

Menyingkap Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Komunikasi: Sebuah Tinjauan Sistematis pada Prinsip-Prinsip Komunikasi dalam Islam

Rijal Fadilah¹, Rismi Juliadi², Nuria Astagini³

¹²³Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Multimedia Nusantara

¹²³Scientia Boulevard, Gading Serpong, Tangerang, Banten, Indonesia

¹rijal.fadilah@student.umn.ac.id, ²rismi.juliadi@umn.ac.id, ³nuria.astagini@umn.ac.id

Abstrak

Iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan dalam konteks yang semakin dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis literatur yang ada untuk memahami bagaimana iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kepuasan komunikasi karyawan. Dengan menggunakan metode Systematic Literature Review, penelitian ini mengidentifikasi, menilai, dan mensintesis hasil penelitian dari tahun 2010 hingga tahun 2021 untuk membangun pemahaman yang lebih kuat tentang hubungan antara iklim komunikasi dan kepuasan komunikasi dalam berbagai bentuk organisasi. Sebagai bagian dari proses review, artikel-artikel yang relevan diidentifikasi melalui pencarian basis data akademik utama dengan menggunakan kata kunci yang tepat. Setelah proses seleksi dilakukan, sejumlah tujuh studi dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim komunikasi yang positif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan komunikasi karyawan. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan signifikan antara praktik komunikasi yang efektif dan tingkat kepuasan karyawan, di mana komunikasi dua arah, transparansi, dan inklusivitas berperan penting. Penelitian ini memberikan implikasi yang signifikan bagi pemangku kepentingan organisasi untuk mengembangkan strategi komunikasi yang lebih efektif, dengan tujuan akhir meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja organisasi. Rekomendasi untuk penelitian masa depan juga disajikan, termasuk eksplorasi lebih lanjut tentang-faktor-faktor mediasi yang dapat mempengaruhi hubungan antara iklim komunikasi dan kepuasan komunikasi. Dengan memahami dinamika ini, organisasi dapat merancang lingkungan kerja yang lebih mendukung dan komunikatif bagi karyawan mereka.

Kata-kata Kunci: Efektivitas; Iklim Komunikasi; Kepuasan Komunikasi; Organisasi; Review Sistematis

Diterima: 23-05-2024

Disetujui: 13-06-2024

Dipublikasikan: 31-07-2024

Uncovering the Influence of Organizational Communication Climate on Communication Satisfaction: A Systematic Review of Communication Principles in Islam

Abstract

In an increasingly dynamic context, organizational communication climate is an important aspect that affects employee performance and job satisfaction. This research systematically analyses the existing literature to understand how organizational communication climate affects employee communication satisfaction. Using the Systematic Literature Review method, this study identifies, assesses, and synthesizes research results from 2010 to 2021 to build a more robust understanding of the relationship between communication climate and communication satisfaction in various forms of organizations. As part of the review process, relevant articles were identified by searching major academic databases using appropriate keywords. After the selection process, seven studies were selected based on the established inclusion and exclusion criteria. The analysis showed that a positive communication climate significantly increases employee communication satisfaction. The findings indicate a significant relationship between effective communication practices and employee satisfaction levels, where two-way communication, transparency and inclusiveness play an important role. This research has significant implications for organizational stakeholders in developing effective communication strategies to improve employee satisfaction and performance. Recommendations for future research are also presented, including further exploring mediating factors that may influence the relationship between communication climate and satisfaction. By understanding these dynamics, organizations can design a more supportive and communicative work environment for their employees.

Keywords : Efektivity; Communication Climate; Communication Satisfaction; Organization; Systematic Literature Review.

PENDAHULUAN

Iklim komunikasi organisasi menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas operasional dan kepuasan kerja karyawan dalam dunia kerja yang dinamis. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan struktur organisasi, cara komunikasi dalam sebuah organisasi juga mengalami evolusi. Dengan demikian, memahami iklim komunikasi yang efektif menjadi penting untuk memastikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Iklim komunikasi merupakan hal yang penting karena menghubungkan konsep, perasaan, dan harapan dari

anggota organisasi atau karyawan; iklim komunikasi membantu untuk menjelaskan perilaku anggota organisasi dan dapat lebih memahami elemen-elemen apa saja yang mendorong karyawan untuk berperilaku tertentu (Ruliana et al., 2018) either with their superior or between departments in the same position or with other employees working in a different division to improve work performances. This research uses the theory of communication climate from Pace and Faules. The survey is used as a method in this descriptive research. The sample of study are 67 employees of Sari Ater Hotel & Resort taken in random (probability sampling).

Iklim komunikasi dalam sebuah organisasi mencakup persepsi dan pengalaman karyawan mengenai kualitas dan frekuensi komunikasi yang terjadi antar anggota. Iklim ini menentukan sejauh mana informasi dan ide dapat mengalir secara bebas dan efektif di seluruh tingkatan organisasi. Iklim yang sehat menciptakan lingkungan yang mendukung untuk berbagi pengetahuan, meningkatkan motivasi, dan memperkuat hubungan antar karyawan.

Komunikasi yang efektif terbukti meningkatkan produktivitas organisasi dengan memfasilitasi koordinasi tugas, penyelesaian masalah yang lebih cepat, dan inovasi yang lebih efisien. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kajian mengenai iklim komunikasi mulai diminati sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Misalnya, studi oleh Giri dan Kumar (2010) menemukan bahwa iklim komunikasi yang positif berhubungan erat dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di India (Giri & Pavan Kumar, 2010).

Komunikasi dalam perspektif Islam berakar pada prinsip-prinsip yang diajarkan dalam Al-Qur'an dan Hadis. Prinsip utama yang menjadi landasan adalah kejujuran (shidq), amanah (kepercayaan), tabayyun (klarifikasi), dan menghindari fitnah. Kejujuran dalam komunikasi adalah wajib untuk memastikan bahwa informasi yang disampaikan adalah benar dan tidak menyesatkan. Prinsip amanah menekankan pada tanggung jawab dalam menyampaikan dan menjaga informasi yang diterima. Tabayyun atau klarifikasi adalah langkah penting untuk memastikan bahwa informasi yang didapatkan dan

disebarkan telah diverifikasi kebenarannya, sehingga menghindari kesalahpahaman dan fitnah. Dalam Surah Al-Baqarah (2:183), kejujuran dalam berkomunikasi ditegaskan sebagai bagian dari transaksi yang adil dan transparan.

Dalam praktik sehari-hari, komunikasi yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam bertujuan untuk membangun harmoni dan persatuan di antara manusia. Ini mencakup tidak hanya komunikasi verbal tetapi juga non-verbal, dimana setiap tindakan dan sikap harus mencerminkan nilai-nilai moral dan etika Islam. Misalnya, dalam konteks organisasi, para pemimpin dan karyawan diharapkan untuk berkomunikasi dengan penuh hormat dan integritas. Dengan demikian, komunikasi dalam Islam tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk pertukaran informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk memperkuat ikatan sosial dan membangun komunitas yang adil dan beradab. Transparansi dan kejujuran dalam komunikasi ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Komunikasi organisasi dalam perspektif Islam menekankan pada beberapa nilai inti seperti ukhuwah (persaudaraan), syura (musyawarah), dan adil (keadilan). Prinsip ukhuwah menekankan pentingnya membangun hubungan yang harmonis dan saling mendukung antar anggota organisasi. Ini berarti setiap individu dalam organisasi harus merasa dihargai dan diterima, yang pada gilirannya meningkatkan rasa solidaritas dan kolektivitas. Syura, atau musyawarah, adalah praktik penting lainnya yang mendorong partisipasi aktif semua anggota dalam pengambilan

keputusan. Dengan demikian, keputusan yang diambil tidak hanya lebih adil tetapi juga mencerminkan aspirasi seluruh anggota organisasi. Dalam Surah Al-'Asr (103:1-3), kerja sama dan kebersamaan dalam mencapai kebaikan ditekankan sebagai prinsip dasar dalam mencapai tujuan bersama.

Prinsip adil dalam komunikasi organisasi Islam memastikan bahwa setiap anggota diperlakukan dengan setara dan informasi disebarluaskan secara merata. Tidak ada diskriminasi atau ketidakadilan dalam penyampaian informasi, dan setiap keputusan dibuat berdasarkan prinsip keadilan yang diajarkan dalam Islam. Dalam praktiknya, ini berarti bahwa organisasi harus memiliki saluran komunikasi yang terbuka dan transparan, di mana setiap karyawan memiliki akses yang sama terhadap informasi dan kesempatan untuk memberikan masukan. Dengan mengimplementasikan nilai-nilai ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga etis dan manusiawi. Kejujuran dan transparansi yang ditegaskan dalam Al-Qur'an dan Hadis menjadi landasan penting dalam membangun kepercayaan dan kesetaraan antar anggota organisasi.

Studi menunjukkan bahwa iklim komunikasi yang positif berhubungan langsung dengan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang efektif tidak hanya mengurangi kesalahpahaman dan konflik, tetapi juga meningkatkan keterlibatan komitmen dan karyawan terhadap organisasi. Iklim komunikasi yang baik memfasilitasi pertukaran umpan balik yang konstruktif dan meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen, yang

secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara sistematis bagaimana iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kepuasan komunikasi di dalam organisasi. Khususnya, penelitian ini mencoba untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik dalam iklim komunikasi yang paling signifikan dalam menentukan kepuasan komunikasi karyawan.

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pemimpin organisasi dalam mengembangkan strategi komunikasi yang lebih efektif. Dengan memahami elemen-elemen yang berkontribusi terhadap iklim yang positif, organisasi dapat lebih baik lagi dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan produktifitas karyawan.

Komunikasi yang efektif terbukti meningkatkan produktifitas organisasi dengan memfasilitasi koordinasi tugas, penyelesaian masalah yang lebih cepat, dan inovasi yang lebih efisien. Organisasi dengan iklim komunikasi yang baik sering kali melaporkan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan turnover yang lebih rendah, menunjukkan hubungan langsung antara komunikasi efektif dan keberhasilan organisasi jangka panjang. Studi oleh Navarro (2014) menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi dalam organisasi berhubungan dengan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi (Navarro, 2014).

Dengan kemajuan teknologi informasi, alat-alat komunikasi baru telah memungkinkan organisasi untuk

meningkatkan iklim komunikasi mereka. Penggunaan platform komunikasi digital, seperti intranet dan media sosial perusahaan, telah menjadi kunci dalam mendukung iklim komunikasi yang inklusif dan responsif, yang memungkinkan karyawan dari berbagai lokasi untuk berkolaborasi secara efektif. Studi oleh Sinčić Čorić et al. (2020) menemukan bahwa penggunaan teknologi komunikasi internal yang efektif berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan kepuasan hidup karyawan (Sinčić Čorić et al., 2020).

Iklim komunikasi yang baik adalah kunci bagi kepuasan dan produktifitas karyawan, serta keberhasilan organisasi. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman mendalam tentang bagaimana iklim komunikasi dapat secara strategis ditingkatkan untuk mendukung tujuan-tujuan organisasi, memperkuat budaya kerja, dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Studi oleh Quilon dan Perreras (2020) menegaskan pentingnya iklim komunikasi sebagai prediktor tata kelola perusahaan yang baik dan kesuksesan organisasi (Quilon & Perreras, 2020).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Systematic Literature Review (SLR) digunakan untuk mengidentifikasi, meninjau, dan mengevaluasi seluruh penelitian yang relevan untuk menentukan jawaban atas pertanyaan penelitian (Triandini et al., 2019).

Metode penelitian yang diadopsi dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR), yang dirancang untuk menyediakan sintesis yang

komprehensif dan sistematis dari literatur yang tersedia mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan komunikasi karyawan. Rentang waktu antara 2010 hingga 2021 dipilih karena beberapa alasan utama. Pertama, periode ini mencakup banyak perubahan signifikan dalam teknologi komunikasi dalam teknologi komunikasi dan praktik organisasi, yang mempengaruhi dinamika iklim komunikasi dan kepuasan karyawan. Misalnya, adopsi luas platform komunikasi digital dan media sosial perusahaan selama dekade ini telah mengubah cara organisasi berkomunikasi secara internal (Sinčić Čorić et al., 2020).

Kedua, banyak penelitian yang relevan dengan iklim komunikasi dan kepuasan karyawan telah dipublikasikan dalam periode ini, memungkinkan sintesis yang lebih kaya dan komprehensif. Studi-studi ini memberikan data empiris yang cukup untuk memahami tren dan hubungan antara iklim dan kepuasan karyawan dalam berbagai konteks organisasi (Giri & Pavan Kumar, 2010).

Dengan memilih rentang waktu ini, penelitian ini menjamin keaktualan dan relevansi temuan dengan konteks kerja saat ini, memberikan wawasan yang lebih tepat dan dapat diterapkan untuk organisasi yang ingin meningkatkan iklim komunikasi mereka guna mendukung kepuasan dan kinerja karyawan. Rentang waktu ini juga memungkinkan untuk mengidentifikasi perubahan dan perkembangan tren dalam praktik komunikasi organisasi yang berdampak pada kepuasan karyawan.

Dengan demikian, SLR ini mengikutsertakan studi-studi yang dipublikasikan dalam kurun waktu antara

tahun 2010 hingga 2021, memastikan bahwa temuan penelitian tetap relevan dengan konteks kerja modern dan mencerminkan evolusi dalam teknologi dan praktik komunikasi organisasi.

Kriteria inklusi yang digunakan untuk seleksi literatur meliputi studi yang secara eksplisit mengkaji iklim komunikasi dalam konteks organisasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja atau komunikasi karyawan. Studi-studi diikutsertakan harus menggunakan metodologi kuantitatif, kualitatif, atau campuran. Penelitian-penelitian harus dipublikasikan dan terakses dalam database akademik yang terpercaya. Di sisi lain, kriteria eksklusi mencakup studi yang tidak menyediakan data empiris yang cukup, laporan konferensi, artikel pendapat, dan studi kasus yang tidak menyertakan analisis sistematis.

Strategi pencarian literatur dilakukan melalui beberapa database akademik terkemuka, termasuk PubMed, Scopus, dan Web of Science. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian ini meliputi “organizational communication climate”, “employee satisfaction”, “communication satisfaction”, “job satisfaction”, dan variasi dari kata kunci tersebut. Kombinasi kata kunci tersebut digunakan untuk memastikan bahwa semua literatur yang relevan teridentifikasi.

Proses seleksi studi melibatkan beberapa tahap. Tahap pertama adalah penyaringan judul dan abstrak dengan memastikan kepatuhan terhadap kriteria inklusi. Studi-studi yang memenuhi syarat kemudian diunduh dan dokumen lengkapnya direview. Tahap kedua adalah evaluasi penuh terhadap kesesuaian

studi dengan kriteria inklusi, di mana ketidaksesuaian apapun menjadi alasan untuk eksklusi dari review ini.

Analisa data dilakukan melalui sintesis temuan dari studi yang diikutsertakan. Pendekatan meta-sintesis digunakan untuk studi kualitatif, mengijinkan identifikasi tema-tema besar dan hubungan antar temuan. Untuk studi kuantitatif, meta-analisis statistik dilakukan, menggunakan model efek acak untuk mengakomodasi kemungkinan variasi antar studi. Hal ini memungkinkan penggabungan hasil-hasil kuantitatif dan memberikan estimasi yang lebih komprehensif dari efek yang diukur.

Manajemen referensi dilakukan menggunakan perangkat lunak Zotero, yang memfasilitasi pelacakan dan organisasi sumber-sumber yang teridentifikasi dalam proses pencarian. Setiap artikel yang terpilih untuk review dijelaskan secara rinci dalam tabel sintesis yang mencakup penulis, tahun publikasi, metode penelitian, sampel, dan temuan utama.

Diskusi mengenai temuan literatur dilakukan secara berkala dalam pertemuan tim penelitian untuk memastikan bahwa interpretasi dari data bersifat inklusif dan representatif. Kesepakatan mengenai inklusi studi diambil melalui diskusi yang berorientasi konsensus, dengan perdebatan terbuka mengenai setiap studi kontroversial atau ambigu.

Penggunaan pendekatan SLR yang ketat ini dimaksudkan untuk meminimalisir bias penelitian dan menyediakan hasil yang dapat diandalkan dan valid. Analisis komprehensif ini juga menjamin bahwa studi yang direview mewakili spektrum yang luas dari perspektif dan konteks, memberikan gambaran yang holistik dan mendalam tentang topik yang diteliti.

Kesimpulan dari metode penelitian ini tidak hanya menggambarkan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data, tetapi juga mencerminkan komitmen terhadap integritas ilmiah dan keandalan dalam menyajikan temuan penelitian. Ini menetapkan fondasi yang kuat untuk temuan dan rekomendasi yang akan dihasilkan, memastikan bahwa mereka berkontribusi signifikan terhadap literatur yang ada serta praktik di lapangan.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang didapat dari analisis tujuh studi terpilih menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan komunikasi karyawan. Studi-studi ini dipublikasikan dalam jurnal-jurnal terindeks baik nasional maupun internasional, memastikan kualitas dan relevansi temuan. Beberapa studi menunjukkan hubungan langsung antara iklim komunikasi yang positif dan peningkatan kepuasan kerja karyawan, menekankan pentingnya komunikasi dua arah, transparansi, dan inklusivitas dalam organisasi.

Misalnya, studi oleh Giri dan Kumar (2010) yang dipublikasikan dalam jurnal internasional terindeks, menemukan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat bergantung pada perilaku komunikasi organisasi di India, menunjukkan variasi signifikan dalam persepsi kepuasan kerja di berbagai tingkat manajerial (Giri & Pavan Kumar, 2010).

Studi oleh Leah C. Navarro (2014) dalam jurnal nasional menunjukkan bahwa tingkat kepuasan komunikasi dalam hal

informasi, hubungan dan saluran berada di antara agak puas dan puas. Hal ini menyiratkan bahwa anggota organisasi cukup puas dengan informasi yang mereka terima, hubungan mereka dengan atasan dan arah komunikasi dalam organisasi. Kepuasan kerja dan iklim komunikasi tidak berdiri sendiri. Membangun dan mempertahankan iklim komunikasi yang sehat dan positif sangat penting dalam menciptakan dan mempertahankan kepuasan kerja (Navarro, 2014).

Studi oleh Meitisari et al. (2018) menemukan bahwa iklim komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung, namun pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan. Keberadaan kepuasan kerja sebagai mediator penuh memperkuat pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan (Meitisari et al., 2018).

Selain itu, penelitian oleh Santhiya dan Balamurugan (2020) yang dipublikasikan dalam jurnal internasional menegaskan bahwa struktur komunikasi yang jelas, koordinasi yang baik, dan sistem komunikasi yang efektif meningkatkan kepuasan kerja dan menghasilkan iklim organisasi yang positif, yang secara langsung berkontribusi pada kepuasan karyawan (Balamurugan & Santhiya, 2020).

Quilon dan Perreras (2020) menemukan bahwa iklim komunikasi adalah prediktor dari persepsi tata kelola perusahaan yang baik dan kesuksesan organisasi, menekankan pentingnya supervisi yang efektif dalam pengaturan kondisi kerja yang mendukung (Quilon & Perreras, 2020).

Studi oleh Sinčić Čorić et al. (2020) menemukan bahwa dimensi kepuasan

komunikasi internal (*Internal Communication Satisfaction/ICS*) berkorelasi tinggi dengan kepuasan hidup tetapi hubungan ini terbukti paling kuat antara kepuasan hidup dan dimensi kepuasan terhadap komunikasi informal dan kepuasan terhadap iklim komunikasi (Sinčić Čorić et al., 2020).

Analisis lebih lanjut dari studi-studi ini mengindikasikan pentingnya faktor-faktor mediasi seperti budaya organisasi dan persepsi karyawan tentang keadilan dan dukungan dari Manajemen. Studi oleh Mukmin dan Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi memediasi pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam beberapa kasus, namun tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja (Mukmin & Prasetyo, 2021).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa iklim komunikasi

organisasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komunikasi karyawan, serta berpotensi meningkatkan kinerja organisasi secara umum. Hal ini menegaskan pentingnya strategi komunikasi yang efektif dan inklusif di tempat kerja. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi para pemangku kepentingan organisasi untuk mengembangkan dan menerapkan praktik komunikasi yang memperkuat kepuasan dan produktivitas karyawan.

Dengan demikian, hasil analisis ini menekankan bahwa iklim komunikasi yang positif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan komunikasi karyawan. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan signifikan antara praktik komunikasi yang efektif dan tingkat kepuasan karyawan, di mana komunikasi dua arah, transparansi, dan inklusivitas berperan penting.

Tabel 1. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan dalam Studi Terpilih (2010-2021)

Penulis	Tahun	Temuan Utama	Metode
Giri, Kumar	2010	Kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat bergantung pada perilaku komunikasi organisasi di India.	Path Analysis dengan PLS-SEM
Navarro	2014	Kepuasan kerja dan iklim komunikasi tidak berdiri sendiri. Iklim komunikasi berhubungan dengan kepuasan kerja.	Survei Kualitatif
Meitisari, Hanafi, Wahab	2018	Iklim komunikasi tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi pengembangan kurir memiliki pengaruh yang signifikan	Structural Equation Model (SEM)
S a n t h i y a , Balamurugan	2020	Struktur yang jelas dan sistem komunikasi yang efektif meningkatkan kepuasan kerja dan mempengaruhi iklim organisasi positif	Survei Kuantitatif
Quilon, Perreras	2020	Iklim komunikasi merupakan prediktor dari persepsi tata kelola perusahaan yang baik dan kesuksesan organisasi	Survei Kuantitatif

Dubravka, Ana, Nina	2020	Kepuasan komunikasi sangat berkorelasi dengan kepuasan hidup.	Survey Kuantitatif
Mukmin, Prasetyo	2021	Budaya organisasi memediasi pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam beberapa kasus	Path Analysis dengan PLS-SEM

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

DISKUSI

Diskusi pada bagian ini akan mendalami hasil yang telah diperoleh dari review sistematis mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan komunikasi karyawan. Analisis ini akan membandingkan temuan dengan literatur yang ada untuk memperdalam pemahaman tentang dinamika yang beroperasi dalam hubungan ini serta menjelajahi peran variabel mediasi dan moderasi.

Temuan utama dari penelitian ini mengindikasikan bahwa iklim komunikasi organisasi yang positif berhubungan erat dengan peningkatan kepuasan komunikasi karyawan. Hal ini konsisten dengan literatur yang ada yang menunjukkan bahwa lingkungan komunikasi yang mendukung membantu karyawan merasa lebih terintegrasi dan dihargai dalam organisasi mereka. Konsistensi ini mendukung teori yang ada bahwa iklim komunikasi yang efektif merupakan kunci menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Dari hasil yang diperoleh, Giri dan Kumar (2010) mengamati bahwa kepuasan kerja di India sangat dipengaruhi oleh perilaku komunikasi organisasi, menandai pentingnya faktor kultural dalam membentuk iklim komunikasi mempengaruhi kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja dan iklim komunikasi juga tidak berdiri sendiri. Hasil tersebut diperoleh dari Leah C. Navarro (2014)

yang menyatakan bahwa iklim komunikasi berhubungan dengan kepuasan kerja, karyawan dengan kepuasan positif pada iklim komunikasi merasa puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, membangun dan mempertahankan iklim komunikasi yang sehat dan positif sangat penting dalam menciptakan dan mempertahankan kepuasan kerja.

Tidak hanya faktor-faktor seperti kejelasan komunikasi dan frekuensi komunikasi yang berperan, tetapi juga kualitas interaksi sehari-hari antara karyawan dan manajemen. Studi oleh Meitisari et al. (2018) menunjukkan bahwa iklim komunikasi secara tidak langsung mempengaruhi kinerja, melalui kepuasan kerja sebagai mediator, efeknya terhadap kinerja menjadi signifikan.

Santhiya dan Balamurugan (2020) menemukan bahwa struktur organisasi yang jelas dan sistem komunikasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak hanya isi dari komunikasi yang penting, tetapi juga bagaimana informasi disampaikan dan dikelola dalam struktur organisasi.

Studi oleh Quilon dan Perreras (2020) menegaskan iklim komunikasi berperan sebagai prediktor untuk tata kelola perusahaan yang baik dan kesuksesan organisasi, yang menunjukkan dampak jangka panjang dari komunikasi efektif terhadap keberhasilan organisasi.

Menariknya studi yang dilakukan oleh Dubravka, Nia dan Ana (2020) mengidentifikasi bahwa kepuasan terhadap komunikasi internal, sebagai domain kerja yang belum mendapat perhatian dalam literatur manajemen, sedangkan hal itu memiliki peran penting dalam kepuasan hidup. Selain itu, kepuasan dengan komunikasi informal dan kepuasan dengan iklim komunikasi sebagai dimensi kepuasan komunikasi internal yang sangat relevan, hal ini menyiratkan bahwa organisasi terutama harus mengembangkan dimensi komunikasi internal yang tidak diforamlkan.

Sedangkan Mukmin dan Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memediasi pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja, yang menggarisbawahi pentingnya konteks budaya dalam mengevaluasi efek dari iklim organisasi.

Kesimpulannya, temuan ini menggarisbawahi betapa pentingnya iklim komunikasi yang baik untuk mencapai kepuasan karyawan yang tinggi dan kesuksesan organisasi yang lebih besar. Memahami dan menerapkan prinsip-prinsip komunikasi yang efektif tidak hanya memperkuat kinerja individu tetapi juga meningkatkan reputasi dan prestasi organisasi secara keseluruhan.

Dengan mempertimbangkan faktor mediasi seperti kepuasan kerja dan budaya organisasi, serta memperhatikan peran moderasi dari konteks budaya dan struktur organisasi, organisasi dapat lebih efektif dalam merancang strategi komunikasi yang memenuhi kebutuhan karyawan dan mempromosikan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif.

IMPLIKASI

Hasil penelitian ini menawarkan sejumlah implikasi teoritis dan praktis yang penting untuk pemangku kepentingan dalam manajemen organisasi, khususnya dalam konteks pengembangan kebijakan komunikasi. Secara teoritis, penelitian ini menegaskan dan memperluas pemahaman tentang hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan kepuasan komunikasi karyawan. Temuan ini mendukung teori yang ada yang menunjukkan bahwa iklim komunikasi yang positif berkontribusi signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Dari sudut pandang praktis, hasil penelitian ini menekankan pentingnya memelihara iklim komunikasi yang mendukung di tempat kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Organisasi harus mempertimbangkan untuk merancang dan melaksanakan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan para pemimpin dan manajer. Ini termasuk pengembangan keterampilan mendengar yang efektif, kejelasan dalam menyampaikan pesan, dan membangun dialog dua arah antara manajemen dan karyawan.

Penelitian ini juga menyarankan bahwa kebijakan organisasi perlu menekankan transparansi dan inklusivitas dalam proses komunikasi. Ini bisa dilakukan melalui penggunaan teknologi komunikasi yang memungkinkan dan mendukung pertukaran informasi secara real-time dan menghilangkan hambatan komunikasi yang tidak perlu.

Selain itu, organisasi harus mengevaluasi dan jika perlu merevisi

struktur komunikasi internal mereka. Ini termasuk menilai bagaimana informasi disebarluaskan dalam organisasi dan memastikan bahwa ada saluran yang efektif dan efisien untuk komunikasi vertikal dan horizontal.

Untuk mengatasi masalah-masalah yang teridentifikasi dalam penelitian ini, organisasi bisa mempertimbangkan penggunaan survei iklim komunikasi secara periodik. Ini akan membantu mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan untuk memonitor efektivitas intervensi yang telah diimplementasikan.

Implikasi lebih lanjut dari temuan ini termasuk kebutuhan untuk memangku kepentingan dalam bidang sumber daya manusia mengembangkan metrik yang dapat mengevaluasi efektivitas iklim komunikasi organisasi. Metrik ini dapat digunakan sebagai bagian dari sistem penilaian kinerja keseluruhan dalam membantu pengambilan keputusan strategis mengenai inisiatif pengembangan karyawan.

Saran untuk penelitian masa depan termasuk menjelajahi hubungan antara iklim komunikasi dan variabel-variabel lain seperti komitmen organisasional dan *turnover* karyawan. Selain itu penelitian masa depan dapat mengkaji dampak dari perubahan teknologi pada iklim komunikasi dan bagaimana ini mempengaruhi kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini juga mengidentifikasi kebutuhan untuk studi longitudinal yang dapat mengeksplorasi dinamika iklim komunikasi dan kepuasan karyawan dari waktu ke waktu. Ini akan memberikan wawasan tentang bagaimana intervensi

komunikasi mempengaruhi karyawan dalam jangka panjang dan bagaimana organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja.

Selain itu ada ruang penelitian yang lebih mendalam tentang pengaruh faktor budaya organisasi pada efektivitas iklim komunikasi. Karena budaya organisasi bisa sangat bervariasi, memahami bagaimana ini mempengaruhi keefektifan komunikasi dapat membantu organisasi menyesuaikan strategi komunikasinya untuk mencocokkan dengan nilai-nilai dan norma-norma spesifik yang berlaku.

Penting juga untuk mengeksplorasi lebih lanjut peran teknologi dalam iklim komunikasi, terutama dalam konteks kerja yang semakin global dan digital. Studi ini bisa mempertimbangkan bagaimana alat-alat komunikasi digital dan sosial media perusahaan mempengaruhi hubungan interpersonal di tempat kerja dan bagaimana hal ini, pada gilirannya, mempengaruhi kepuasan karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah secara sistematis mengulas literatur pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan komunikasi karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi yang positif dan tingkat kepuasan komunikasi karyawan. Studi-studi yang diulas mengindikasikan bahwa praktik komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, dan komitmen organisasional. Faktor-faktor seperti kejelasan komunikasi, frekuensi, transparansi, dan partisipasi dalam

proses komunikasi terbukti memainkan peran penting dalam menciptakan iklim komunikasi yang positif.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap literatur yang ada dengan mengintegrasikan berbagai temuan dari studi yang berbeda untuk membangun pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana iklim komunikasi mempengaruhi kepuasan komunikasi. Penelitian ini menegaskan pentingnya menjaga iklim komunikasi yang positif dan mendukung di tempat kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Dengan menyediakan sintesis yang luas dari penelitian yang ada, penelitian ini juga membantu mengidentifikasi area yang belum banyak diteliti, serta menawarkan wawasan tentang implikasi praktis dari memelihara iklim komunikasi yang efektif.

Berdasarkan analisis sistematis literatur dan penambahan perspektif Islam, penelitian ini menyimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi yang positif sangat penting dalam meningkatkan kepuasan komunikasi karyawan. Integrasi prinsip-prinsip komunikasi dan organisasi dalam Islam seperti kejujuran, amanah, syura, ukhuwah, dan adil membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, harmonis, dan produktif. Komunikasi dua arah dan transparan memungkinkan karyawan untuk merasa lebih terlibat dan dihargai dalam organisasi, sementara partisipasi dalam pengambilan keputusan melalui syura meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab.

Penelitian ini juga menyoroti bahwa hubungan yang harmonis dan saling mendukung antara anggota organisasi

adalah kunci untuk menciptakan iklim kerja yang positif. Implementasi prinsip-prinsip ini dapat mengurangi konflik dan meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa organisasi harus mengadopsi strategi komunikasi yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mencapai tujuan operasionalnya tetapi juga membangun reputasi sebagai tempat kerja yang adil dan inklusif. Kesimpulan ini menegaskan pentingnya prinsip-prinsip komunikasi Islam dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efektif.

Namun, studi ini memiliki beberapa keterbatasan yang harus diperhatikan. Pertama, sebagian besar data yang diulas bersifat kuantitatif, dan sifat kuantitatif ini mungkin tidak sepenuhnya menangkap nuansa dan kompleksitas pengalaman individu terkait dengan iklim komunikasi. Kedua, mayoritas studi yang diinklusikan terfokus pada organisasi di negara-negara Barat, yang mungkin tidak sepenuhnya mewakili dinamika komunikasi di konteks budaya lain. Ini menunjukkan kebutuhan akan lebih banyak penelitian yang melibatkan sampel yang lebih geografis dan budaya yang beragam.

Selain itu, penelitian ini juga terbatas oleh variasi dalam definisi dan pengukuran iklim komunikasi dan kepuasan kerja di antara studi yang berbeda. Inkonsistensi ini bisa mengurangi kemampuan untuk membuat generalisasi yang luas dari hasil-hasil ini. Oleh karena itu, studi mendatang perlu mengadopsi pendekatan yang lebih standar dalam mendefinisikan

dan mengukur variabel-variabel ini untuk meningkatkan konsistensi dan reliabilitas temuan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya memahami dan mengelola iklim komunikasi dalam organisasi. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi para pemimpin organisasi, praktisi komunikasi korporat dan praktisi sumber daya manusia untuk mengembangkan strategi komunikasi yang lebih efektif yang tidak hanya mendukung kepuasan dan kinerja karyawan tetapi juga membantu dalam membangun komitmen dan loyalitas jangka panjang terhadap organisasi.

Dengan mempertimbangkan keterbatasan dan hasil penelitian ini, disarankan agar studi masa depan menggunakan metodologi yang lebih bervariasi dan mencakup konteks geografis serta budaya yang lebih luas untuk memperluas pemahaman tentang pengaruh iklim komunikasi terhadap kepuasan komunikasi. Ini akan memungkinkan organisasi untuk menerapkan praktik terbaik yang disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks spesifik mereka, serta memperkuat literatur yang ada dengan data dan analisis yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Balamurugan, Dr. G., & Santhiya, B. (2020). Cultural Diversity among the Employees and its Effect in Organizational Climate. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(01), 84–86. <https://doi.org/10.31033/ijemr.10.1.15>
- Giri, V. N., & Pavan Kumar, B. (2010). Assessing the impact of organizational communication on job satisfaction and job performance. *Psychological Studies*, 55(2), 137–143. <https://doi.org/10.1007/s12646-010-0013-6>
- Meitisari, N., Hanafi, A., & Wahab, Z. (2018). Analysis on the Effects of Organizational Communication Climate and Career Development toward Employee Performance with Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(8). <https://doi.org/10.29322/IJSRP.8.8.2018.8054>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Navarro, L. C. (2014). Communication Climate and Job Satisfaction of Faculty Members at Cavite State University—Naic. *Asia Pacific Journal of Education*, 1(4).
- Quilon, A., & Perreras, R. (2020). *Communication Climate as Predictor of Perceived Corporate Governance and Organizational Success*. <https://www.researchgate.net/publication/373872495>
- Ruliana, P., Lestari, P., Andrini, S., & Atmaja, S. (2018). The Role Of Communication Climate In Improving Work Performance. *MIMBAR : Jurnal Sosial Dan*

Pembangunan, 34(1), 237–245.
<https://doi.org/10.29313/mimbar.v34i1.3145>

Sinčić Čorić, D., Pološki Vokić, N., & Tkalac Verčić, A. (2020). Does good internal communication enhance life satisfaction? *Journal of Communication Management*, 24(4), 363–376. <https://doi.org/10.1108/JCOM-11-2019-0146>

Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Werla Putra, G., & Iswara, B. (2019). Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.24002/ijis.v1i2.1916>