



Pengaruh Iklim Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X

<https://doi.org/10.25008/caraka.v6i1.194>

FEBRIAND YESAYA

RYAN FERNANDO

Universitas Paramadina - Indonesia

ABSTRACT

This research explores the impact of the communication climate and leadership style on employee satisfaction. The study, conducted at PT.X, is grounded in the belief that integrating an efficient leadership approach with a robust communication system within an organization is vital for enhancing teamwork and overall effectiveness. The achievement of organizational goals is significantly influenced by both formal and informal employee interactions. A positive work environment encourages more productive collaboration, thereby fostering a stronger connection between employees and the company. This study employs a quantitative methodology, using a full sample of 60 employees at or below the supervisory level. The results indicate that while the communication climate and interpersonal communication have a notable effect on job satisfaction, leadership style does not exhibit a statistically significant impact.

Keywords: communication climate, leadership style, job satisfaction, work environment, efficient leadership

ABSTRAK

Studi ini dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dilaksanakan di PT.X, studi ini didasarkan pada gagasan bahwa penggabungan model kepemimpinan yang efektif dengan kerangka komunikasi yang kuat di antara anggota organisasi sangat penting untuk meningkatkan kolaborasi serta kinerja secara keseluruhan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada interaksi formal dan informal antar karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung mendorong karyawan untuk bekerja sama dengan lebih optimal dan memperkuat keterikatan mereka terhadap perusahaan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif secara sensus, penelitian ini melibatkan 60 karyawan di tingkat supervisi ke bawah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun iklim organisasi dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak yang signifikan secara statistik.

Kata kunci: iklim komunikasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan yang efisien

Author's email correspondent: febriand.yesaya@students.paramadina.ac.id
The author declares that she/he has no conflict of interest in the research and publication of this manuscript
Copyright © 2025 (Febrian Yesaya)
Licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 (CC BY-SA 4.0) Available at http://caraka.web.id
Submitted: 11/03/2025; Revised: 09/04/2025; Accepted: 25/04/2025

PENDAHULUAN

Lingkungan organisasi yang kondusif mendorong interaksi serta kolaborasi di antara karyawan, sehingga mengurangi berbagai hambatan dalam bekerja. Tempat kerja yang nyaman memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan tenang, tanpa rasa khawatir atau mengalami perlakuan diskriminatif, meskipun organisasi memiliki kepentingan publik lainnya (Sanjaya, Irwansyah & Alunaza, 2017). Selain itu, komunikasi yang efektif berperan dalam mempererat hubungan sosial antara karyawan dan pimpinan, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Rasa kepemilikan ini menjadi faktor penting dalam membentuk integritas dan kejujuran karyawan.

Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Faktor-faktor seperti konflik pribadi, persaingan antar departemen, atau kurangnya keterbukaan pimpinan dalam mendengarkan, memahami, serta mengapresiasi pendapat dan pencapaian karyawan dapat memperburuk situasi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung sangatlah penting bagi keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Dengan adanya rasa saling percaya, anggota tim dapat menentukan tujuan profesional yang jelas serta berkembang secara optimal melalui interaksi yang terbuka dan suportif. Hal ini mendorong mereka untuk berinovasi, menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, memanfaatkan berbagai peluang, serta menghasilkan gagasan kreatif yang berkontribusi pada kemajuan organisasi.

Oleh karena itu, membangun lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk memastikan operasional bisnis yang efisien dan berkelanjutan. Perusahaan Terbatas X (PT. X) merupakan salah satu produsen utama kertas kemasan di Indonesia dengan kapasitas produksi terpasang yang melebihi 1,5 juta ton per tahun. Produk yang dihasilkan oleh PT. X meliputi *Kraft Liner Paper* (KLB) dan *Corrugated Board* (CMP), yang digunakan dalam pembuatan kotak kardus, serta *Duplex Coated Paper* (CDB), yang diperuntukkan bagi produksi kotak display.

Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah melakukan berbagai survei terkait kepuasan karyawan dan secara konsisten menemukan kendala dalam hubungan antara manajer dan bawahan. Permasalahan yang sering muncul berkaitan dengan bagaimana manajer mengelola tim serta cara mereka berkomunikasi di lingkungan kerja. PT. X menghadapi berbagai tantangan dalam aspek manajemen dan komunikasi, seperti dominasi senioritas, komunikasi yang tertutup, kurangnya transparansi, serta minimnya umpan balik dari para supervisor.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X.. Diharapkan bahwa dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif, seperti kepemimpinan transformasional dan demokratis, serta menciptakan lingkungan komunikasi yang lebih terbuka dan transparan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu,

pertanyaan utama yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah: Sejauh mana iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. X?

KERANGKA TEORI

Konsep iklim komunikasi merujuk pada bagaimana setiap anggota organisasi memandang proses komunikasi yang terjadi serta penilaian mereka terhadapnya. Iklim komunikasi ini terbentuk dari berbagai aspek, seperti struktur organisasi, budaya kerja, perilaku kepemimpinan, dan penggunaan teknologi komunikasi. Untuk mengevaluasi iklim tersebut, dapat digunakan indikator seperti tingkat keterbukaan, kepercayaan, dukungan, dan penghargaan. Adanya kondisi kerja yang kondusif sangat berperan dalam meningkatkan motivasi, efisiensi, dan hasil kerja karyawan.

Organisasi dapat menciptakan kondisi tersebut dengan mendorong adanya komunikasi yang lebih transparan, membangun kepercayaan di antara karyawan, menyediakan pelatihan komunikasi, serta menumbuhkan budaya yang mengutamakan nilai komunikasi. Karena komunikasi merupakan elemen fundamental dalam kehidupan sosial dan organisasi, jika proses komunikasi berjalan dengan baik, maka potensi kekacauan dapat diminimalkan, karyawan merasa nyaman, dan tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih efisien (Hendrawai dkk, 2018).

Iklim komunikasi dalam sebuah organisasi berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap cara komunikasi berlangsung di dalamnya (Pascaningrum & Sunaryo, 2023). Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa performa karyawan bergantung pada jumlah dan jenis beban kerja yang ditetapkan, yang mana penetapan tersebut mempertimbangkan kemampuan mereka dalam membangun interaksi yang baik dengan rekan-rekan. Namun demikian, setiap organisasi atau perusahaan hendaknya menetapkan target yang jelas untuk kinerja setiap karyawan.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mencerminkan perilaku seorang pemimpin yang berkaitan dengan kualitas kepemimpinannya. Konsep ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom dalam Chaniago (2017), yang menyatakan bahwa tindakan-tindakan khas yang ditunjukkan pemimpin dan diamati oleh bawahan disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menggambarkan cara seorang pemimpin bertindak dan memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

Tidak ada satu pun gaya yang bersifat sempurna, karena efektivitasnya sangat bergantung pada situasi dan karakteristik orang yang dipimpin. Beberapa gaya kepemimpinan yang umum di antaranya adalah: (1) Otokratis, di mana keputusan diambil sepenuhnya oleh pemimpin; (2) Demokratis, yang mengutamakan partisipasi aktif tim; (3) Transformasional, yang menekankan pada motivasi dan inspirasi; (4) Transaksional, yang berfokus pada sistem penghargaan dan hukuman; serta (5) Laissez-faire, yang memberikan kebebasan penuh kepada bawahan.

Seorang pemimpin yang efektif dapat mengidentifikasi berbagai gaya kepemimpinan dan menyesuaikan pendekatannya agar kinerja serta efektivitas tim dapat dimaksimalkan. Kepuasan kerja karyawan, yang berkaitan dengan peran yang mereka jalankan, dapat terwujud bila mereka bekerja dalam lingkungan yang menyenangkan dan sekaligus memperoleh penghasilan dari pekerjaan tersebut. Fenomena ini dikenal sebagai kepuasan kerja. Menurut Zoller dan Muldoon (2018), pekerjaan dilaksanakan melalui pendekatan transaksional, di mana terjadi pertukaran sumber daya: individu memberikan barang atau jasa tertentu dengan harapan mendapatkan imbalan yang setimpal. Namun, penelitian ini

menggunakan pendekatan kepuasan kerja yang mengkaji perilaku karyawan dalam konteks lingkungan kerjanya.

Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, terdapat lima dimensi, yaitu: (1) minat terhadap pekerjaan, (2) kompensasi yang diterima, (3) pengembangan profesional, (4) kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis, serta (5) dukungan dari rekan kerja. Bila karyawan merasa puas dengan peran mereka, mereka akan berupaya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memuaskan. Kepuasan tersebut juga berkorelasi dengan peningkatan produktivitas, yang pada gilirannya mengakibatkan penurunan tingkat ketidakhadiran, kecelakaan, dan tekanan kerja.

Jika karyawan menganggap pekerjaan mereka menyenangkan dan menarik, mereka cenderung memberikan usaha lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Meilina (2017), karyawan dapat menilai tingkat kepuasan kerja mereka melalui beberapa aspek, antara lain: kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan kerja yang mencakup keterampilan, tanggung jawab, minat terhadap tugas, otonomi, serta umpan balik; kepuasan terhadap rekan kerja; dan kepuasan terhadap atasan. Robbins dan Judge (2013: 78) menyatakan bahwa terdapat konsekuensi yang berbeda bagi karyawan yang menyukai pekerjaannya dibandingkan dengan mereka yang tidak menyukainya.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan dengan melibatkan seluruh karyawan yang berada di bagian teknik PT. X sebagai subjek penelitian. Jumlah total partisipan yang dijadikan populasi adalah sebanyak 60 orang, sehingga penelitian ini bersifat sensus karena mencakup seluruh anggota populasi tanpa menggunakan teknik sampling. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi aktual dari seluruh unit kerja yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan melalui kombinasi antara sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur, yang dirancang untuk menggali informasi seputar persepsi karyawan terhadap iklim komunikasi, gaya kepemimpinan, dan tingkat kepuasan kerja. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari berbagai dokumen pendukung seperti laporan internal perusahaan, dokumentasi organisasi, serta kajian literatur dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik studi ini. Strategi ini digunakan untuk memperkuat landasan teoritis dan metodologis dalam menganalisis permasalahan yang dikaji.

Pendekatan analisis yang digunakan bersifat kuantitatif dan berpijak pada paradigma positivistik. Filosofi positivisme, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2018: 8), menekankan pada penggunaan logika deduktif, pengujian hipotesis, serta pengolahan data yang dapat diukur secara objektif dan empiris. Oleh karena itu, seluruh proses analisis diarahkan pada upaya untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian. Dalam pelaksanaan analisis data, digunakan perangkat lunak SPSS versi 16.0 untuk memfasilitasi pengolahan data secara sistematis dan akurat. Analisis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu iklim komunikasi, terhadap dua variabel dependen, yakni gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Rangkaian uji statistik yang diterapkan mencakup uji validitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dan uji reliabilitas untuk menilai konsistensi data. Selain itu, dilakukan pula perhitungan koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan.

Selanjutnya, untuk menguji signifikansi pengaruh variabel secara individual maupun bersama-sama, diterapkan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji parsial bertujuan untuk melihat kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah, sedangkan uji simultan mengevaluasi pengaruh semua variabel independen secara bersamaan. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang utuh dan mendalam mengenai dinamika komunikasi organisasi, kepemimpinan, serta kepuasan kerja di lingkungan teknis PT. X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penjelasan berikut merinci setiap pernyataan dari indikator-indikator yang digunakan. Pertama, dilakukan analisis data terhadap jawaban responden terkait variabel iklim komunikasi, yang dalam penelitian ini diukur melalui 10 pernyataan yang mencerminkan indikator yang telah ditetapkan. Selanjutnya, disajikan pula hasil tanggapan responden mengenai kompensasi kerja.

Tabel 1. Kuesioner Iklim Komunikasi

No	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
1.	apakah bebas untuk berkomunikasi dengan atasan	0	0	25	33	2	217	60	3,60
2.	Saya merasa didengarkan dan dipahami oleh atasan saya.	0	2	25	32	1	212	60	3,52
3.	Saya merasa diberi umpan balik yang konstruktif dan positif	0	2	25	31	3	216	60	3,61
4.	Saya merasa informasi penting dikomunikasikan kepada saya jelas	0	0	31	29	0	209	60	3,47
5.	Saya merasa terhubung dengan rekan dan memiliki rasa kebersamaan	0	0	23	34	3	220	60	3,65
6.	Atasan saya mendorong saya untuk berbagi ide dan pendapat saya.	0	1	26	31	2	214	60	3,55
7.	Atasan saya terbuka terhadap kritik dan saran dari saya.	0	1	27	32	0	211	60	3,50
8.	Saya merasa nyaman untuk Diskusi masalah dengan atasan saya.	0	1	32	27	0	206	60	3,42
9.	Saya dilibatkan dalam mengambil Keputusan terkait dengan pekerjaan saya.	0	1	25	31	3	216	60	3,61
10.	Saya merasa perusahaan memiliki budaya komunikasi terbuka dan transparan	0	0	25	34	1	216	60	3,61
Total									

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai mengalami pengaruh langsung dari iklim organisasi, terutama melalui aspek komunikasi, pemberian umpan balik, dan interaksi diskusi dengan atasan.

Tabel 2. Jawaban Kuesioner Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
1.	Atasan saya memberikan arahan jelas tentang apa yang diharapkan dari saya	0	0	26	32	2	216	60	3,61
2.	Atasan saya mendelegasikan tugas secara efektif dan mempercayai saya	0	1	24	31	4	218	60	3,62
3.	Atasan saya menunjukkan penghargaan atas kerja keras dan pencapaian saya	0	1	27	32	0	211	60	3,50
4.	Atasan saya mendorong saya untuk berkembang dan belajar hal-hal baru.	0	0	24	34	2	218	60	3,62
5.	Atasan saya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif.	0	1	32	27	0	206	60	3,42
6.	Atasan Saya jujur saat bekerja	0	0	25	33	2	217	60	3,60
7.	Atasa Saya sangat bisa diandalkan	0	0	32	28	0	208	60	3,45
Total									

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel di atas, mayoritas responden menyatakan setuju dengan penilaian mengenai gaya kepemimpinan di PT. X. Penilaian tersebut mencakup aspek arahan yang diberikan atasan, kepercayaan, penghargaan dalam bekerja, kedisiplinan, inisiatif, ketelitian, kejujuran, serta kreativitas.

Tabel 3. Kepuasan Kerja Karyawan

No	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
1.	Saya puas terhadap pekerjaan yang di berikan kepada saya	0	1	27	31	1	212	60	3,53
2.	Saya puas dengan Iklim Komunikasi Ditempat saya bekerja	0	1	31	27	1	208	60	3,46
3.	Saya puas terhadap cara Perusahaan memperlakukan saya	0	2	28	29	2	212	60	3,53
4.	Saya puas di pimpin oleh atasan saya	0	1	25	31	3	216	60	3,6
5.	Saya puas terhadap teman Kerja saya	0	0	33	26	1	208	60	3,46
Total									

Berdasarkan tanggapan responden, mayoritas menyatakan kesepakatan terhadap penilaian mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. X. Penilaian tersebut mencakup tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, iklim komunikasi, perusahaan, atasan, serta rekan kerja.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan penilaian terhadap kesesuaian antara data yang diberikan oleh subjek penelitian dengan data yang diperoleh langsung oleh peneliti.

Tabel 4. Uji Validitas Iklim Komunikasi

Validitas Iklim Komunikasi				
Pertanyaan	r- hitung	Nilai A	r-tabel	Keterangan
1	0,520	0,05	0,227	Valid
2	0,426	0,05	0,227	Valid
3	0,341	0,05	0,227	Valid
4	0,472	0,05	0,227	Valid
5	0,473	0,05	0,227	Valid
6	0,284	0,05	0,227	Valid
7	0,305	0,05	0,227	Valid
8	0,275	0,05	0,227	Valid
9	0,356	0,05	0,227	Valid
10	0,316	0,05	0,227	Valid

Sumber : Data diolah dari jawaban responden menggunakan SPSS

Merujuk pada tabel uji validitas, seluruh pertanyaan mengenai iklim komunikasi yang dijawab oleh responden terbukti valid.

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen

Tabel 5. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Validitas Motivasi				
Pertanyaan	r- hitung	Nilai A	r-tabel	Keerangan
1	0,748	0,05	0,227	Valid
2	0,587	0,05	0,227	Valid
3	0,381	0,05	0,227	Valid
4	0,454	0,05	0,227	Valid
5	0,652	0,05	0,227	Valid
6	0,748	0,05	0,227	Valid
7	0,526	0,05	0,227	Valid

Sumber : Data diolah dari jawaban responden menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel uji validitas variable motivasi di jawab oleh responden diatas semua pertanyaan valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Validitas Kinerja				
Pertanyaan	r- hitung	Nilai A	r-tabel	Keerangan
1	0,239	0,05	0,227	Valid
2	0,363	0,05	0,227	Valid
3	0,383	0,05	0,227	Valid
4	0,335	0,05	0,227	Valid
5	0,306	0,05	0,227	Valid

Sumber : Data diolah dari jawaban responden menggunakan SPSS

Dari pengujian validitas terhadap variabel kinerja yang diisi oleh responden, didapati bahwa semua item pernyataan memenuhi standar validitas. Menurut Sugiyono (2018: 267), kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan-pernyataannya secara tepat mencerminkan apa yang hendak diukur melalui uji validitas. Proses validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel menggunakan derajat kebebasan ($df = n - 2$) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (n adalah jumlah sampel). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka pernyataan tersebut dianggap valid; sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan keakuratan setiap pernyataan yang menjadi indikator dalam satu variabel penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alph	N Of Items	Ketereangan
Iklmik Komunikasi	0,736	10	Reliabel
Gaya Kepemimpina	0,737	7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,716	5	Reliabel

Menurut Ghozali (2018), nilai Alpha Cronbach dianggap memadai jika lebih dari 0,6. Semakin mendekati angka 1, semakin tinggi tingkat konsistensi internal yang diukur. Uji reliabilitas ini dianalisis menggunakan perangkat lunak *SPSS for Windows*.

Uji Determinan R2

Kuncoro (2013: 246) menjelaskan bahwa uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa efektif model dalam menjelaskan variabel yang diteliti. Koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 mendekati 0, itu berarti model tersebut hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi pada variabel dependen. Namun,

apabila nilai R^2 mendekati 1, ini menandakan bahwa variabel independen memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8. Analisis Regresi Variabel Iklim Komunikasi- Kepuasan Kerja dan Gaya x, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The estimate
Iklim Komunikasi Kepuasan Kerja	820	673	661	960
Gaya Kepemimpinan Kepuasan Kerja	890	793	790	108

Berdasarkan tabel 8, Model Regresi I mengungkapkan nilai R sebesar 0,820, menandakan bahwa variabel kompensasi kerja menjelaskan 82% perbedaan dalam kepuasan kerja, dengan 18% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan, Model Regresi II menunjukkan nilai R Square 0,793, yang berarti kombinasi antara kompensasi kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 79,3% variansi kinerja karyawan, dengan 20,7% variansi yang dipengaruhi oleh faktor di luar variabel tersebut.

Tabel 9. Hasil Analisa Uji t

Variabel	t hitung	T tabel	Nilai Standardized Beta	Syarat	Hipotesis
Iklim Komunikasi- Kepuasan Kerja	10.862	2.00247	0.821	0.05	Ho. Ditolak Ha. Diterima
Gaya Kepemimpinan- kepuasan Kerja	14.797	2.00247	0.891	0.05	

Keterangan

Jika nilai signifikansi (sig t) lebih besar dari 0,05, berarti variabel Iklim Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Sebaliknya, jika nilai sig t kurang dari 0,05, ini menunjukkan bahwa Iklim Komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Jika nilai t hitung berada dalam rentang -t tabel hingga +t tabel, maka hipotesis nol (Ho) diterima. Namun, jika t hitung berada di luar rentang tersebut, baik lebih besar dari +t tabel atau lebih kecil dari -t tabel, hipotesis nol harus ditolak.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) yang dibagi dua arah (masing-masing 0,025), serta mempertimbangkan jumlah variabel ($k = 3$) dan sampel ($n = 60$), derajat kebebasan dihitung sebagai $df = n - k = 60 - 3 = 57$. Berdasarkan perhitungan ini, nilai t tabel adalah 2,00247. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung melebihi t tabel, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis Pertama:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara iklim komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh antara iklim komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan analisis, karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai t hitung melebihi t tabel, hipotesis nol (Ho) ditolak sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima.

Hipotesis Kedua:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan t hitung yang lebih tinggi daripada t tabel, hipotesis nol pun ditolak sehingga hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, kedua hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Tabel 10. Hasil Analisa Uji F

Variabel	f Hitung	f Tabel	Mean Square	Sig	Syarat	Hipotesis
Iklim Komunikasi-gaya kepemimpinan-kepuasan kerja	58.550	3,16	53.943	0,000	0,05	Ho.Ditolak Ha.Diterima

Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak; Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis nol (Ho) tidak ditolak.

Apabila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka secara simultan hipotesis diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh. Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel, hipotesis secara simultan ditolak karena tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), jumlah variabel (k) yang digunakan adalah 3 dan total sampel adalah 60. Sehingga, derajat kebebasan dapat dihitung sebagai berikut:

$$df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - k = 60 - 2 = 58$$

Berdasarkan tingkat signifikansi 0,05, nilai F tabel adalah 3,16.

Hipotesis yang diajukan:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara iklim komunikasi dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh antara iklim komunikasi dengan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan, iklim komunikasi di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan hal-hal berikut: (1) Hipotesis pertama menunjukkan bahwa iklim komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan; (2) Hipotesis kedua mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (3) Hipotesis ketiga menegaskan bahwa iklim komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (4) Hipotesis keempat menyimpulkan bahwa kombinasi iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut: (1) Mengingat penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang sama-sama menguji variabel iklim komunikasi dan kepuasan kerja, peneliti menyarankan agar penelitian lanjutan menggunakan metode uji validitas, reliabilitas, uji-t, dan uji-F sebagai rekomendasi bagi peneliti selanjutnya; (2) Untuk studi berikutnya, disarankan pemilihan subjek penelitian dilakukan dengan mempertimbangkan indikator pada variabel iklim komunikasi terkait gaya kepemimpinan di suatu perusahaan, serta memperluas jangkauan penyebaran kuesioner guna mengatasi kekurangan yang ada dalam penelitian ini; (3) PT. X sebaiknya lebih memperhatikan aspek iklim komunikasi, karena komunikasi yang terarah dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., Mukhlis, (2022). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima*. Bima: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima.
- Budiarto, M.N (2014). *Pengaruh Budaya Perusahaan, Gaya Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indopersda Primamedia (Group of Regional Newspaper Kompas Gramedia)* Jakarta: Universitas Paramadina
- Bungin, B. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana
- Cahyadi, N.K. (2017). Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi dengan Loyalitas Karyawan di Sofitel Bali Nusa Dua Beach Resort. *Jurnal E-Komunikasi. Univ. Kristen Petra*. 5(1), 1-11.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.377>
- Mahrani, M., Ruliana, P., & Ritonga, R. (2020). Building the Image of Semarang City through Motocross World Championship. *Jurnal Komunikasi Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 5(2), 243–253. <https://doi.org/10.25008/jkiski.v5i2.423>
- Muayyad, D.M., Ade, I.O.G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Muliati. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Akmen*. 17(4), 518–528.
- Munandar. A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia.
- Mowday R., Steers, R dan Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. 14, 224-247
- Pace R.W. dan Faules F. (2013). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purbaningrum, D. & Sudarmanti, R. (2022). Supportive communication climate in the self-development of Generation Z. *Jurnal Magister Ilmu Komunikasi*. 8(1), 29-40.
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi “Y” (Kasus pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Widiastuti, T., Ritonga, R., & Marsetio, M. (2022). Kepuasan Khalayak Menonton Tayangan On The Spot di Stasiun Televisi Trans 7. *Jurnal Pewarta Indonesia*, 5(1), 97–106. <https://doi.org/10.25008/jpi.v5i1.138>