aditya, Muhammad Hanif, and Mohammad Luthfi. “Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Rayon Al-Azhar Climate Analysis of Communication Organization of Al-Azhar Dormitory Darussalam Gontor” 2, no. 2 (2020).
- Andre Hardjana. “Komunikasi Organisasi.” edited by Irwan Suhandi, 43. Pertama. Jakarta: Pt Kompas Media Nusantara, 2016.

- — —. "Komunikasi Organisasi." edited by Irwan Suhandi, 44. Pertama. Jakarta: Pt Kompas Media Nusantara, 2016.
- — —. "Komunikasi Organisasi Strategi Dan Kompetensi." edited by Irwan Suhandi, 11. Pertama. Jakarta: Pt Kompas Media Nusantara, 2016.
- Astuti, Sinta Indi, Septo Pawelas Arso, and Putri Asmita Wigati. "Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang" 3 (2015): 103–111.
- Dasmawita. "Analisis Kualitas Pelayanan Kesehatan Bagi Pemilik Kartu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Dirumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Arifin Achmad Provinsi Riau." *Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau* 3 (2016): 17–50.
- Davis, Keith & John W Newstrom. "Perilaku Dalam Organisasi. Alih Bahasa Agus Darma." 21. Jakarta: Erlangga, 2004.
- Dokumen Prestasi Rayon Al-Azhar*. Gontor 2 Ponorogo, 2021.
- Engkus Kuswamo. "Efektivitas Komunikasi Organisasi." *Jurnal Komunikasi Mediator* 2 No 1 (2001): 56–57.
- — —. "Jurnal Komunikasi Mediator." *Efektivitas Komunikasi Organisasi* Vol. 2 No. (2001): 56–57.
- Faules, Wayne Pace dan Don. F. "Variabel Penelitian." In *Komunikasi Organisasi-Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, edited by deddy Mulyana, 159. Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018.
- Firdaus Mahshunah Zahrotul. "Studi Deskriptif Mengenai Profil Kekuatan Karakter Pada Mahasiswa Hafidz Qur'an Di Pesantren Daarut Tauhid Bandung," (2013): 910–916.
- Fitriani, Aisah Nur. "Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Entreprise Service PT Telkom Indonesia" 7, no. 2 (2020): 7384–7400.
- Hamid Fahmy Zarkasyi, Imam Zarkasyi. "Panca Jiwa, Motto Panca Jangka Dan Sintesa Pondok Modern Darussalam Gontor." In *Dari Gontor Merintis Pesantren Modern*, 438. Ponorogo: Unida Gontor Press, 2016.
- Hapsari, Elisa Dwi Wulan. "Jurnal Iklim Komunikasi Organisasi Dalam" (2015).
- Hutagalung, Inge, and Rajab Ritonga. "Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi." *Jurnal Kajian Komunikasi* 6, no. 2 (December 31, 2018): 204–216. Accessed September 27, 2021. <http://journal.unpad.ac.id/jkk/article/view/16712>.
- Ivan Issa Fathony, Moh. Hopip. "Iklim Komunikasi Organisasi." *Ilmu Komunikasi* (2016): 8.
- Kriyantono, Rachmat. "Variabel Kepuasan Organisasi." In *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif*, 254. Kedua. Jakarta: prenadamedia group, 2020.
- Kriyantono, Rachmat. "Analisis Hubungan Korelasi." In *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif*, 332. Kedua. Jakarta: prenadamedia group, 2006.



- — —. "Jenis Data." In *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif*, 147. Kedua. jakarta: prenadamedia group, 2020.
- — —. "Kuesioner." In *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif*, 245. Kedua. jakarta: prenadamedia group, 2020.
- — —. "Pearson's Correlation." In *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif*, 334. Kedua. jakarta: prenadamedia group, 2006.
- — —. "Sampel." In *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif*, 314. Kedelapan. jakarta: prenadamedia group, 2020.
- — —. "Teknik Praktisi Riset Komunikasi." 281. jakarta: Kencana Media Group, 2012.
- — —. "Teknik Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif." 134. Ke 2. jakarta: prenadamedia group, 2020.
- — —. "Uji Signifikansi Hipotesis." In *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif*, 348. Kedua. jakarta: prenadamedia group, 2006.
- — —. "Metode Penelitian." In *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif*, 28. Kedua. jakarta: prenadamedia group, 2006.
- — —. "Populasi." In *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif*, 314. Kedelapan. jakarta: prenadamedia group, 2020.
- — —. "Regresi Linear Sederhana." In *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif*, 341. Kedua. jakarta: prenadamedia group, 2006.
- — —. "Teknis Praktis Riset Komunikasi." 334. jakarta: prenadamedia group, 2006.
- — —. "Teori Kepuasan Organisasi." In *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif*, 254. jakarta: prenadamedia group, 2020.
- Liliweri, Alo. "Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek." 45. Pertama. malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2008.
- — —. "Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek." 45. Pertama. malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2010.
- — —. "Sosiologi & Komunikasi Organisasi." edited by Restu Damayanti, 47. Pertama. jakarta: PT bumi askara, 2014.
- — —. "Sosiologi & Komunikasi Organisasi." edited by Restu Damayanti, 51. Pertama. jakarta: PT bumi askara, 2014.
- — —. "Sosiologi & Komunikasi Organisasi." edited by Restu Damayanti, 365. Pertama. jakarta: PT bumi askara, 2014.
- — —. *Sosiologi Dan Komunikasi Organisasi*. Edited by fandi hutari Restu Damayanti. Pertama. jakarta: PT bumi askara, 2013.
- Masmuh, Abdullah. "Kepuasan Organisasi." In *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek*, 47. Kedua. malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2010.
- — —. "Komunikasi." In *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori*

- Dan Praktek*, 3. Kedua. malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2010.
- — —. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Dan Teori*. Kedua. malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2010.
- — —. “Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek.” 63. Pertama. malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2010.
- — —. “Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek.” 5. Pertama. malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2010.
- Nurbahar, Ristiyahana, Program Studi, Pendidikan Administrasi, Jurusan Pendidikan Administrasi, Fakultas Ekonomi, and Universitas Negeri Yogyakarta. “KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT POS INDONESIA ( PERSERO ) CABANG KEBUMEN” (2015).
- “Olahan Peneliti.” 2021–2022, n.d.
- Pace R. Wayne and Faules, Don F. “Analisis Iklim Komunikasi.” In *Komunikasi Organisasi-Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.*, edited by Ph.D Deddy Maulana, M.A., 157. Pertama. bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018.
- — —. “Komunikasi Organisasi.” 163. bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- — —. “Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.” edited by Ph.D Deddy Maulana, M.A., 146. Pertama. bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018.
- — —. “Iklim Komunikasi.” In *Komunikasi Organisasi-Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, 149. PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- — —. “Iklim Komunikasi Organisasi.” In *Komunikasi Organisasi-Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, 149. bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- — —. “Komunikasi Organisasi-Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.” edited by Ph.D. Deddy Mulyana, M.A., 147. Pertama. bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- — —. “Komunikasi Organisasi.” In *Komunikasi Organisasi-Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.*, 32. bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Pascasarjana, Alumni, Universitas Majalengka, and Jawa Barat. “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan” 1, no. 2 (2020): 86–95.
- Samsudin, Acep, and Erry Sunarya. “Analisis Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT . Tiki Jalur Nugraha Ekakulir ( JNE ) Cabang Sukabumi” 8, no. 2 (2020): 185–189.
- Sugiono. “Alat Ukur.” In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, 133. Keempat. bandung, 2008.
- sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. bandung: ALFABETA, CV., 2008.
- — —. “Variabel Penelitian.” In *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Dan*

*R&D*, 38. bandung: ALFABETA, CV., 2013.

Sugiyono. "Closter Sampling." In *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Dan R&D*, 83. bandung: ALFABETA, CV., 2013.

— — —. "Koefisien Determinasi." In *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Dan R&D*, 154. bandung: ALFABETA, CV., 2013.

Wijayanto, Serian. "Pengantar Entrepreneurship." 223. jakarta: PT. Grasindo, 2010.