



PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KINERJA BPSDM KALTIM: PELATIHAN DAN PROGRAM SHARING SESSION ORIENTASI PPPK

Badi' Zulfa Nihayati¹

Dewi Nursilowati^{2*}

¹ Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

² Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Tulungagung, Indonesia

ABSTRACT

Government institutions play an important role in improving the quality of ASN as employees. Improving the quality of employees cannot be separated from the management of the agency in creating programs that are in accordance with the needs in the workplace to support the implementation of work according to the mandated duties and functions. This performance system cannot be separated from the communication climate created by the agency. The more effective the communication between the agency and employees, the higher the level of job satisfaction. The perception of the quality of the work environment experienced by employees is a communication climate that is a supporting factor for job satisfaction. This study was designed to see the effect of organizational communication climate on job satisfaction of the BPSDM Kaltim institution in the PPPK Orientation Training and Sharing Session Program. The subjects of this study were PPPK teachers spread across East Kalimantan. The organizational communication climate implemented by BPSDM Kaltim in improving employee performance satisfaction towards the institution is reviewed from the aspects of trust; honesty; two-way communication and commitment in the organization. Meanwhile, employee job satisfaction is reviewed from work involvement; benefits; performance appraisal, promotion, job opportunities; and satisfaction of coworkers. The respondents of this study were 41 PPPK teachers in the East Kalimantan Region who participated in the PPPK Orientation Training and Sharing Session Program organized by BPSDM Kaltim. This study uses a descriptive quantitative method. Sampling using non-probability sampling technique type Quota Sampling. Data were processed using SPSS Version 28 by distributing questionnaires on the organizational communication climate scale and job satisfaction scale. The results showed that the application of organizational communication climate in performance satisfaction was obtained in the moderate category with the accumulation of variable X getting a value of 56% and variable Y getting an accumulation value of 78%. This finding shows that H_a is accepted with the results of $T_{count} > T_{table}$, namely $5.242 > 2.022$. The magnitude of the influence of organizational communication climate on performance satisfaction of the East Kalimantan BPSDM institution obtained a score of 41.3%. The positive constant value is 9.809 and the value of the organizational communication climate variable is proven positive with an accumulation of 0.533.

Keywords: Communication Climate, Organizational Communication, Performance Satisfaction, East Kalimantan BPSDM

RIWAYAT ARTIKEL

Tanggal Masuk:
29-10-2024
Tanggal Diterima:
26-11-2024
Tersedia Online:
01-12-2024

*Korespondensi:
Dewi Nursilowati

E-mail:
dewinurwati179@gmail.com

ABSTRAK

Lembaga pemerintahan berperan penting dalam meningkatkan mutu ASN sebagai pegawai. Peningkatan mutu pegawai tidak terlepas dari manajemen instansi dalam menciptakan program yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan kerja untuk menunjang pelaksanaan kerja sesuai tupokfungsi yang telah dimandatkan. Sistem kinerja ini tidak terlepas dari iklim komunikasi yang diciptakan oleh instansi. Semakin efektif komunikasi yang terjalin antara lembaga dan pegawai semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Persepsi tentang kualitas lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai merupakan iklim komunikasi yang menjadi faktor penunjang kepuasan kerja. Penelitian ini dirancang untuk melihat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja lembaga BPSDM Kaltim pada Pelatihan dan Program Sharing Session Orientasi PPPK. Subjek penelitian ini adalah guru PPPK tersebar di wilayah Kalimantan Timur. Iklim komunikasi organisasi yang diterapkan oleh BPSDM Kaltim dalam meningkatkan kepuasan kinerja pegawai terhadap lembaga ditinjau dari aspek kepercayaan; kejujuran; komunikasi dua arah dan komitmen dalam organisasi. Sementara kepuasan kerja pegawai ditinjau dari keterlibatan kerja; keuntungan; penilaian prestasi, promosi, peluang kerja; dan kepuasan rekan kerja. Responden penelitian ini adalah 41 guru PPPK Wilayah Kalimantan Timur yang mengikuti Pelatihan dan Program Sharing Session Orientasi PPPK yang diselenggarakan oleh BPSDM Kaltim. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling jenis Quota Sampling. Data diolah menggunakan SPSS Versi 28 dengan menyebarkan angket kuesioner skala iklim komunikasi organisasi dan skala kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan penerapan iklim komunikasi organisasi dalam kepuasan kinerja diperoleh kategori sedang dengan akumulasi variabel X mendapatkan nilai 56% dan variabel Y mendapatkan nilai akumulasi 78%. Temuan ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dengan hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $5,242 > 2,022$. Besarnya pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kinerja lembaga BPSDM Kaltim memperoleh skor 41,3%. Nilai konstanta positif 9,809 dan nilai variabel iklim komunikasi organisasi terbukti positif dengan akumulasi 0,533.

Kata Kunci: Iklim Komunikasi, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kinerja, BPSDM Kaltim

Pendahuluan

Komunikasi organisasi yang terjadi dalam suatu lembaga berbentuk verbal dan non-verbal, melalui lisan, tulisan, mendengar, membaca, berdiskusi, akan membawa dampak positif apabila komunikasi tersebut berjalan secara efektif. Efektivitas komunikasi organisasi melibatkan banyak orang yang bisa menjadi komunikator sekaligus komunikan sangat rentan dengan kesalahpahaman penyebab gagalannya pesan komunikasi tersampaikan dengan tepat (Nainggolan, 2021).

Komunikasi dalam sebuah organisasi memberikan peran strategis terhadap proses pengambilan keputusan. Sebuah proses komunikasi dalam lingkungan internal dan eksternal organisasi merupakan variabel bebas yang dapat berpengaruh dalam peningkatan kerja serta kepuasan kinerja individu terhadap organisasi begitupun sebaliknya. Tanpa adanya komunikasi antara pemimpin dengan bawahan, sesama rekan kerja, maka tidak akan terwujud visi dan misi sebuah organisasi. Komunikasi dua arah atau *two way communication* harus diterapkan dalam kedua belah pihak baik pemimpin dengan pegawai maupun sebaliknya, serta antar sesama pegawai. Hal ini didasari bahwa komunikasi merupakan kunci dalam sebuah hubungan untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah, tidak toxic, membangun kerjasama yang menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi, bertukar pesan secara efektif, dan mencapai tujuan organisasi bersama (Siregar, 2021).

Perbedaan komunikasi organisasi dengan komunikasi lainnya yang berada diluar jangkauan organisasi adalah struktur hierarki yang terdapat dalam sebuah organisasi. Struktur hierarki ini merupakan karakteristik organisasi sebagai jaringan tempat mengalirnya informasi. Pada jaringan informasi komunikasi organisasi sebuah informasi dibagi menjadi dua bagian yakni informasi sebagai instruksi dan informasi sebagai laporan. Informasi sebagai intruksi adalah sebuah komunikasi dimensi vertikal yang terjadi antara atasan dan bawahan. Sementara komunikasi dengan pesan berisikan laporan merupakan dimensi horizontal, dimana sebuah informasi terjadi antara anggota organisasi yang memiliki kedudukan sama untuk melakukan koordinasi (Saputra, 2024).

Komunikasi organisasi harus efektif dan efisien. Komunikasi dapat dikatakan efektif apabila memenuhi tiga ketentuan yakni pertama, isi pesan yang disampaikan oleh komunikator dapat dipahami komunikan. Kedua, komunikan menindaklanjuti pesan dengan sukarela, tidak ada keterpaksaan dalam melakukan informasi baik secara intruksi dan laporan. Ketiga, hubungan positif yang terjalin antara anggota organisasi (Najih, 2017).

Menurut Steven Covey untuk menciptakan komunikasi yang efisien dibutuhkan lima dasar landasan strategis, yakni kemampuan memenuhi komitmen; usaha lebih memahami orang lain; kemampuan memperlihatkan integritas; memiliki sikap profesional, simpati, dan empati; serta mampu menjelaskan informasi yang didapatkan dan akan diberitahukan kepada orang lain. Individu yang menjadi komunikator harus membuat struktur pesan sesuai dan dimengerti oleh komunikan agar tidak terjadi kesalahpahaman. Struktur pesan berupa isi, format, serta media komunikasi yang digunakan (Indrawan, 2021).

Komunikasi yang efektif dalam sebuah jaringan organisasi di pemerintahan mampu memberikan dampak positif bagi pelakunya. Dampak positif yang ditimbulkan bisa berwujud motivasi kerja semakin tinggi, komitmen dalam bekerja, tanggungjawab dan kedisiplinan tinggi untuk mematuhi aturan pekerjaan yang ada, serta secara tidak langsung menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehat, dan suportif. Faktor efektivitas komunikasi juga dipengaruhi oleh kredibilitas (*credibility*), isi pesan (*content*), konteks komunikasi (*context*), makna yang jelas (*clarity*), berkesinambungan (*continuity and consistency*), media komunikasi yang digunakan (*channels of distribution*), dan komunikasi dipahami oleh semua pihak (*capability*) (Fahruddin, 2023).

Efektivitas komunikasi organisasi dapat dilihat dari iklim komunikasi yang diciptakan secara vertikal (atasan ke bawahan), horizontal (kedudukan jabatan yang sama) dan penerapan model *two way communication*. Keberadaan iklim komunikasi sangat penting untuk keberlangsungan suatu organisasi atau lembaga. Iklim komunikasi memiliki peran vital dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Iklim komunikasi adalah kualitas individu dilihat dari interaksi dengan atasan dan rekan kerja dalam aktivitas, rutinitas pekerjaan yang dilakukan setiap hari. Kualitas diri seseorang mencerminkan sikap perilaku yang dimiliki untuk menunjukkan komunikasi yang baik, dikarenakan hal ini mempengaruhi segala aktivitas di lingkungan kerja (Harjana, 2007).

Iklim komunikasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kinerja pegawai melalui beberapa aspek seperti kepercayaan yang dibangun oleh petinggi lembaga, atasan, serta sesama pegawai; aspek kejujuran antara semua anggota dalam organisasi atau sebuah lembaga; komunikasi dua arah yang dibangun; dan komitmen dalam organisasi (Asri, 2022).

Pada penelitian ini tertarik dengan iklim komunikasi lembaga pemerintahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kalimantan Timur sebagai satuan organisasi

yang memiliki beberapa tugas dan fungsi pokok sebagai lembaga pemerintah provinsi. Merujuk pada PerGub Kalimantan Timur Nomer 14 Tahun 2020 Tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja BPSDM Provinsi Kalimantan Timur, diketahui bahwa tupokfungsi BPSDM Kaltim adalah sebagai penunjang urusan pemerintahan dibidang pengembangan SDM yang menjadi kewenangan daerah serta membantu tugas yang dimandatkan untuk daerah provinsi (BPSDM, 2024). Berikut pemaparan tupokfungsi BPSDM Kaltim menurut Pergub Nomer 14 Tahun 2020:

1. Menyusun kebijakan teknis, merancang dan melaksanakan program pengembangan SDM.
2. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi.
3. Menyelenggarakan Sertifikasi Kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi.
4. Memantau, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Provinsi.
5. Melaksanakan Administrasi BPSDM Provinsi
6. Melaksanakan tugas yang diamanatkan oleh gubernur.

Pada dasarnya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ujung tombak dan aset penting dalam sebuah organisasi untuk mewujudkan visi misi serta tujuan organisasi. Lembaga pemerintah BPSDM Kaltim dengan program orientasi PPPK diharapkan mampu mengembangkan potensi, kompetensi, kemampuan dan keahlian PPPK. Pentingnya kenaikan mutu kompetensi SDM dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan aspek operasional, tetapi juga kemampuan organisasi dalam beradaptasi, bersaing dan bertahan dalam lingkungan persaingan yang dinamis. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh tanggungjawab serta komitmen kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kinerja pegawai memiliki kontribusi positif dan dampak cukup signifikan terhadap kesehatan dan keberhasilan organisasi yang mengarah kepada kepuasan kinerja.

Data BKN (Badan Kepegawaian Negara) memaparkan hasil penilaian kerja ASN di Indonesia tahun 2020 mengalami penurunan dari tahun 2019 sebesar 10,14%. Penurunan hasil kinerja pegawai terjadi pada aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dan kerjasama (BKN, 2020).

Penulis meninjau penelitian terdahulu sebagai pustaka teoritis yang mengkaji pengaruh iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja.

Penelitian dilakukan oleh Galih Hermawan dengan judul “Hubungan Iklim Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan”. Galih Hermawan mengkaji kepuasan kerja pegawai PT. Jembayan Muara Bara, salah satu perusahaan tambang batu bara di Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Aspek kepuasan kerja ditinjau dari penurunan harga batu bara, sistem PHK PT, sarana prasarana, serta gaji dan bonus. Subjek penelitian adalah 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasi produk momen (*Pearson Correlation Moment*), pengambilan instrumen data menggunakan skala likert, wawancara, dan observasi. Proses olah data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 20.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja, skor yang diperoleh adalah $P = 0,000$ dan skor $r = 0,518$. Perolehan skor menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki hubungan rata-rata terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai PT. Jembayan Muara Bara dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik pegawai yakni harapan dan kebutuhan individu terlalu besar kepada perusahaan, sementara perusahaan melakukan PHK untuk menekan biaya. Sedangkan faktor

ekstrinsik adalah kebijakan perusahaan yang membuat karyawan kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan akibat beberapa sarana prasarana yang dihapus, bonus yang tidak diberikan, dan gaji yang sedikit berkurang (Hermawan, 2016).

Penelitian serupa dilakukan oleh Febianus Heatubun dengan judul “Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Motivasi Pelayanan Publik Pada Kantor Bupati Manokwari”. Penelitian ini mengukur efektivitas komunikasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai melalui aspek motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki peranan sangat krusial untuk mencapai keberhasilan visi misi lembaga. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori, sementara teknik analisis menggunakan *path analysis* (analisis jalur). Pada penelitian ini data diolah menggunakan SPSS versi 23. Sampel penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin yang semula populasi 1305 pegawai menjadi 93 pegawai Kantor Bupati Manokwari sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja mendapatkan nilai $0,011 > 0,05$ yang manandakan ada pengaruh signifikan antara kedua variabel. Sementara hasil analisa jalur (*path analysis*) diperoleh kesimpulan bahwa motivasi pelayanan publik mendukung untuk memediasi efektivitas dan iklim organisasi terhadap kinerja pelayan publik di Kantor Bupati Manokwari (Heatubun, 2023).

Penelitian terkait pengaruh iklim komunikasi pada kepuasan kerja pegawai juga dilakukan oleh Yoga Dwi Prananda dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Universitas Darussalam Gontor”. Penelitian ini mengkaji pengaruh iklim komunikasi organisasi yang terjadi di Universitas Darussalam Gontor (UNIDA) terhadap kepuasan kerja dosen melalui aspek masa kerja. Penelitian ini memakai jenis kuantitatif dengan metode survei. Populasi sampel dipilih menggunakan teknik proporsional *stratified* random sampling dari jumlah populasi dosen sebanyak 145. Hasil menunjukkan bahwa iklim komunikasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai akumulasi 69,6%. Kepuasan kerja dosen UNIDA memiliki nilai komposit sebesar 0,91 dengan demikian dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dosen sangat memuaskan dan masuk kategori positif. Indikator yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen UNIDA dipengaruhi oleh gaji, kesempatan promosi, rekan kerja yang supportif dan lingkungan kerja yang mendukung (Prananda Y. D., 2023).

Penelitian ini dilakukan dalam rangka melengkapi keterbatasan penelitian sebelumnya. Keterbatasan penelitian Galih Hermawan, terletak pada aspek iklim komunikasi organisasi yang digunakan untuk melihat keterkaitan dua variabel tersebut hanya sebatas penurunan harga batu bara, sistem PHK PT, sarana prasarana, serta gaji dan bonus. Pada dasarnya seluruh aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah bagian dari indikator sebuah aspek kepercayaan, kepuasan bersama, dan komunikasi dua arah dari iklim komunikasi organisasi. Penelitian ini tidak menggunakan seluruh aspek iklim komunikasi organisasi untuk mengukur kepuasan kerja (Hermawan, 2016). Sementara penelitian yang dilakukan oleh Febianus Heatubun menggunakan aspek motivasi. Pada teori Komunikasi Organisasi R. Wayne Pace dan Done F. Faules, motivasi adalah indikator dari aspek komitmen (perhatian pada tujuan kinerja tinggi) dalam iklim komunikasi. Sehingga penelitian ini hanya mencakup satu aspek iklim komunikasi (Heatubun, 2023). Penelitian Yoga Dwi Prananda memiliki keterbatasan aspek kepuasan kerja yang diteliti. Kepuasan kerja yang diteliti menggunakan masa kerja. Masa kerja merupakan sebuah indikator dari aspek keterlibatan aspek kerja menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. Keterbatasan aspek dan indikator yang diteliti membuat tidak adanya acuan aspek dan indikator bagian mana yang berpengaruh besar terhadap kedua variabel yang diteliti (Prananda Y. D., 2023).

Berdasarkan keterbatasan penelitian terdahulu, penelitian saat ini berusaha mengkaji iklim komunikasi organisasi melalui aspek kepercayaan, kejujuran, komunikasi dua arah dan komitmen kerja atau perhatian pada tujuan berkinerja tinggi. Pada penelitian ini, aspek keputusan bersama dan keterbukaan informasi dilebur menjadi satu dalam aspek komunikasi dua arah. Sehingga aspek yang diteliti berjumlah 4 dengan beberapa indikator yang akan dijelaskan dalam kajian literatur. Sementara aspek kepuasan kerja diukur melalui keterlibatan kerja; keuntungan; penilaian prestasi, promosi, dan peluang kerja; kepuasan pada rekan kerja.

Iklim komunikasi organisasi sangat berperan penting dalam mewujudkan kepuasan kerja pegawai. Aparatur pemerintah seperti BPSDM Kaltim memegang peranan penting dan strategis dalam mewujudkan iklim kerja yang sehat dan menunjang kompetensi seluruh jajaran anggota yang berada dibawah naungan lembaga. Hubungan komunikasi dua arah sangat menentukan terciptanya peningkatan produktivitas kerja dalam sebuah organisasi. Terciptanya hubungan komunikasi dua arah yang efektif dan efisien tercipta dari iklim komunikasi dalam organisasi.

Sehingga diperoleh kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Keterangan:



X: Iklim Komunikasi Organisasi

Y: Kepuasan Kerja

Iklim Komunikasi Organisasi sebagai variabel independen dengan simbol X dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen dengan simbol Y akan diuji untuk melihat apakah ada hubungan keterkaitan antara iklim komunikasi (variabel X) dengan kepuasan kerja (variabel Y). Penjelasan akan jawaban pertanyaan tersebut dapat diperoleh melalui penelitian korelasional.

Kajian Literatur dan Hipotesis

Pada bagian ini akan penulis paparkan terkait kajian literatur sebagai teori landasan penelitian yakni iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Sementara pada bagian ini juga terdapat pemaparan terkait hipotesis yang menjadi fokus dasar penelitian.

Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi adalah bagian komunikasi organisasi yang mempengaruhi tingkah laku setiap anggotanya, mendorong setiap anggota organisasi melakukan komunikasi secara rileks, ramah, dan terbuka. Iklim komunikasi menunjukkan kualitas diri seorang anggota dengan melihat pengalaman yang bersifat objektif dalam menerima dan mengolah pesan yang tersaji dalam bahasan organisasi (Nurmiarani, 2020).

Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules dalam buku "Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan" mengatakan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kehidupan sosial anggotanya, seperti komunikasi yang sering dijadikan sebagai lawan bicara; cara menyesuaikan diri dengan organisasi; sikap; perasaan secara emosional; goals yang ingin dicapai dalam bekerja; potensi yang dimiliki serta pengembangan kompetensi yang akan dilakukan untuk menaikkan level diri menjadi lebih baik lagi. Iklim komunikasi memiliki peranan sentral dalam memotivasi anggota organisasi agar

menjalankan tugas sesuai tupokfungsinya, tidak menyimpang dari kode etik kerja, loyalitas dan komitmen dalam organisasi. Iklim komunikasi yang sehat menciptakan kepuasan kerja bagi setiap anggota organisasi (Muhsapar, 2019).

Iklim komunikasi organisasi memiliki fungsi kegiatan yang memberikan perhatian penuh kepada anggotanya, menyediakan informasi, memberikan penyuluhan, dan memberikan wadah untuk meningkatkan kemampuan. Iklim komunikasi memiliki dimensi atau aspek yang menjadi tolak ukur (Santoso, 2015). Aspek iklim komunikasi dibagi menjadi 6 bagian sebagai berikut:

1. Kepercayaan.
Kepercayaan mengarah kepada komunikasi terbuka yang merupakan pondasi dalam membangun hubungan dan interaksi yang efektif. Pengaruh sebuah kepercayaan dalam hubungan komunikasi berdampak dalam hubungan interpersonal, pengambilan keputusan kolektif, dan efisiensi organisasi.
2. Keputusan Bersama.
Pengambilan keputusan yang tepat dapat membawa perubahan positif bagi organisasi, sedangkan pengambilan keputusan yang salah dapat berdampak buruk. Semua pegawai harus mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkontribusi dalam pikiran, pernyataan, lewat komunikasi yang relevan dengan kedudukannya. Komunikasi yang efektif dalam sebuah organisasi mampu menciptakan keputusan bersama yang sesuai dengan cita-cita organisasi.
3. Kejujuran.
Anggota organisasi merasakan intervensi dari pihak atasan yang menyebabkan enggan untuk melakukan interaksi dan komunikasi secara terbuka. Hal ini dampak dari tidak adanya kejujuran dalam iklim komunikasi yang diterapkan di organisasi. Pimpinan harus memberikan ruang terbuka untuk pegawai agar terbiasa melakukan interaksi tanpa adanya kesenjangan jabatan, hal ini berdampak pada kejujuran yang akan disampaikan. Kejujuran sangat penting dalam sebuah komunikasi organisasi karena merupakan komponen untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun kepercayaan.
4. Keterbukaan Informasi.
Anggota organisasi sebagai pegawai harus mudah mendapatkan informasi yang terkait dengan tugasnya. Informasi yang mudah didapatkan mampu meningkatkan kinerja pegawai, mengkoordinir pekerjaan dengan mudah, dan mendatangkan rasa bangga dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Komunikasi Dua Arah.
Komunikasi dua arah dapat menciptakan iklim positif pada organisasi. Komunikasi dilakukan antara atasan dan bawahan yang memungkinkan terjadi dialog. Komunikasi dua arah bisa bersifat horizontal dan vertikal.
6. Komitmen atau Perhatian pada Tujuan Berkinerja Tinggi.
Memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan organisasi, memiliki semangat kerja yang tinggi, komitmen dalam segala tugas tidak menyalahi aturan organisasi dan kode etik kerja.

Pada penelitian ini aspek iklim komunikasi diambil empat bagian, dikarenakan aspek keputusan bersama dan keterbukaan informasi dilebur menjadi satu ke dalam aspek komunikasi dua arah. Sehingga aspek iklim komunikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Aspek dan Indikator Iklim Komunikasi Organisasi

Aspek	Indikator
Kepercayaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan anggota terhadap perilaku perusahaan. 2. Percaya dengan manajemen perusahaan. 3. Percaya terhadap administratif perusahaan (tujuan perusahaan).
Kejujuran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi kode etik perusahaan. 2. Berani bertanggung jawab dan mengakui kesalahan. 3. Bersikap transparan.
Komunikasi Dua Arah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi dan motivasi kerja yang tinggi. 2. Komunikasi terbuka tanpa intimidasi dan diskriminasi jabatan. 3. Ruang diskusi dan feedback nyata.
Komitmen atau perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas. 2. Kualitas dan kuantitas kerja. 3. Prestise.

Anggota organisasi memiliki andil dalam menciptakan iklim komunikasi yang sehat. Anggota organisasi adalah pegawai yang menjadi unsur primer dikarenakan keterlibatannya dalam memikirkan konsep pembuatan gagasan, memikirkan solusi dari setiap kendala, partisipasi aktif dalam kegiatan, serta mencakup segala perilaku organisasi yang mendasari emosional perilaku organisasi terkait kegiatan fisik (self moving), kegiatan berkaitan dengan brain synaps yang mengacu pada proses metabolisme, impuls saraf, dan daerah otak atau biasa disebut dengan istilah kegiatan yang mengacu pada daya pikir (Prajayanti, 2017). Posisi primer anggota organisasi layak dijadikan untuk menguatkan iklim komunikasi yang sehat, adil, bermartabat, mengayomi semua pihak, dan mampu meningkatkan semangat kerja.

Iklim komunikasi dapat mengatur suasana kerja dalam sebuah organisasi. Suasana organisasi bisa menciptakan elemen positif yang mendorong anggota organisasi lebih termotivasi untuk berpartisipasi meningkatkan kualitas diri, mencapai tujuan organisasi, saling bertukar informasi, dan mendorong kemajuan organisasi. Iklim organisasi juga menciptakan suasana negatif apabila anggota yang terlibat tidak memiliki kesadaran tinggi dalam bekerja dan tidak memiliki komitmen terhadap kemajuan, perkembangan, dan keberadaan organisasi. Iklim komunikasi yang defensif cenderung membuat anggota organisasi atau pegawai memiliki semangat kerja rendah dan tidak memiliki kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai mengarah kepada sikap pribadi seseorang yang mencerminkan kebahagiaan, antusias, senang berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan menjunjung tinggi kepentingan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan visi misi, tidak terlepas dari partisipasi anggotanya. Kenyamanan pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap diri sendiri dan organisasi. Kepuasan kerja senantiasa dihubungkan dengan cara berpikir pegawai dalam lingkungan kerja yang memberikan stimulus rasa puas terhadap hasil kerja yang telah diselesaikan (Yandi, 2023).

Respon umum pegawai terkait perilaku dan tindakan yang mencerminkan perasaan senang dalam pekerjaan yang dijalani adalah bentuk kepuasan kinerja. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan keadaan psikis pegawai baik positif maupun negatif. Semakin bahagia

seseorang menjalani rutinitas pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kinerja yang dimiliki tinggi. Sementara apabila seorang pegawai merasa bosan, malas melakukan tugas dan kewajibannya maka menunjukkan kepuasan kerja sangat rendah. Hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja yang bergantung pada harapan individu dalam pekerjaan yang dilakukannya dan penghargaan apa yang didapatkannya (prestise) (Prananda F. Y., 2022).

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam buku “Perilaku Organisasi”, mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional secara afektif seseorang terhadap pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja bergantung pada nilai kode etik kerja dan kebutuhan dasar dari setiap pegawai. Nilai kode etik berkaitan dengan aturan yang harus dijalankan oleh pegawai dan mengarah kepada tujuan seseorang melakukan pekerjaan tersebut sehingga mampu mewujudkan kebutuhan-kebutuhan dasar yang dimiliki. Menurut pemaparan diatas dapat ditarik benang merah bahwa kepuasan kerja adalah bagian yang berkaitan dengan motivasi kerja. Bentuk kepuasan kerja bersifat positif meliputi perasaan senang dan tingkah laku sebagai rasa menghargai pekerjaan yang telah diselesaikan (Baraweri, 2015). Kepuasan kerja secara konseptual dalam penelitian ini ialah respon emosional seseorang terhadap aspek pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan ketentuan yang seharusnya diterima apakah sudah sesuai aturan kebijakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima faktor (Yuliati, 2018), yakni sebagai berikut:

1. *Need fulfillment*
Kepuasan terhadap kebutuhan yang sudah terpenuhi. Perasaan senang seseorang terhadap upaya mencukupi kebutuhan dan merasa sangat istimewa ketika kebutuhan yang dibutuhkan telah terwujud.
2. *Discrepancies* (perbedaan)
Pemenuhan harapan menunjukkan bahwa perbedaan yang diharapkan dengan apa yang didapatkan tidak sesuai. Kepuasan terwujud apabila yang diperoleh (prestise) lebih besar dari sebuah harapan seorang pegawai.
3. *Value attainment*
Kepuasan kerja diperoleh dari pemenuhan tugas dan kewajiban individu sebagai pegawai yang memberikan nilai kerja sesuai goals yang diharapkan.
4. *Equity* (keadilan)
Individu sebagai pegawai merasa puas dalam bekerja dikarenakan faktor keadilan yang diperoleh di tempat kerja.
5. *Genetic Component*
Kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu tergantung kepada sifat karakteristik yang dimiliki dan sesuai dengan iklim budaya tempat kerja.

Pada penelitian ini kepuasan kerja diteliti melalui empat aspek sebagai berikut:

Tabel 2: Aspek dan Indikator Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator
Keterlibatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puas terhadap pekerjaan yang dimiliki dan lingkungan kerja suportif. 2. Budaya kerja. 3. Pelaksanaan Kerja sesuai SOP.
Keuntungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana dan Prasarana yang memadai. 2. Optimalisasi kerja. 3. Relasi.

Aspek	Indikator
Kepuasan Penilaian Prestasi, Promosi, dan Peluan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenjang Karir. 2. Prestise. 3. Kesempatan atau peluang yang sama antar pegawai tanpa ada perbedaan.
Kepuasan pada Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama. 2. Rasa Hormat. 3. <i>Support System</i>.

Kepuasan kerja diperoleh bukan ditentukan dari lembaga atau perusahaan tempat kerja, tetapi dari harapan dan pemenuhan kebutuhan dasar individu sebagai pegawai ditinjau dari segala aspek yang didapatkan dari sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan. Aspek yang mendasari bisa dikaitkan dari gaji yang sesuai beban kerja, kepuasan dengan atasan dan rekan kerja, kepuasan dengan promosi dan kepuasan dari pekerjaan yang memang diminati oleh individu bersangkutan.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini yakni iklim komunikasi organisasi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Masing-masing variabel ditentukan berdasarkan indikator yang ditemukan oleh penelitian terdahulu dan dijadikan sebagai acuan landasan teori dalam penelitian. Penelitian ini mengarah kepada iklim komunikasi yang diciptakan lembaga pemerintahan BPSDM Kalimantan Timur saat Pelatihan dan Program Sharing Session Orientasi PPPK.

Sehatnya iklim komunikasi yang tercipta dalam suatu organisasi atau instansi membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Orang-orang yang bekerja dalam situasi tertekan, penuh intimidasi persaingan tidak sehat, cenderung tidak memiliki semangat kerja yang berpengaruh untuk menciptakan kepuasan kerja. Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules menyatakan bahwa semangat kerja orang-orang yang berada dalam satu wadah organisasi timbul adanya kejujuran yang mempengaruhi kepercayaan sesama anggota, terjadinya komunikasi dua arah baik secara vertikal maupun horizontal, dan memiliki tujuan yang sama untuk berkembang sebagai bentuk komitmen diri dalam bekerja.

Setiap anggota organisasi harus senantiasa melakukan komunikasi dua arah untuk menciptakan budaya kerja yang efektif dan efisien. Komunikasi dua arah timbul apabila kepercayaan antara anggota terjalin tanpa adanya keraguan untuk saling berbagi informasi. Komunikasi dua arah menjadi kunci kesuksesan terjadinya iklim komunikasi yang sehat untuk mendukung setiap anggota tumbuh dan berkembang sesuai pekerjaan yang diampunya. Sebuah organisasi atau lembaga pemerintahan harus menciptakan iklim komunikasi yang sehat, efektif serta efisien untuk mendukung kualitas kerja anggotanya. Kualitas kerja yang baik menunjang kompetensi anggota untuk lebih cepat mewujudkan visi dan misi organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa tingkat kualitas kerja yang baik terbentuk seiring berjalannya iklim komunikasi yang terjadi.

Apabila seorang anggota organisasi merasa bahwa kualitas kerjanya semakin meningkat dan lebih semangat untuk menjalankan rutinitas pekerjaannya maka orang tersebut telah mencapai tahap awal dalam kepuasan kerja. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki bahwa respon emosional seseorang sebagai aspek afektif terhadap pekerjaannya cenderung memberikan sinyal positif untuk mencapai kepuasan kerja secara optimal.

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Galih Hermawan yang menunjukkan bahwa pegawai mengalami penurunan kualitas kerja diakibatkan karena banyaknya PHK yang dilakukan PT. Jembaran Muara Bara sebagai bentuk defisit biaya operasional perusahaan. Adanya PHK berdampak pada harapan dan kebutuhan pegawai yang tidak terealisasi sehingga membuat pegawai merasa tidak puas saat bekerja. Febianus Heatubun juga menemukan bahwa kepuasan kerja timbul akibat efektivitasnya komunikasi yang terjalin di organisasi sebagai bentuk sehatnya sebuah iklim organisasi. Kepuasan kerja terjadi apabila keuntungan yang didapatkan oleh pegawai juga seimbang dengan beban kerja yang dilakukan. Keuntungan bisa terlihat dari promosi jabatan, gaji, dan prestise. Yoga Dwi Prnanda membuktikan bahwa Iklim komunikasi berpengaruh 69,6% terhadap kepuasan kerja dosen di UNIDA melalui faktor keuntungan yang didapatkan oleh pegawai.

Hipotesis pada penelitian ini adalah H_0 mengartikan bahwa data linier dan H_a berarti data tidak linier. Kaidah pengambilan keputusan apabila $Sig \geq$ taraf nyata (α) 0,05; H_0 diterima $Sig \leq$ taraf nyata (α) 0,05; H_0 ditolak. Sementara untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana. Uji koefisien regresi sederhana digunakan untuk mengetahui apakah variabel iklim komunikasi organisasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Apabila variabel independen dan dependen berpengaruh signifikan maka dapat berlaku untuk populasi. Nilai signifikansi diperoleh apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H_a : Ada pengaruh signifikan antara iklim komunikasi organisasi pegawai PPPK Kalimantan Timur dengan kepuasan kerja lembaga BPSDM Kaltim dalam Pelatihan dan Program Sharing Session Orientasi PPPK.

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan anatara iklim komunikasi organisasi pegawai PPPK Kalimantan Timur dengan kepuasan kerja lembaga BPSDM Kaltim dalam Pelatihan dan Program Sharing Session Orientasi PPPK.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan menggambarkan data berupa angka (Amruddin, 2022). Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian bersifat korelasional yang menghubungkan 2 variabel. Iklim komunikasi organisasi sebagai variabel terikat (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (Y). Iklim komunikasi sebagai variabel X merupakan tindakan yang diciptakan untuk membangun bonding atasan dan bawahan untuk menghasilkan budaya komunikasi secara efektif didukung pola kerja yang positif. Sementara kepuasan kerja sebagai variabel Y merupakan bentuk emosional individu dalam menjalankan aktivitas kerjanya serta sebagai tolak ukur hasil setelah bekerja.

Variabel iklim komunikasi organisasi diteliti menggunakan aspek kepercayaan, kejujuran, komunikasi dua arah dan komitmen. Landasan dasar penelitian variabel terikat (X) adalah teori iklim komunikasi organisasi R. Wayne Pace dan Don F. Faules dalam bukunya *Organizational Communication*. Pace dan Faules menyatakan iklim organisasi memiliki 6 aspek, tetapi dalam penelitian ini dua aspek keputusan bersama dan keterbukaan informasi dilebur menjadi satu dalam aspek komunikasi dua arah. Setiap aspek iklim komunikasi memiliki indikator yang diteliti yakni keyakinan terhadap perilaku perusahaan; percaya terhadap manajemen dan administrasi perusahaan; sikap dan perilaku menjunjung kode etik kerja; berani bertanggung jawab dan mengakui kesalahan; bersikap transparan; partisipasi dan motivasi kerja yang tinggi; komunikasi terbuka tanpa intimidasi dan diskriminasi jabatan; ruang diskusi dan feedback nyata.

Sementara pada variabel kepuasan kerja menggunakan landasan teori dari Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam bukunya *Organizational Behaviour*, terdapat 4 aspek dalam kepuasan kerja yakni keterlibatan kerja; keuntungan; penilaian peluang kerja, promosi, dan prestasi; serta kepuasan pasarekan kerja. Indikator setiap aspek yang diteliti meliputi puas terhadap pekerjaan yang dimiliki; budaya kerja; pelaksanaan kerja sesuai SOP; sarana prasarana yang memadai; optimalisasi kerja; relasi; jenjang karir; prestise; kesempatan yang sama; kerjasama; rasa hormat; dan *support system*.

Pada penelitian ini menggunakan empat aspek iklim komunikasi organisasi dengan teori R. Wayne Pace dan Don F. Faules dan empat aspek kepuasan kerja dengan teori milik Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. Daftar item pertanyaan hipotesis dapat dilihat pada tabel 3 untuk variabel iklim komunikasi organisasi sementara variabel kepuasan kerja pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 3: Variabel Iklim Komunikasi Organisasi dan Item Pertanyaan Hipotesis

Aspek	Indikator	Pertanyaan Favorable	Kode No. Item	Pertanyaan Unfavorabel	Kode No. Item		
Kepercayaan	Keyakinan terhadap perilaku perusahaan	Saya percaya bahwa lembaga BPSDM Kaltim sangat kompeten dalam memberikan pelatihan penunjang kinerja ASN dan PPPK.	X01	Saya ragu mengikuti Pelatihan Orientasi PPPK yang diadakan BPSDM Kaltim.	X06		
				Saya enggan mengikuti pelatihan dan program peningkatan kemampuan kinerja sekalipun hanya diselenggarakan di zoom.	X07		
	Percaya dengan manajemen perusahaan	Penanggung jawab dan semua panitia yang terlibat dalam kegiatan orientasi PPPK yang diselenggarakan oleh BPSDM Kaltim sangat percaya pada kemampuan yang dimiliki peserta orientasi.	X02	Saya tidak percaya dengan algoritme kerja yang mengusung sistem sama rata tanpa adanya diskriminasi beban kerja.	X08		
				Saya percaya penuh dengan materi dan inovasi kinerja yang diberikan saat pelatihan	X03	Saya tidak percaya kemampuan orang lain bahkan atasan yang memberikan inovasi kerja di pelatihan orientasi PPPK.	X09
				Percaya administrasi (tujuan perusahaan)	Saya memiliki kepercayaan penuh dengan rekan kerja dan atasan.	X05	Atasan saya sering meremehkan kemampuan yang saya miliki.
Kejujuran	Sikap dan perilaku menjunjung kode etik.	Saya melaksanakan tugas tepat waktu	X11	Saya lebih suka mengerjakan tugas mendekati deadline.	X16		

Aspek	Indikator	Pertanyaan Favorable	Kode No. Item	Pertanyaan Unfavorabel	Kode No. Item
Kejujuran	Berani bertanggung jawab dan mengakui kesalahan.	Saya menjunjung tinggi sikap tanggung jawab dalam setiap menjalankan tugas kinerja yang telah dibebankan kepada saya	X12	Saya sengaja melupakan tugas yang diberikan oleh atasan dikarenakan beban tugas yang saya ampu sudah banyak	X17
		Saya melakukan introspeksi diri sebagai evaluasi mandiri untuk meningkatkan kinerja di kemudian hari agar lebih baik kedepannya.	X13	Saya jengkel ketika ditegur oleh rekan kerja dan atasan saat pekerjaan saya belum selesai sendiri, padahal belum jatuh tempo tanggal deadline.	X18
	Bersikap transparan	Saya tidak segan dalam memberikan kritik saran kepada atasan	X14	Saya nerasa orientasi PPPK yang diberikan oleh BPSDM Kaltim tidak sesuai dengan kenyataan di lapangan.	X19
				Orientasi PPPK yang diadakan oleh BPSDM Kaltim sangat kurang dalam menysasar inovasi-inovasi yang seharusnya diterapkan oleh instansi dalam meningkatkan kinerja ASN dan PPPK.	X20
Komunikasi Dua Arah	Partisipasi dan Motivasi Kerja	Orientasi PPPK yang diselenggarakan BPSDM Kaltim sangat <i>wellcome</i> terhadap saran/ masukan yang diberikan peserta. Peserta diikutsertakan dalam diskusi untuk meningkatkan program dan sharing session yang ada.	X21	Saya jarang mengikuti kegiatan Sharing Session yang diadakan oleh BPSDM Kaltim karena tema pembahasan sangat monoton.	X26
				Saya sangat antusias mengikuti Pelatihan dan Program sharing session yang diadakan BPSDM Kaltim karena sadar betul akan pengembangan kompetensi diri itu penting.	X22
	Komunikasi Terbuka tanpa adanya intimidasi dan diskriminasi jabatan	Setiap peserta mendapatkan kesempatan yang sama untuk menyampaikan gagasan tanpa diskriminasi dan intervensi dari panitia penyelenggara.	X23	Peluang yang diberikan BPSDM Kaltim sangat kurang untuk meningkatkan kompetensi kerja.	X28

Aspek	Indikator	Pertanyaan Favorable	Kode No. Item	Pertanyaan Unfavorabel	Kode No. Item	
Komunikasi Dua Arah	Ruang Diskusi dan Feedback nyata	<i>Feedback</i> positif yang diberikan oleh BPSDM Kaltim saat pelatihan dan program Orientasi PPPK berupa relasi yang bertambah, wawasan kinerja yang semakin fokus pada peningkatan kompetensi.	X25	Saat Pelatihan dan Program sharing session Orientasi PPPK tidak ada diskusi tanya jawab antara peserta dengan <i>keynote speaker</i> .	X29	
				Tidak ada pelatihan pembuatan karya atau inovasi saat pelatihan dan program Orientasi PPPK berlangsung.	X30	
Komitmen (Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi)	Prestise	Saya mendapatkan <i>reward</i> setelah berhasil dalam menyelesaikan tugas Orientasi PPPK yang diselenggarakan oleh BPSDM Kaltim.	X31	Saya hampir tidak pernah menemukan informasi terkait untuk meningkatkan kompetensi kerja di laman website dan media sosial BPSDM Kaltim.	X36	
		Saya mendapat pujian karena berhasil menyelesaikan tugas tepat waktu.	X32			
	Integritas	Saya bekerja sesuai nilai dan norma yang saya anut. Tidak melanggar hukum negara dan kode etik kerja.	X33			
		BPSDM Kaltim mencerminkan integritas tinggi dalam pelayanan publik.	X34			
	Kualitas dan Kuantitas Kerja				BPSDM Kaltim dalam menyelenggarakan pelatihan dan program sharing session hanya mementingkan kuantitas jumlah peserta tanpa memperhatikan kualitas yang diberikan kepada peserta.	X37
		Inisiatif dan tepat waktu	BPSDM Kaltim begitu profesionalitas dalam penyelenggaraan pelatihan dan program sharing session Orientasi PPPK.	X35	Saya tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh BPSDM Kaltim dalam merespon keluhan ASN PPPK.	X38
	BPSDM Kaltim kurang inisiatif dalam menyelesaikan masalah mengenai ASN dan PPPK.		X40			

Tabel 4: Variabel Kepuasan Kerja dan Item Pertanyaan Hipotesis

Aspek	Indikator	Pertanyaan Favorable	Kode No. Item	Pertanyaan Unfavorable	Kode No. Item
Keterlibatan kerja	Puas dengan pekerjaan yang dimiliki	Saya bangga dengan pekerjaan saat ini	X01	Saya begitu bosan dengan rutinitas pekerjaan saat ini.	X06
	Budaya Kerja	Tempat dan lingkungan pelatihan orientasi PPPK yang diselenggarakan BPSDM Kaltim sangat ramah untuk menunjang karir.	X02	Saya berada di lingkungan kerja yang dipimpin oleh seseorang yang diktator.	X07
		BPSDM Kaltim mencerminkan budaya kerja yang sehat tanpa adanya tumpang tindih pekerjaan yang diberikan kepada bawahan. Hal ini terlihat saat Orientasi PPPK, penyelenggara dan keynote speaker nya sesuai dengan tupokfungsi kerjanya.	X03	Pekerjaan saya tidak menarik karena berada ditempat yang toxic.	X08
		Pelaksanaan Kerja sesuai SOP	Pelaksanaan pelatihan orientasi PPPK sesuai SOP yang berlaku BPSDM Kaltim.	X04	Tempat kerja saya saat ini tidak pernah mendukung bawahannya untuk meningkatkan kompetensi dan mengembangkan potensi dalam diri yang mendukung hasil kerja.
		Saya melihat Sistem Promosi Jenjang Karir di BPSDM Kaltim sangat terbuka, bukan sistem dinasti politik.	X05	Atasan saya sangat otoriter.	X10
Keuntungan	Sarpras dan Prasarana yang sesuai	Sarpras di tempat kerja sangat lengkap dan memudahkan mobilisasi kerja.	X11		X17
		Kebijakan lembaga/instansi menyediakan waktu istirahat dan fasilitas umum seperti tempat beribadah, tempat makan, toilet bagi seluruh karyawan.	X12	BPSDM Kaltim belum menyediakan sarpras untuk kaum disabilitas.	
	Optimalisasi Kerja	Saya mendapatkan tunjangan di luar gaji, seperti bonus; asuransi jiwa dan kesehatan; tunjangan hari raya.	X13	Saya tidak mendapatkan tunjangan di luar gaji pokok.	X18
		Saya menggunakan sebagian gaji untuk melakukan pelatihan pengembangan diri sebagai penunjang kompetensi kerja.	X14	Saya tidak pernah menggunakan uang gaji untuk menambah wawasan, mendukung berkembangnya kinerja saya.	X19

Aspek	Indikator	Pertanyaan Favorable	Kode No. Item	Pertanyaan Unfavorable	Kode No. Item
Keuntungan	Relasi	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh karena memiliki prinsip bahwa apapun pekerjaannya dan apapun bentuk tugasnya selagi tidak menyalahi kode etik, maka pekerjaan tersebut wajib dikerjakan secara optimal.	X15	Saya bekerja tanpa prinsip, pokok mengikuti alurnya saja.	X20
		Prestise	Ditempat kerja sangat mudah untuk mendapatkan prestise dari atasan. Meskipun hanya berupa kaos dan tumbler.	X22	Saya tidak pernah mendapatkan reward atau prestise setelah selesai menjalankan tugas.
Kepuasan Penilaian Prestasi, Promosi, dan Peluan Kerja	Jenjang Karir	Promosi jenjang karir sangat supportif tanpa campur tangan orang dalam.	X23	BPSDM Kaltim tidak mendukung adanya kenaikan jabatan lewat orang dalam.	X27
		BPSDM Kaltim sangat mendukung kenaikan jenjang karir sesuai kompetensi yang dimiliki oleh kandidat.	X24	Pelatihan dan Program Sharing Session Orientasi PPPK yang diselenggarakan BPSDM Kaltim kurang menarik perhatian khususnya PPPK wilayah Kaltim.	X28
	Kesempatan yang sama tanpa memandang jabatan.	Saya mendapatkan promosi jabatan di tempat kerja.	X25	Saya tidak tertarik dengan promosi jabatan yang diberikan oleh atasan.	X29
			X30	Saya tidak tertarik dengan promosi jabatan di lingkup pekerjaan.	X30
Kepuasan pada rekan kerja	Suppot System	Saya suka dengan rekan kerja yang antusias dalam menerapkan ilmu baru.	X31	Saya tidak suka rekan kerja yang ambisius.	X36
		Saya mengharagai rekan kerja baik itu senior maupun junior.	X32		X37
	Rasa Hormat	Lembaga BPSDM Kaltim saling menghormati peserta dan <i>keynote speaker</i> Orientasi PPPK.	X34	Saya tipe pekerja yang individualis.	
			X35	Saya tidak memiliki teman di kantor, karena lingkungan tempat kerja sangat toxic.	X38
	Kerjasama	Sistem penilaian prestasi kerja ditinjau dari berbagai aspek yang pegawai lakukan.	X39	Saya tidak suka dengan kerja team atau kerja kelompok.	X39
			X40	Saya bersikap acuh saat rekan kerja kesusahan atau menemui problem.	X40

Sampel penelitian ini adalah 41 guru PPPK wilayah Kalimantan Timur, peserta Pelatihan dan Program Sharing Session Orientasi PPPK yang diselenggrakan oleh BPSDM Kaltim pada tanggal 3-4 Oktober 2024. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan

data berbentuk kuesioner atau angket. Data diolah menggunakan SPSS versi 28. Instrumen penelitian menggunakan model Skala Likert Genap, dimana peneliti tidak memberikan opsi netral (ragu-ragu) dalam kuesioner (Sahir, 2021). Opsi jawaban yang diberikan peneliti ialah sebagai berikut:

Tabel 5: Skala Likert Genap

Pernyataan	Skor	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
	(Favorable)	(Unfavorable)
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Variabel iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja masing-masing terdapat 18 item *favorable* dan 19 item *unfavorable*. Total pertanyaan di setiap variabel terdapat 37 item.

Pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas *Aiken's V* dengan menyerahkan skala penilaian kepada 2 ahli (*expert judgement*). Nilai standart *V* yang digunakan 0-1 dengan koefisien sebesar 0.857 dianggap valid. Berdasarkan uji validitas menggunakan rumus Aiken *V*, hasil pengolahan data akan dikategorikan dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 6: Kategori Aiken's V

Indeks Validitas	Interpretasi
$0 \leq \text{nilai } V \leq 0,4$	Rendah
$0,4 \leq \text{nilai } V \leq 0,8$	Sedang
$0,8 \leq \text{nilai } V \leq 1$	Tinggi

Hasil dikatakan valid apabila nilai kurang dari 0,4 atau sama dengan 0,4. Namun, apabila item termasuk dalam kategori rendah $0 < \text{nilai } V < 0,4$ maka dikatakan tidak valid. Pada penelitian ini uji validasi diperoleh setelah mendapatkan skor nilai dari instrumen yang dibagikan kepada 2 validator ahli. Pada uji validasi iklim komunikasi organisasi yang semula memiliki 40 item pertanyaan menjadi 37 item karena item X04; X15; dan X39 gugur. Sementara validasi kepuasan kerja yang semula memiliki 40 item pertanyaan menjadi 37 item karena terdapat 3 item yang gugur yakni X16; X21; dan X33.

Variabel iklim komunikasi organisasi (X) memperoleh nilai *V* 0,872. Sementara nilai rata-rata item 0,833 sebanyak 23 item dan nilai rata-rata 1 diperoleh 14 item. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel iklim komunikasi organisasi dinyatakan valid dan dapat disebarkan kepada anggota sampel untuk memperoleh data empiris.

Sementara hasil uji validasi terhadap variabel kepuasan kerja (Y) mendapatkan nilai *V* 0,875. Sementara rata-rata validasi item diperoleh nilai 0,833 sebanyak 24 item dan nilai rata-rata 1 diperoleh 13 item. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki nilai validasi tinggi. Seluruh item yang terdapat pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat disebarkan kepada 41 sampel untuk memperoleh data empiris.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Reliabilitas dapat diketahui dari tinggi rendahnya nilai koefisien yang ada. Reliabilitas tinggi ditunjukkan dengan nilai r_i mendekati angka 1. Secara umum nilai koefisien $\geq 0,700$ sudah dikatakan cukup reliabel atau memuaskan. Uji reliabilitas dilakukan setelah instrumen dinyatakan valid.

Uji reliabilitas variabel iklim komunikasi organisasi pada putaran pertama terdapat 22 item yang gugur yakni X01, X02, X03, X04, X10, X11, X13, X18, X19, X20, X21, X23, X26, X27, X29, X30, X31, X32, X33, X35, X36 dan X37. Sementara pada putaran kedua tidak terdapat item yang gugur. Setelah dilakukan uji reliabilitas putaran kedua diperoleh hasil bahwa *Cronbach's Alpha* adalah 0,829. Berdasarkan data tersebut, semua item dalam variabel iklim komunikasi organisasi (X) memenuhi kaidah *Alpha Cronbach* dengan nilai *composite reliability* > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X memiliki nilai reliabilitas tinggi. Ditinjau dari kaidah *Alpha Cronbach* hasil perhitungan menunjukkan koefisien reliabilitas untuk variabel iklim komunikasi organisasi 0,829 sesuai rumusan skor 0,0810-1,000 dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dengan interpretasi pada level sangat kuat atau sangat reliabel.

Sementara pada uji reliabilitas variabel kepuasan kerja (Y) terdapat 13 item gugur diputaran pertama. Item gugur pada X01, X02, X03, X06, X15, X17, X22, X27, X29, X30, X31, X32, dan X36. Setelah dilakukan putaran kedua tidak didapati item yang gugur dengan jumlah *Cronbach's Alpha* 0,869. Hal ini menunjukkan nilai *composite reliability* pada semua item dalam variabel kepuasan kerja telah memenuhi kaidah *Alpha Cronbach* dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi, karena nilai *composite reliability* nya > 0,70. Ditinjau dari kaidah *Alpha Cronbach* hasil perhitungan menunjukkan koefisien reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja 0,869. Hal ini sesuai dengan rumusan skor 0,0810-1,000 dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dengan interpretasi pada level sangat kuat atau sangat reliabel.

Uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan uji linieritas digunakan sebagai teknik analisis pada penelitian ini. Uji normalitas menggunakan statistik *Kolmogrov Smirnov*. Identifikasi data dapat dilihat dari nilai *2-tailed significance*. Apabila masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 maka variabel penelitian tersebut terdistribusi normal. Sementara untuk mengetahui keterkaitan hubungan linier pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka dilakukan uji linearitas. Data akan dianalisa dan dihitung berdasarkan uji *test for linearity*.

Hasil Penelitian

Data Deskriptif

Hasil analisa deskripsi masing-masing aspek maka dilakukan perhitungan distribusi normal. Perhitungan ini diperoleh dari *mean* dan *standart devisiasi* kemudian dilakukan pengelompokkan menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pada kategori iklim komunikasi diperoleh data bahwa 10 guru PPPK memiliki tingkat penerapan iklim komunikasi organisasi yang rendah, 23 guru dalam kategori sedang, dan 8 guru memiliki tingkat penerapan iklim komunikasi organisasi tinggi. Berikut tabel hasil kategori kriteria deskriptif variabel iklim komunikasi organisasi:

Tabel 7: Hasil Deskriptif Iklim Komunikasi Organisasi

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 112$	10	24%
Sedang	$112 < X < 137$	23	56%
Tinggi	$X > 137$	8	20%
Total		41	100%

Menurut tabel tersebut diketahui bahwa tingkat penerapan iklim komunikasi organisasi yang mempengaruhi guru PPPK yang dikaji masuk dalam kategori sedang dengan jumlah 23 guru dan menyatakan bahwa 56% sampel yang diuji memiliki tingkat penerapan iklim komunikasi organisasi sedang.

Sementara untuk hasil analisa deskriptif kepuasan kerja didapati bahwa tingkat kepuasan kerja lembaga BPSDM Kaltim dalam pelatihan dan program orientasi PPPK terdapat kategori rendah 1 guru dengan persentase 2%, kategori sedang dengan persentase 78%, dan kategori tinggi hanya 20%. Hasil data deskriptif variabel dependen tersebut dapat dilihat melalui data berikut:

Tabel 8: Hasil Deskriptif Kepuasan Kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 107$	1	2%
Sedang	$107 < X < 131$	32	78%
Tinggi	$X > 131$	8	20%
Total		41	100%

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa deskripsi tingkat kepuasan kerja masuk dalam kategori sedang dengan persentase 78% dari sampel total 41. Guru PPPK yang merasa puas akan pelatihan dan program sharing session orientasi yang diadakan BPSDM berjumlah 32 orang, 8 orang lainnya sangat puas.

Kategori skor diatas menunjukkan bahwa subjek penelitian berada pada kategori sedang, baik pada objek iklim komunikasi organisasi 56% dan objek kepuasan kerja dengan presentase 78%.

Uji Normalitas

Hasil Kolmogorov-Smirnov menunjukkan jumlah data sebanyak 41, normal parameter 0.000, nilai *assymtot* signifikansi 0,200 ($0,200 \geq 0,05$) mengartikan bahwa semua data terdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas secara statistik dengan hasil yang tertera pada tabel 9.

Tabel 9: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69117492
Most Extreme Differences		.099
Absolute		
	Positive	.099
	Negative	-.087
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan uji *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. $> 0,05$. Pada penelitian ini didapati nilai sig. $0,200 > 0,05$, mengartikan semua data terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan, dengan demikian maka H_0 diterima.

Uji Linieritas

Hasil Uji linieritas menggunakan SPSS versi 28 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Linieritas ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Iklim Komunikasi Organisasi	Between Groups	(Combined)	274.595	12	22.883	2.923	.009
		Linearity	204.108	1	204.108	26.071	.000
		Deviation from Linearity	70.487	11	6.408	.818	.623
Within Groups			219.210	28	7.829		
Total			493.805	40			

Tabel 10 menunjukkan *F Deviation from Linearity* sebesar 0,818 dengan signifikansi 0,623. Hal ini menunjukkan bahwa $0,623 \geq 0,05$, sehingga nilai signifikansi lebih besar dari hipotesis yang diberikan. Dengan demikian H_0 diterima, kedua data variabel saling berhubungan secara linier.

Uji Hipotesis (Regresi Linier Sederhana)

Pada penelitian ini diperoleh hasil uji normalitas dan uji linieritas bahwa data terdistribusi normal dan linier. Hasil uji normalitas dan linieritas akan digunakan sebagai acuan analisis regresi linier sederhana menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 28. Hasil perhitungan uji statistik regresi linier sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

Output 1:

Tabel 11: Ringkasan Hasil Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.398	2.72546

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi Organisasi
 b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Output ini menjelaskan ringkasan model R menunjukkan korelasi sederhana antara variabel independen yakni iklim komunikasi organisasi terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Pada output ini dijelaskan bahwa nilai korelasi sebesar 0,643 dan diperoleh R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,413 yang berarti bahwa pengaruh variabel iklim komunikasi organisasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 41,3%.

Output 2:

Tabel 12: Koefisien Determinasi

Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				Beta
1	(Constant)	9.809	2.145	4.573	.000	
	Iklim Komunikasi Organisasi	.533	.102	.643	5.242	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Output ini menjelaskan mengenai koefisien regresi parsial. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel iklim komunikasi organisasi (X) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $\alpha = 0,05$ serta *degree of freedom* nya berjumlah 39 diperoleh nilai T_{tabel} dua belah pihak sebesar 2,022. Sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan nilai $5,242 > 2,022$. Nilai T positif menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi (X) mempunyai pengaruh yang searah dengan kepuasan kerja (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel H_a diterima, ada pengaruh signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi Pegawai PPPK Kalimantan Timur dengan Kepuasan Kinerja Lembaga BPSDM Kaltim dalam Pelatihan dan Program Sharing Session Orientasi PPPK.

Output 3:

Tabel 13: Koefisien Hasil Regresi

Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.809	2.145	4.573	.000
	Iklim Komunikasi Organisasi	.533	.102	.643	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai konstanta positif sebesar 9,809. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Variabel iklim komunikasi organisasi memiliki nilai positif sebesar 0,643. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel iklim komunikasi organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar nilai koefisien beta pada variabel bebas dikalikan dengan besar kenaikan yang terjadi. Semakin tinggi nilai iklim komunikasi organisasi maka akan semakin tinggi PPPK merasa puas mengikuti pelatihan dan program sharing session orientasi PPPK yang diselenggarakan BPSDM Kaltim.

Pembahasan dan Implikasi

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan dan program sharing session orientasi PPPK dalam uji analisa deskriptif masuk kategori sedang pada variabel iklim komunikasi organisasi dengan jumlah 23 peserta. Hal ini menunjukkan 56% peserta yang notabeneanya guru terpengaruh akan situasi komunikasi organisasi yang di bangun oleh pihak BPSDM selaku penyelenggara. Iklim komunikasi organisasi yang diciptakan oleh panitia maupun pihak lembaga BPSDM berpengaruh terhadap jalannya pelatihan dan program orientasi yang diagendakan. Peserta dengan tingkat pengaruh iklim komunikasi organisasi kategori rendah berjumlah 10 orang (24%), semengntara untuk kategori tinggi berjumlah 8 orang (20%).

Tingkat kepercayaan peserta terhadap BPSDM Kaltim selaku penyelenggara acara pelatihan dan program sharing session orientasi PPPK diperoleh data 65,9% menyatakan sangat setuju dengan adanya kegiatan ini. Lembaga BPSDM Kaltim sangat menghargai kemampuan peserta dan memberikan materi terkait inovasi ASN dalam bekerja. Kepercayaan terhadap lembaga BPSDM Kaltim meningkatkan antusias peserta sebesar 58,5% untuk semakin mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan.

Iklim komunikasi organisasi tidak terlepas dari kejujuran masing-masing anggota untuk mencapai tujuan bersama dan mewujudkan visi misi organisasi. Dalam hal ini BPSDM Kaltim selaku lembaga yang berperan sebagai penyelenggara pengembangan kompetensi di

lingkungan Pemerintah Provinsi mendapatkan masukan sebagai kritik saran yang membangun, bahwa masih terdapat materi pelatihan yang tidak sesuai dengan kenyataan di lapangan, kurang menyoroti kegiatan administrasi dan problem lainnya. Data menunjukkan bahwa 39,5% peserta mengeluhkan kegiatan yang dilakukan dalam pelatihan tidak diimbangi dengan pelatihan motorik. Sehingga pelatihan terkesan membosankan.

Aspek komunikasi dua arah yang menjadikan tolak ukur iklim komunikasi organisasi menunjukkan bahwa 53,7% peserta sangat setuju bahwa BPSDM Kaltim sangat komunikatif, mengayomi, mengadakan komunikasi secara vertikal dan horizontal kepada peserta. Hal ini berdampak pada keterbukaan informasi yang membuat jalannya pelatihan semakin searah sesuai tujuan program orientasi yang diadakan. Komunikasi dua arah yang diterapkan oleh pihak BPSDM Kaltim saat pelatihan menunjukkan 56,1% bahwa peserta bebas melakukan komunikasi tanpa adanya intervensi dan diskriminasi. Setiap peserta memiliki hak dan kewajiban yang sama.

Kesejahteraan peserta dalam meningkatkan kualitas kerja sangat diperhatikan oleh penyelenggara pelatihan dan program orientasi yakni BPSDM Kaltim. Data menunjukkan 43,9% peserta merasakan mendapatkan kenyamanan ketika proses pelatihan. Diskusi yang sering dilakukan saat pelatihan membuat peserta menambah wawasan dan tentunya menambah relasi, hal ini ditunjukkan dengan data 56,1% peserta setuju bahwa diskusi dapat melebur suasana tegang dan kurang nyaman. Adanya sistem diskusi membuat peserta semakin menambah wawasan dari sharing pengalaman dengan peserta lainnya.

Prestise atau reward yang diberikan oleh panitia dapat meningkatkan antusias peserta untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan BPSDM Kaltim. Peserta sangat setuju apabila prestise diberikan kepada peserta sebagai daya paku untuk memotivasi kinerja dan sebagai sebuah penghargaan atas usaha peserta. Data yang diambil pada tanggal 3-4 Oktober 2024 menunjukkan bahwa 70,6% aspek prestise sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan mendatangkan rasa senang yang menunjukkan kepuasan.

Variabel kepuasan kerja dalam uji analisa deskripsi menunjukkan 78% peserta memiliki kepuasan kerja yang sedang. Kepuasan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang memicu terjadinya penurunan kepuasan kerja. Data menunjukkan hanya 20% peserta yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, dan sisanya 2% memiliki kepuasan kerja yang rendah. Peserta yang bangga akan pekerjaannya merasakan kepuasan kerja yang totalitas tanpa ada paksaan.

Hasil uji T menunjukkan nilai R 0,643 dan nilai R Square diperoleh sebesar 0,413. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas iklim komunikasi organisasi terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) sebesar 41,3% sementara 58,7% lainnya merupakan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti. Sementara hasil uji regresi diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan nilai $5,242 > 2,022$ yang menandakan H_0 diterima dan terdapat pengaruh signifikan antara iklim komunikasi organisasi pegawai PPPK Kalimantan Timur dengan kepuasan kerja lembaga BPSDM Kaltim dalam Pelatihan dan Program Sharing Session Orientasi PPPK.

Faktor kepuasan kerja tanpa adanya tumpang tindih jabatan dan beban kerja dalam pelaksanaan pelatihan dan program orientasi PPPK diperoleh data 92% peserta setuju bahwa BPSDM Kaltim menjunjung tinggi profesionalitas sehingga tercipta iklim komunikasi yang sehat dan mendatangkan tingkat kepuasan untuk seluruh elemen yang berada dibawah naungan lembaga. Data menunjukkan 89% pelaksanaan program kerja di BPSDM Kaltim sesuai SOP yang berlaku dan diterapkan di setiap kegiatan.

BPSDM Kaltim berperan aktif dalam meningkatkan kualitas pegawai, sehingga dalam setiap kegiatan pelatihan dan program orientasi PPPK maupun ASN harus ada aktivitas (proyek) yang mendukung kompetensi kerja peserta. Hal ini agar semua jajaran ASN maupun PPPK diluar kantor BPSDM tetap mendapatkan ilmu untuk mengembangkan potensi kerja agar mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi. Potensi yang dimiliki oleh seseorang wajib digali dan dikembangkan untuk menunjang pekerjaan saat ini dan masa mendatang. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh potensi individu, karena semakin tinggi jabatan atau pekerjaan yang dimiliki maka tingkat kepuasan kerja secara vertikal mengalami kenaikan.

Keaktifan suatu lembaga dalam mewujudkan kepuasan kinerja untuk seluruh jajaran ASN dan PPPK tidak terlepas dari iklim komunikasi yang dibangun. Iklim komunikasi organisasi mencerminkan tingkat komunikasi suatu organisasi dan bentuk komunikasi yang terjadi sangat berpengaruh terhadap pencapaian visi misi organisasi. Dalam hal ini BPSDM Kaltim berperan penting untuk melakukan komunikasi secara efektif dan efisien, baik komunikasi *one way* maupun *two way communication*.

Komunikasi sangat penting bagi sebuah organisasi. Apabila terjadi *miscommunication* maka akan berdampak pada kontribusi pesan yang tersampaikan. Kontribusi pesan yang salah memberikan konsekuensi rusaknya pemahaman pesan yang disampaikan dan berpengaruh kepada tatanan sistem organisasi. Interaksi komunikasi yang baik dapat memperlancar jalannya organisasi. Tanpa adanya interaksi dan komunikasi yang efektif antara individu maka organisasi tidak dapat melayani kebutuhan seseorang dengan maksimal. Hal ini disebabkan oleh kegagalan organisasi muncul akibat komunikasi antar anggota kurang terjalin secara efektif dan efisien.

Implikasi

Implikasi teoritis pada penelitian ini adalah pengaruh iklim komunikasi organisasi BPSDM Kaltim terhadap kepuasan kinerja peserta pelatihan dan program orientasi PPPK. Diperoleh data bahwa iklim komunikasi dalam kategori sedang. Pengaruh iklim komunikasi yang baik mampu menciptakan budaya kerja yang positif serta meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai yang menjalankan tugas kinerjanya dengan hati senang, penuh semangat dan termotivasi untuk semakin berkembang merupakan cerminan diri bahwa pegawai tersebut sangat puas dengan pekerjaan yang dimilikinya dan puas akan organisasi yang menaunginya.

Pengaruh iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 41,3%, semakin tinggi tingkat iklim komunikasi organisasi yang dietrapkan oleh BPSDM Kaltim maka semakin tercapai kepuasan kinerja peserta pelatihan dan program sharing session terhadap BPSDM. Prosentase kenaikan 0,533 variabel X yakni iklim komunikasi maka berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kinerja. Faktor yang sangat berpengaruh dalam menciptakan kepuasan kerja adalah prestise berupa penghargaan dan promosi jabatan sebesar 70,6%. Efektifnya penerapan prestise ditinjau dari iklim komunikasi yang terjadi.

Perolehan hasil data pada penelitian ini mendukung temuan Galih Hermawan yang menunjukkan bahwa skor *Pearson Correlation* iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,518. Menurut penelitian Galih yang dilakukan di PT. Jembayan Muara Bara, Kalimantan Timur menunjukkan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yang berpengaruh adalah harapan dan kebutuhan pekerja yang tidak terpenuhi berupa kenyamanan dan keamanan dalam bekerja karena takut di PHK. Sementara faktor ekstrinsik berupa penetapan perusahaan terkait gaji, prestise, dan sarana prasarana yang disediakan perusahaan (Hermawan, 2016).

Peserta guru ASN PPPK yang mengikuti kegiatan pelatihan dan program sharing session orientasi yang diadakan oleh lembaga BPSDM Kaltim sangat setuju bahwa kenyamanan berperan penting untuk senantiasa mengikuti setiap agenda yang dilaksanakan oleh panitia. Data menunjukkan 43,9% bahwa kenyamanan peserta sangat berpengaruh terhadap partisipasi mengikuti setiap agenda pelatihan dan program sharing session yang diselenggarakan.

Menurut Pace dan Faules iklim komunikasi lebih luas dari kualitas sebuah hubungan dan persepsi pegawai. Iklim komunikasi memegang peranan penting dan lebih positif dalam mendukung kemajuan organisasi. Pimpinan organisasi diwajibkan menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, terbuka dalam segala informasi, tidak terjadi diskriminasi di lingkungan kerja, dan tentunya harus menunjang kompetensi pegawai yang menimbulkan kepuasan kerja lembaga maupun individu terhadap bidang pekerjaan yang telah digelutinya. Seorang pemimpin organisasi tidak boleh menutup komunikasi dari bawahannya, sehingga hanya terjadi sistem *one way communication*. *One way communication* bisa terjadi hanya pada kasus informasi bersifat horizontal yakni komunikasi antara dua orang atau lebih yang memiliki jabatan (kedudukan) sama. Pimpinan yang mengayomi dan berdedikasi tinggi terhadap sebuah organisasi perlu menerapkan sistem komunikasi dua arah atau *two way communication*.

Data menunjukkan bahwa 53,7% BPSDM Kaltim sudah menerapkan model *two way communication* yang terjadi antara panitia penyelenggara dengan peserta yakni 41 guru PPPK yang tersebar di seluruh wilayah Kalimantan Timur. Model komunikasi dua arah sangat membantu dalam menyukseskan pelatihan dan program orientasi PPPK di wilayah Kalimantan Timur. Adanya komunikasi dua arah lebih menjamin hubungan panitia dan peserta semakin terbuka, sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja. Sementara untuk *one way communication* terjadi pra-acara dan pasca acara antara petugas dengan atasan BPSDM Kaltim.

Tingginya tingkat kepuasan kerja sebesar 78% dan iklim komunikasi kerja 56% mengungkapkan bahwa peserta pelatihan dan program sharing session yang memiliki rasa puas dalam diri dan kepuasan kerja belum tentu didasari karena iklim komunikasi yang diciptakan oleh BPSDM Kaltim. Pengaruh lain yang menjadi faktor kenaikan kepuasan kerja sebesar 43,3% terjadi karena berhasil menyelesaikan kewajiban yang ditugaskan atau telah diamanatkan.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Yoga Dwi Prananda yang menunjukkan bahwa 69,6% iklim komunikasi yang terjadi di Universitas Darussalam Gontor (UNIDA) sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen dengan nilai komposit 0,91. Faktor yang mendukung kepuasan kerja dosen di UNIDA dipengaruhi oleh keuntungan berupa gaji, prestise, dan lingkup kerja yang supportif (Prananda F. Y., 2022).

Apabila iklim komunikasi berjalan baik, maka dapat dikatakan sebuah organisasi tersebut memiliki tingkat kesolidaritasan tinggi dalam menjalin komunikasi yang efektif. Salah satu hal penting dalam proses komunikasi organisasi adalah penyebaran informasi. Apabila penyebaran informasi merata ke seluruh anggota organisasi dan tersampaikan dengan baik, maka menunjukkan informasi yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaan telah terpenuhi sehingga proses kerja dalam organisasi berjalan secara efektif dan efisien.

Kesimpulan dan Saran

Terdapat pengaruh signifikan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kinerja sebesar 41,3%. Data 2 variabel dianalisa dengan beberapa aspek sebagai indikator dalam variabel tersebut. Variabel terikat berupa iklim komunikasi organisasi dianalisa melalui aspek

kepercayaan, kejujuran, komunikasi dua arah, dan komitmen. Sementara untuk variabel bebas kepuasan kerja menggunakan aspek keterlibatan kerja; keuntungan; penilaian promosi, prestasi, peluang kerja; dan kepuasan kepada rekan kerja.

Uji validasi aiken's V yang telah dilakukan menunjukkan variabel iklim komunikasi organisasi mendapatkan nilai V sebesar 0,872 dengan pembagian nilai 0,833 sebanyak 23 item dan nilai 1 sebanyak 14 item. Hasil uji validasi variabel iklim komunikasi organisasi ditemukan 3 item gugur yakni X04; X15; dan X39. Sementara hasil uji validasi pada variabel kepuasan kerja memperoleh nilai V 0,875 dengan pembagian nilai 0,833 sebanyak 24 item dan nilai 1 berjumlah 13 item. Terdapat 3 item gugur pada variabel kepuasan kerja dengan nomer item X16; X21; dan X33.

Variabel iklim komunikasi organisasi pada putaran pertama uji reliabilitas diperoleh hasil 22 item gugur dan setelah melewati putaran kedua tidak ditemukan item gugur dan hasil *Cronbach Alpha* adalah 0,829 dimana hal ini menunjukkan *composite reliability* >0,70 sehingga instrumen yang digunakan bersifat reliabel. Sedangkan uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja pada putaran pertama item gugur berjumlah 13 item, sementara pada putaran kedua tidak terdapat item gugur sehingga diperoleh *Cronbach Alpha* 0,869 >0,70 sehingga instrumen dikatakan reliabel.

Hasil oleh data deskriptif variabel iklim komunikasi organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y) masuk dalam kategori sedang dengan prosentase variabel X 56% dan variabel Y 78%. Nilai korelasi antara dua variabel diperoleh 0,413 atau variabel iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai akumulasi 41,3%. Hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ adalah $5,242 > 2,022$ dengan demikian H_a diterima. Hasil koefisien regresi linier parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara iklim komunikasi organisasi pegawai PPPK Kalimantan Timur dengan Kepuasan Kerja lembaga BPSDM Kaltim dalam Pelatihan dan Program Orientasi PPPK.

Tingkat kepercayaan peserta 65,9% terhadap lembaga BPSDM Kaltim dan 58,5% peserta setuju untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan BPSDM Kaltim. Meskipun terdapat 39,5% peserta mengeluh bahwa pelatihan yang diselenggarakan tidak diimbangi dengan kegiatan motorik yang menunjang program orientasi. Peserta sangat antusias mengikuti pelatihan dan program orientasi karena merasa nyaman dengan prosentase 43,9%.

Komunikasi dua arah yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu iklim komunikasi mencapai 53,7%. BPSDM Kaltim sudah menerapkan komunikasi horizontal dan vertikal serta model *two way communication*. Hasil ini menunjukkan bahwa dari semua aspek yang diteliti, aspek komunikasi dua arah sangat signifikan untuk mempengaruhi iklim komunikasi organisasi semakin efektif dan efisien. Selain komunikasi dua arah, pada penelitian ini faktor prestise sangat memiliki dampak cukup tinggi terhadap kepuasan kerja dengan prosentase 70,6%.

Berdasarkan simpulan pada penelitian ini, disarankan dalam menganalisa iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja langsung menggunakan sampel yang terlibat penuh dalam organisasi maupun lembaga. Hal ini untuk melihat apakah iklim komunikasi organisasi benar-benar positif dan faktor yang menjadi pengaruh tingginya tingkat kepuasan kerja dapat dikerucutkan. Hal ini juga berdampak kepada keaktifan lembaga BPSDM Kaltim yang harus lebih efektif dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi serta lebih menerapkan model *two way communication* agar para peserta pelatihan dan program orientasi PPPK semakin puas dalam mengikuti kegiatan tersebut.

Referensi

- Amruddin. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Asri, I. (2022, Desember). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI. *Ilmu Komunikasi, XXVII*, 267-285.
- Baraweri, S. A. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Semarang). *Management, 4*(4), 1-12.
- BKN. (2020, Desember Senin). *Kinerja ASN-Badan Kepegawaian Negara (BKN RI)*. Retrieved from Badan Kepegawaian Negara: <https://www.bkn.go.id/layanan/kinerja-asn/>
- BPSDM, K. (2024, Oktober Sabtu). *Tugas dan Fungsi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur*. Retrieved from BPSDM Provinsi Kalimantan Timur: <https://bpsdm.kaltimprov.go.id/web/profil/tugas-fungsi/>
- Fahrudin, A. (2023, Maret). Efektivitas Organisasi Komunikasi Pada Penyelesaian Hak Jawab Berita Di Bagian Hubungan Masyarakat Sekretariat Daerah Kota Bekasi. *Administrasi Publik, 5*, 30-44.
- Harjana, A. (2007). Iklim Komunikasi Keorganisasian. *Ilmu Komunikasi, 167-177*.
- Heatubun, F. (2023). Pengaruh Efektifitas Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Motivasi Pelayanan Publik Pada Kantor Bupati Manokwari. *Journal of Management, 6*(1), 68-77.
- Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psikoborneo, 4*, 277-284.
- Indrawan, D. R. (2021). Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Kinerja Pegawai Pada Biro Bina Perekonomian Provinsi Sumatera Utara. *Ilmu Komunikasi, 12-13*.
- Lusiawati, I. (2022). *Profesionalisme Birokrasi Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja*. Cirebon: CV. Green Publisher Indonesia.
- Muhsapar, V. V. (2019). Analisis Iklim Komunikasi Organisasi (Studi Kasus Pada Desa Bojongloa). *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi* (pp. 1-7). Bandung: LAN RI- Makarti Bhakti Nagari.
- Nainggolan, N. T. (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi, dan Etika*. Malang: Yayasan Kita Menulis.
- Najih, A. (2017). Efektivitas Komunikasi Organisasi Pimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang. *Komunikasi, 1-29*.
- Nurmiarani, M. (2020). Iklim Komunikasi Organisasi. *Komunikasi, 1-17*.
- Prajayanti, F. (2017). Iklim Komunikasi Organisasi dan Usaha Pegawai (Studi Korelasi di Lingkungan Organisasi Pemerintah). *Politik Indonesia, 2*(1), 20-26.
- Prananda, F. Y. (2022). Studi Literatur: Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Humanis, 2*(2), 139-144.

- Prananda, Y. D. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Universitas Darussalam Gontor. *Journal of Islamic Communication*, 5(2), 274-291.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Santoso, A. (2015). Iklim Komunikasi Organisasi Di Hotel Savana Malang. *E-Komunikasi*, 3(2), 1-8.
- Saputra, A. (2024, Januari). Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Aparat Desa Tilote Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo. *Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Komunikasi*, 3, 46-52.
- Siregar, R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Yandi, A. (2023). Indikator Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Management Agribisnis*, 4(1), 31-42.
- Yuliati. (2018). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Empiris Pada SMK Sawasta Kecamatan Gayamsari Semarang). *Ilmiah Ekonomi*, 183-201.