

**HUBUNGAN KOMUNIKASI KELOMPOK DAN IKLIM KOMUNIKASI  
DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKOLAH TINGGI AGAMA  
ISLAM AS-SUNNAH KECAMATAN TANJUNG MORAWA KABUPATEN  
DELI SERDANG SUMATERA UTARA**

**Daryanto Setiawan**

Alumni Program Studi Komunikasi Islam Program Pascasarjana Universitas Islam  
Negeri Sumatera Utara  
daryantosetiawannew@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: *Pertama*, hubungan komunikasi kelompok dengan kepuasan kerja pegawai. *Kedua*, hubungan iklim komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai. *Ketiga*, hubungan komunikasi kelompok dan iklim komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam As-Sunnah Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Data penelitian ini dikumpulkan melalui teknik kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 75 orang pegawai yang ada di STAI As-Sunnah. Analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasional. Pengolahan dan analisis data menggunakan bantuan *software* computer SPSS 18.0. Hasil penelitian menunjukkan: *Pertama*, hubungan antara variabel komunikasi kelompok dengan kepuasan kerja pegawai tertera angka 0,855\*\*. Berarti hubungan kedua signifikan dan positif. *Kedua*, hubungan antara variabel iklim komunikasi dan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah adalah signifikan dan positif. Dilihat berdasarkan keeratan hubungan kedua variabel baik, karena koefisien korelasinya sebesar 0,880\*\*. *Ketiga*, hubungan antara komunikasi kelompok dan iklim komunikasi (variabel bebas) dengan kepuasan kerja pegawai (variabel terikat) di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang, menunjukkan angka korelasi sebesar 0,885\*\*. Hal ini berarti secara bersama-sama kedua variabel bebas (komunikasi kelompok dan iklim komunikasi) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel terikat (kepuasan kerja pegawai). Arah hubungan kedua variabel adalah signifikan.

**Kata Kunci:** Kata Kunci: Komunikasi Kelompok, Iklim Komunikasi, Kepuasan Kerja Pegawai, STAI As-Sunnah.

## **Pendahuluan**

Manusia dalam menjalani kehidupan ya pasti tidak akan terlepas dari komunikasi. Menurut pakar komunikasi dalam satu hari manusia melakukan komunikasi sekitar 60% - 80%. Jadi, hampir secara keseluruhan hidup manusia

melalui proses komunikasi baik komunikasi yang melibatkan peserta komunikasi paling sedikit maupun komunikasi yang melibatkan peserta yang paling banyak. Proses komunikasi tersebut dapat dilakukan dengan berbagai bentuk komunikasi yaitu komunikasi antar pribadi (*interpersonal communication*), komunikasi kelompok (*group communication*), komunikasi organisasi (*organizational communication*), sampai dengan komunikasi massa (*mass communication*).

Karena begitu pentingnya peran komunikasi bagi kehidupan manusia maka komunikasi sangat dibutuhkan baik untuk diri pribadi maupun orang lain, baik dalam komunikasi dalam skala kelompok kecil maupun dalam skala kelompok besar. Apabila komunikasi dilakukan dalam bentuk komunikasi kelompok maka setiap orang yang termasuk dalam kelompok tersebut harus mempunyai tujuan yang sama antara komunikan dengan komunikator.

Komunikasi kelompok dapat dilakukan misalnya dalam keluarga, komunikasi kelompok dengan tetangga, komunikasi kelompok dengan teman-teman terdekat, komunikasi kelompok dengan lingkungan kerja, dan komunikasi kelompok pada tempat-tempat yang lainnya. Salah satu tempat yang sering menggunakan komunikasi kelompok dalam kesehariannya adalah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) As-Sunnah Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

Sebagai salah satu perguruan tinggi yang ada di Tanjung Morawa, Sekolah Tinggi Agama Islam As-Sunnah banyak melakukan komunikasi kelompok baik komunikasi kelompok yang dilakukan antar mahasiswa, komunikasi kelompok antara mahasiswa dengan dosen, komunikasi kelompok antara mahasiswa dengan pegawai, komunikasi kelompok antara dosen dengan pegawai, atau komunikasi kelompok yang dilakukan antar pegawai STAI As-Sunnah. Dengan melakukan komunikasi kelompok di harapkan adanya tingkat kepuasan di STAI As-Sunnah.

Selain komunikasi kelompok, dalam penelitian ini juga penulis ingin mengetahui apakah iklim komunikasi ada kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai di STAI As-Sunnah. Menurut Aloliliwari Iklim komunikasi lebih berkaitan erat dengan situasi, kondisi, suasana psikologis (hati dan batin) yang

berpengaruh terhadap interaksi/relasi sosial yang terjadi antarpribadi, komunikasi dalam kelompok dan organisasi, serta komunikasi publik dan komunikasi massa.

Adapun bentuk iklim komunikasi yang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini adalah iklim komunikasi yang dilakukan antara pegawai STAI As-Sunnah dalam melakukan interaksi sosial untuk melakukan dan menyelesaikan tugas kerja yang telah diberikan oleh atasannya dan terjadi dalam komunikasi kelompok. Adapun bentuk komunikasi kelompok dan iklim komunikasi yang terjadi di STAI As-Sunnah adalah berkomunikasi melalui sosial media dengan menggunakan *WhatsApp Messenger*. Selain berkomunikasi melalui sosial media, iklim komunikasi lainnya adalah berkomunikasi menggunakan telepon kabel yang telah disediakan oleh STAI As-Sunnah, komunikasi yang dilakukan antara rekan-rekan kerja di lingkungan STAI As-Sunnah dengan penuh sopan dan lemah lembut juga merupakan bentuk iklim komunikasi di lingkungan STAI As-Sunnah.

Berdasarkan beberapa pemaparan di atas dan pengamatan penulis selama ini, maka penulis menduga bahwa adanya hubungan antara komunikasi kelompok dan iklim komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai di lingkungan STAI As-Sunnah Sumatera Utara. Hal ini dapat dibuktikan dari beberapa sikap positif yang ditunjukkan oleh pegawai yang ada di STAI As-Sunnah. Salah satu sikap positif yang ditunjukkan oleh pegawai STAI As-Sunnah adalah sikap loyalitas mereka. Meskipun gaji mereka tidak begitu besar akan tetapi mereka tetap loyal di STAI As-Sunnah Sumatera Utara. Fakta tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang lama bekerja di STAI As-Sunnah.

Selain itu, sikap positif lainnya yaitu tingkat disiplin kerja pegawai STAI As-Sunnah. Bila penulis amati, kedisiplinan pegawai STAI As-Sunnah juga tergolong sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan aktifnya mereka terus bekerja dan tidak ada pegawai yang sengaja untuk berhalangan hadir ketika kerja. Bukti lainnya juga dapat ditunjukkan dari jam masuk dan keluar kerja mereka. Bahkan jika penulis amati sebagian pegawai terus bekerja melebihi jumlah jam kerja yaitu 7 jam/hari tanpa di hitung sebagai jam lembur kerja.

Penulis menduga bahwa faktor-faktor penyebab adanya indikasi kepuasan kerja pegawai adalah komunikasi kelompok antar pegawai yang terjadi

selama ini di STAI As-Sunnah. Selain itu iklim komunikasi yang terbangun selama ini seperti komunikasi melalui sosial media, komunikasi dengan lemah lembut antara pegawai baik pimpinan dengan bawahannya, suasana kerja yang Islami di STAI As-Sunnah juga merupakan faktor lain penyebab pegawai puas bekerja di STAI As-Sunnah Deli Serdang Sumatera Utara.

## **Komunikasi Kelompok**

Dalam ilmu sosial yang disebut dengan kelompok bukanlah sejumlah orang yang berkelompok atau berkumpul bersama-sama disuatu tempat, misalnya sejumlah orang yang berkumpul di pasar untuk berbelanja, orang-orang yang berkumpul di terminal bus, atau orang-orang yang mengantri di depan loket pembayaran listrik, semuanya disebut dengan agregat (proses pengumpulan sejumlah orang yang terpisah-pisah menjadi satu) bukan kelompok. Hal ini dikarenakan beradanya mereka di tempat tersebut secara bersama-sama merupakan faktor kebetulan saja, mereka berkumpul karena tertarik perhatiannya oleh sesuatu. Selain itu mereka tidak saling mengenal walaupun ada proses interaksi atau komunikasi di antara mereka hal tersebut terjadi pada saat itu saja setelah itu mereka akan pergi dan tidak pernah terjadi lagi interaksi atau komunikasi diantara mereka.

Pengertian kelompok, menurut Baron dan Byrne sebagaimana dikutip oleh Jalaluddin Rahmat adalah, “Suatu kelompok diperlukan kesadaran pada anggota-anggotanya akan ikatan yang sama yang mempersatukan mereka. Kelompok mempunyai tujuan dan organisasi (tidak selalu formal) dan melibatkan interaksi diantara anggota-anggotanya. Jadi, dengan perkataan lain, kelompok mempunyai dua tanda psikologis. Pertama, anggota-anggota kelompok mereka terikat dengan kelompok *sense of belonging* yang tidak dimiliki oleh orang bukan anggota. Kedua, nasib anggota-anggota kelompok saling bergantung sehingga hasil setiap orang terkait dalam cara tertentu dengan hasil yang lain”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Jalaluddin Rahmat, Jalaluddin Rahmat, *Psikologi Komunikasi* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2007), h. 142.

Andik Purwasito memberikan pengertian kelompok yaitu beberapa orang yang didasarkan atas dasar beberapa kesamaan mendasar seperti persepsi, motivasi, dan tujuan mereka bergabung dalam kelompok tersebut.<sup>2</sup>

Jadi, definisi komunikasi kelompok adalah komunikasi yang berlangsung antara seorang komunikator dan sekelompok orang yang jumlahnya lebih dari dua orang<sup>3</sup>, memiliki hubungan psikologi, persepsi, motivasi, interaksi, dan tujuan mereka dalam kelompok tersebut untuk jangka waktu tertentu.

### **Komunikasi Kelompok dalam Alquran**

Alquran merupakan pedoman hidup bagi manusia. Sebagai kitab suci ummat Islam Alquran memiliki kedudukan yang sangat tinggi bagi kehidupan manusia. Oleh karena itu banyak ayat-ayat dalam Alquran yang menjelaskan tentang komunikasi.

Secara umum, “Ungkapan yang mengandung makna komunikasi dalam Alquran terdapat pada 24 surat, hal ini khusus informasi yang ada kaitannya dengan dakwah”.<sup>4</sup> Sementara itu Syukur Kholil dalam bukunya, “Komunikasi Islami menuliskan kata komunikasi dalam Alquran terdapat pada 54 ayat”.<sup>5</sup> Sementara itu, Sukmadjaya Asyarie dan Rosy Yusuf kata komunikasi yang berkaitan dengan dakwah diungkapkan dalam Alquran sebanyak 7 kali”.<sup>6</sup>

Dari sekian banyak ayat Alquran yang mengandung makna komunikasi, berikut salah satu ayat yang berkaitan dengan komunikasi kelompok. Salah satunya adalah surah Ali Imran/3 : 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

<sup>2</sup> Andrik Purwasito, *Komunikasi Multikultural* (Surakarta: Muhammadiyah Universty Press, 2003), h. 165

<sup>3</sup> Onong Uchjana Effendy, *Ilmu, Teori, dan Filsafat Komunikasi* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), h. 75.

<sup>4</sup> Abu Nizhan, *Buku Pintar Alqur'an*, (Jakarta: Qultum Media, 2008) h. 216.

<sup>5</sup> Syukur Kholil, *Komunikasi Islami* (Bandung: Citapustaka Media, 2007), h. 129.

<sup>6</sup> Sukmadjaya Asyarie dan Rosy Yusuf, *Indeks Alqur'an*, (Bandung: Pustaka, 1984) h.44.

Artinya:

“Dan hendaklah diantara kamu ada segolongan yang menyeru manusia kepada kebajikan (ma’ruf) dan mencegah yang mungkar. Mereka itu adalah orang-orang yang memperoleh kemenangan”. (Q.S. 3: 104).<sup>7</sup>

Ayat di atas menunjukkan bahwa Allah memerintahkan hendaknya ada sekelompok orang yang membantu menegakkan agama dengan jumlah yang cukup untuk menyeru kepada kebajikan, yaitu berupa pokok-pokok agama, cabang-cabang, dan syariat-syariatnya. Selain itu Allah juga memerintahkan adanya sekelompok orang yang mencegah perbuatan mungkar, yaitu sesuatu yang diketahui nilai buruknya secara syariat maupun akal. Adapun balasan yang diberikan kepada sekelompok orang yang melakukan perbuatan di atas maka mereka akan mendapatkan kemenangan atau keberuntungan karena orang-orang tersebut mendapatkan segala yang diinginkan dan selamat dari segala yang dikhawatirkan. Termasuk dalam kelompok tersebut adalah para ulama, pendidik, orang-orang yang bergerak dengan berkhotbah, berceramah, dan memberikan nasehat kepada manusia secara umum maupun khusus serta orang-orang yang mengingatkan orang lain, yang bertugas mengontrol manusia dalam pelaksanaan ibadah seperti shalat lima waktu, zakat, puasa, haji, dan penegakan syariat-syariat agama lainnya, serta melarang mereka dari segala kemungkaran.<sup>8</sup> Oleh karena itu, setiap orang yang menyeru manusia kepada kebaikan secara umum atau secara khusus, atau dia memberikan nasihat kepada masyarakat umum atau kelompok khusus, maka dia termasuk dalam ayat yang mulia tersebut.<sup>9</sup>

## **Komunikasi Kelompok Dalam Hadis**

Komunikasi kelompok bukan saja terdapat dalam Alquran, dalam hadis-hadis Rasulullah Saw juga banyak terdapat tentang bentuk komunikasi yang menggunakan bentuk komunikasi kelompok yang ia lakukan dalam menyebarkan

---

<sup>7</sup> Departemen Agama RI, *Mushaf Alquran Terjemah* (Jakarta: Al-Huda, 2002), h.64.

<sup>8</sup> Abdurrahman bin Nashir As-Sa’di, *Taisir al Karim ar Rahmaan fi Tafsir al Kalam al Mannan / Tafsir Alquran*, terjemahan Muhammad Iqbal (Jakarta, Pustaka Sahifa: Jilid I, 2007), h.562.

<sup>9</sup> *Ibid.*

agama Islam kepada umatnya. Salah satu hadis yang berkaitan dengan komunikasi kelompok adalah sebagai berikut:

حَدَّثَنَا عُثْمَانُ ، حَدَّثَنَا جَرِيرٌ ، عَنْ مَنْصُورٍ ، عَنْ أَبِي وَائِلٍ ، عَنْ عَبْدِ اللَّهِ ، رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ ، قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا كُنْتُمْ ثَلَاثَةً فَلَا يَتَنَاجَى رَجُلَانِ دُونَ الْآخَرِ حَتَّى تَخْتَلِطُوا بِالنَّاسِ أَجَلٌ أَنْ يُحْزِنَهُ (رواه البخاري)<sup>10</sup>

Artinya:

Meriwayatkan kepada kami Usman, meriwayatkan kepada kami Jarir dari Manshur, dari Abi Wa'il, dari Abdullah ra., telah bersabda Nabi Saw: "Apabila kalian bertiga maka janganlah dua orang berbisik-bisik tanpa menyertakan yang lain sehingga kalian berkumpul dengan orang banyak. Karena yang demikian dapat menyebabkan orang yang tidak terlibat menjadi sedih". (HR. Bukhari).

Pada hadis yang penulis uraikan di atas menunjukkan komunikasi yang dibangun adalah komunikasi kelompok yang mana Rasulullah menyampaikan hadis-hadis kepada para sahabat-sahabatnya agar mereka memperhatikan etika berkomunikasi dan melakukan perbuatan-perbuatan yang mendatangkan kebaikan.

## **Iklm Komunikasi**

Kata iklim merupakan suatu kata benda yang memiliki paling tidak dua (dua) pengertian, yaitu : (1) keadaan hawa (suhu, kelembaban, awan, hujan, dan sinar matahari) pada suatu daerah dalam jangka waktu yang agak lama (30 tahun) di suatu daerah, misalnya tersebut dalam kalimat : "iklim sangat mempengaruhi kesuburan suatu daerah"; (2) suasana atau keadaan, misalnya tergambar dalam kalimat: "Kita mengusahakan stabilitas ekonomi agar tercapai iklim kerja yang baik".<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Muhammad bin Ismail Abu Abdullah al-Bukhari al-Jafi', *al Jami' as-Sahih al-Mukhtasar Juz 3* (Beirut: Dar Ibnu Katsir, 1987-1407), h. 1275.

<sup>11</sup>KBBI, *offline yufid*

Dari pengertian iklim di atas, maka yang dimaksud iklim pada penelitian ini adalah iklim dalam pengertian yang kedua, yaitu suatu keadaan atau suasana tertentu. Apabila kata iklim kita hubungkan dengan kata “komunikasi”, maka dapat diartikan yaitu suasana atau keadaan kondusifitas yang dibangun melalui proses komunikasi di dalam suatu organisasi.

Keith Davis & Jhon W. Newstrom dalam bukunya “*Perilaku dalam Organisasi*“, menyebutkan ada sepuluh unsur khas yang dapat membentuk iklim yang menyenangkan. Adapun unsur khas yang dapat membentuk iklim yang menyenangkan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kepemimpinan
2. Kadar kepercayaan
3. Komunikasi, ke atas dan ke bawah
4. Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat
5. Tanggung jawab
6. Imbalan yang adil
7. Tekanan pekerjaan yang nalar
8. Kesempatan
9. Pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar
10. Keterlibatan pegawai, keikutsertaan.

Para pegawai merasa bahwa iklim tersebut menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Mereka seringkali menginginkan pekerjaan yang memuaskan secara interistik. Para pegawai juga ingin agar mereka didengarkan dan diperlakukan sebagai orang yang bernilai. Selain itu mereka juga ingin agar organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka.

Salah satu contoh di Sekolah Tinggi Agama Islam As-Sunnah adalah ketika ada pegawai yang terkena musibah yaitu meninggal ayah mertuanya. Dengan meninggalnya ayah mertuanya tersebut membuat ibu mertuanya merasa sedih karena semua anaknya tidak ada yang satu rumah dengannya. Maka ketika dalam kondisi yang seperti itu menuntunnya kepada dua pilihan. Pilihan pertama ia tetap terus bekerja dengan diberikan kemudahan berupa mengajukan cuti

selama 1 semester sambil menunggu anaknya menyelesaikan kuliahnya di Jakarta, atau pilihan kedua dia keluar dari kampus STAI As-Sunnah untuk mengurus dan menemani ibu mertuanya. Akhirnya pihak kampus memberikan kemudahan yaitu dengan menyetujui pilihan pertama dan akhirnya pegawai tersebut masih tetap dapat bekerja di STAI As-Sunnah.

Dari contoh kasus di atas, maka dapat di diketahui bahwa ketulusan pihak kampus memperhatikan pegawai tersebut tidak hanya mempertahankan pegawai yang bernilai tetapi juga menunjukkan bukti bahwa adanya iklim yang menyenangkan bagi para pegawainya di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam As-Sunnah Deli Serdang tersebut.

## **Kepuasan Kerja**

T. Hani Handoko dalam bukunya “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*” menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.<sup>12</sup> Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.<sup>13</sup>

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Muhammad As’ad, mengatakan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja antara lain:

1. Imbalan materi dan non materi
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Kebijakan organisasi
4. Kemampuan pimpinan dan teman sejawat dalam bekerjasama.<sup>14</sup>

Ashar Sunyoto Munandar, juga menyebutkan beberapa faktor penentu kepuasan kerja. Menurutnya faktor-faktor penentu kepuasan kerja adalah sebagai

---

<sup>12</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2014), h. 193.

<sup>13</sup> Keith Davis & John W. Newstrom, *Perilaku dalam Organisasi Edisi Ketujuh* (Jakarta: Erlangga, 1993), h. 105.

<sup>14</sup> Mohammad As’ad, *Psikologis Industri* (Jakarta: Liberty, 1980), h. 87.

berikut: ciri-ciri interistik pekerjaan, gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable Reward*), penyeliaan, rekan-rekan sejawat yang menunjang, dan kondisi kerja yang menunjang.

### **1. Ciri-Ciri Interistik Pekerjaan**

Menurut Locke, ciri-ciri interistik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.<sup>15</sup>

Berdasarkan survei diagnostik pekerjaan diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut ialah keragaman keterampilan, jati diri tugas, tugas yang penting, otonomi, dan pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

### **2. Gaji Penghasilan, Imbalan Yang Dirasakan Adil (*Equitable Reward*)**

Para sarjana psikologi yang melakukan penelitian menyebutkan bahwa gaji merupakan faktor penentu dari kepuasan kerja. Salah satu hasil dari teori keadilan dari Adams menyebutkan bahwa orang yang menerima gaji terlalu kecil akan mengalami *distress* atau ketidakpuasan. Akan tetapi yang terpenting dalam hal ini adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji yang diterima sebagai adil didasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

### **3. Penyeliaan**

Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ia menemukan dua jenis dari hubungan atasan-

---

<sup>15</sup>Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta: UI- Press, 2014), h. 357.

bawahan: hubungan fungsional dan keseluruhan.<sup>16</sup> Hubungan fungsional menggambarkan peran penyelia dalam membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Sedangkan hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpriadi yang menggambarkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Contoh hubungan fungsional adalah jika tenaga kerja mendapatkan pekerjaan yang rumit dan menantang maka penyelia membantu dan mencari solusi kepada tenaga kerja tersebut. Contoh hubungan keseluruhan misalnya adanya beberapa kesamaan antara atasan dengan bawahannya terhadap kegemaran, pandangan hidup, dan lain sebagainya.

#### **4. Rekan-Rekan Sejawat Yang Menunjang**

Maksud dari rekan-rekan sejawat yang menunjang adalah teman kerja yang selalu memberikan masukan-masukan dalam pekerjaan sehingga pekerjaan yang kurang atau tidak dimengerti dapat teratasi. Contohnya, jika seorang pekerja tidak paham atau tidak mengerti membuat tabel pada *Microsoft Excell*, maka ketika hal tersebut dilihat oleh pekerja yang lain yang paham tentang masalah tersebut maka temannya tersebut membantunya dan hatinya pun merasa puas atas bantuan rekan sejawatnya tadi. Oleh karena itu, kepuasan kerja diantara para pekerjanya timbul karena mereka, dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja.

#### **5. Kondisi Kerja Yang Menunjang**

Bila suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang menunjang seperti ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak untuk digunakan, meja dan kursi kerja yang dapat diatur tinggi-rendah, miring-tegak duduknya maka akan terciptalah kepuasan kerja pegawainya. Sebaliknya jika ruangan kerja kita sempit, panas, cahaya lampunya menyilaukan mata dan lain sebagainya yang tidak mengenakan maka akan timbulah keengganan untuk bekerja. Jadi kondisi kerja yang menunjang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawainya.

---

<sup>16</sup>*Ibid*, h. 361.

## Metodologi Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan dengan menggunakan ilmu komunikasi. Adapun tujuan dari penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian terapan karena bertujuan memberikan solusi terhadap permasalahan komunikasi praktis yang terjadi di STAI As-Sunnah. Sedangkan berdasarkan metode penelitian, maka penelitian ini dikelompokkan ke dalam metode penelitian lapangan yang dilakukan untuk melihat hubungan komunikasi kelompok dan iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah. Jenis penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional, karena penelitian ini berusaha untuk mencari hubungan variabel (X1) komunikasi kelompok, dan iklim komunikasi (X2) dengan kepuasan kerja pegawai (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai STAI As-Sunnah yang berjumlah 75 orang. Menurut Suharsimi Arikunto untuk menentukan subjek apabila kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.<sup>17</sup>

Data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data utama yang diperoleh dari responden yang ditetapkan menjadi sampel penelitian. Dalam hal ini data primer adalah pegawai STAI As-Sunnah yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun sumber data sekunder, yaitu data pelengkap sebagai pendukung dalam penelitian ini yang diperoleh dari ketua STAI As-Sunnah, bagian administrasi umum dan kepegawaian, bagian hubungan masyarakat STAI As-Sunnah, dan arsip/dokumen yang mendukung penelitian ini.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan instrumen pengumpulan data model skala Likert yang sudah dimodifikasi sesuai keperluan peneliti. Dalam hal ini berarti teknik pengumpulan datanya menggunakan angket dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada pegawai yang ditetapkan sebagai

---

<sup>17</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal. 134.

responden penelitian. Selain angket, teknik pengumpulan data lainnya adalah dengan melakukan observasi langsung, interview, dan penelitian kepustakaan.

## Hasil Penelitian

### 1. Hubungan Komunikasi Kelompok dengan Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengujian hipotesis pertama menyatakan “terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi kelompok dengan kepuasan kerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam As-Sunnah Deli Serdang”, setelah diuji maka hasil komputasinya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Pearson Antara Komunikasi Kelompok Dengan Kepuasan Kerja Pegawai.**

Variabel	Kepuasan Kerja Pegawai	
Komunikasi Kelompok	Koefisien Korelasi	Signifikansi
	.855**	.000

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Dari hasil *output* analisis di atas dapat dijelaskan bahwa korelasi antara komunikasi kelompok dengan kepuasan kerja pegawai didapat nilai koefisien sebesar 0,855\*\*. Berdasarkan tabel koefisien korelasi, jika interval koefisien korelasi antara 0,70 – ke atas, maka hubungan antara variabel yang diteliti adalah sangat kuat. Dari hasil uji korelasi ini dapat disimpulkan bahwa antara komunikasi kelompok dengan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah terdapat hubungan yang positif yang sangat kuat.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan atau tidak antar variabel bebas dan variabel terikat, maka dilakukan uji signifikansi pengujian ini menggunakan uji dua sisi (*two tailed*). Untuk melakukan uji signifikansi ini maka prosedur yang dilakukan adalah menentukan hipotesis. Jika signifikansi > 0, 005, maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara komunikasi

kelompok dengan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya jika signifikansi  $< 0,005$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti ada hubungan antara komunikasi kelompok dengan kepuasan kerja pegawai. Dari tabel output variabel antara komunikasi kelompok dan kepuasan kerja pegawai di atas (tabel 2), didapat signifikansi sebesar 0,00. Karena signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara komunikasi kelompok dengan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah.

## 2. Hubungan Iklim Komunikasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengujian hipotesis kedua menyatakan “terdapat hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam As-Sunnah Deli Serdang”, setelah diuji maka hasil komputasinya adalah sebagai berikut:

**Tabel 2: Rangkuman Hasil Analisis *Korelasi Pearson* Antara Iklim Komunikasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai**

Variabel	Kepuasan Kerja Pegawai	
	Koefisien Korelasi	Signifikansi
Iklim Komunikasi	.880**	.000

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Dari hasil output analisis di atas dapat dijelaskan bahwa korelasi antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai didapat nilai koefisien sebesar 0,880\*\*. Berdasarkan tabel koefisien korelasi, jika interval koefisien korelasi antara 0,70 – ke atas, maka hubungan antara variabel yang diteliti adalah sangat kuat. Dari hasil uji korelasi ini dapat disimpulkan bahwa antara komunikasi kelompok dengan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah terdapat hubungan yang positif yang sangat kuat.

Adapun untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah maka dilakukan uji signifikansi.

Hasil yang diperoleh dari tabel output variabel antara iklim komunikasi dan kepuasan kerja pegawai di atas (tabel 3), menunjukkan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,00. Karena signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah.

### **3. Hubungan antara Komunikasi Kelompok dan Iklim Komunikasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai.**

Pengujian hipotesis ketiga menyatakan “terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi kelompok dan iklim komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam As-Sunnah Deli Serdang”, maka dilakukan pengujian statistik yang hasil komputasinya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3: Rangkuman Hasil Analisis *Korelasi Pearson* Antara Variabel Komunikasi Kelompok dan Iklim Komunikasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai**

Variabel	Kepuasan Kerja Pegawai	
Komunikasi Kelompok dan Iklim Komunikasi	Koefisien Korelasi	Signifikansi
	.885**	.000

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Dari hasil output analisis di atas dapat dijelaskan bahwa korelasi antara komunikasi kelompok dan iklim komunikasi (variabel bebas) dengan kepuasan kerja pegawai (variabel terikat) menunjukkan angka korelasi sebesar 0,885\*\*. Berdasarkan tabel koefisien korelasi (tabel 26) di atas, jika interval koefisien korelasi antara 0,70 – ke atas, maka hubungan antara variabel yang diteliti adalah sangat kuat. Dari hasil uji korelasi ini dapat disimpulkan bahwa antara komunikasi kelompok dengan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah terdapat hubungan yang positif yang sangat kuat.

Adapun untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komunikasi kelompok dan iklim komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai STAI As-

Sunnah maka dilakukan uji signifikansi. Hasil yang diperoleh dari tabel output variabel antara iklim komunikasi dan kepuasan kerja pegawai di atas (tabel 4), menunjukkan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,00. Karena signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara komunikasi kelompok dan iklim komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat hubungan antara komunikasi kelompok dengan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat atau memiliki hubungan yang tinggi antara komunikasi kelompok dengan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah. Dengan adanya komunikasi kelompok yang dilakukan antara atasan dengan bawahannya diharapkan dapat lebih meningkatkan efektifitas kinerja pegawai yang ada di lingkungan STAI As-Sunnah. Karena dengan sering melakukan komunikasi kelompok baik ketika kerja, rapat (musyawarah) atau ketika ada acara-acara semisal pelatihan diharapkan dapat melahirkan rasa kebersamaan dan kecintaan baik itu antara atasan dengan bawahan ataupun antar pegawainya.

Dengan demikian variabel komunikasi kelompok ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ), dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketika komunikasi kelompok ini dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat dan lebih baik lagi. Dengan demikian, berarti komunikasi kelompok dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah.

Selanjutnya iklim komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah juga berlangsung sangat baik. Dengan terciptanya iklim komunikasi yang baik dan kondusif maka kepuasan kerja pegawai akan lebih meningkat lagi. Dari hasil penelitian ini ternyata teknik berkomunikasi dengan menggunakan alat seperti *WhatsApp Messenger* dapat mempengaruhi efektifitas kerja pegawai. Komunikasi yang baik yang dilakukan antara atasan dengan bawahan dapat

mempengaruhi hasil kerja pegawai. Kualitas pimpinan yang baik seperti sikap dan perilaku pimpinan yang bijaksana, sikap dan perilaku pimpinan yang memperhatikan pegawainya baik ketika pegawai bekerja atau tidak, dan sikap dan perilaku pimpinan yang mengerti keluhan-keluhan pegawainya akan menciptakan suasana yang nyaman dan aman dalam bekerja.

Perilaku organisasi yang baik seperti memberikan kepercayaan yang tinggi kepada pegawainya, memberikan penghargaan khusus bagi setiap pegawai yang berprestasi, dan pengawasan kerja secara periodik akan melahirkan rasa senang di hati pegawainya. Kemudian, suasana lingkungan kerja yang kondusif seperti hubungan yang harmonis antar pegawai, lingkungan yang menyediakan sarana dan prasarana yang baik, dan lingkungan kerja yang Islamis dengan membebaskan pegawainya untuk melakukan ibadah baik ibadah *wajibat* seperti shalat 5 waktu, puasa di bulan ramadhan maupun ibadah *nawafil* (sunnah) seperti shalat sunnah dhuha, puasa senin kamis dan lain sebagainya maka akan menentramkan jiwa pegawainya dan pada akhirnya mereka akan merasa nyaman dan puas ketika kerja pada organisasi tersebut.

Dengan demikian antara variabel iklim komunikasi (X2) dengan kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan menciptakan iklim komunikasi yang baik pada suatu organisasi maka kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah akan lebih baik dan meningkat bahkan akan dapat menciptakan rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut.

Dari hasil pengujian hipotesis antara komunikasi kelompok dengan kepuasan kerja pegawai diketahui koefisien korelasi nilai  $r = 0.855^{**}$ , hal ini menunjukkan antara hubungan komunikasi kelompok dengan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah memiliki hubungan yang positif dan sangat kuat. Artinya terjadi hubungan yang searah antara komunikasi kelompok (X1) dengan kepuasan kerja pegawai (Y). Bila efektifitas komunikasi kelompok dilakukan dengan baik maka akan kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat lagi.

Kemudian dari hasil pengujian hipotesis antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai diketahui koefisien korelasi  $r = 0,880^{**}$ , maka dalam hal

ini ada korelasi yang positif dan sangat kuat antara iklim komunikasi (X2) dengan kepuasan kerja pegawai (Y). Dengan demikian dengan menciptakan iklim komunikasi yang baik maka akan lebih meningkatkan lagi tingkat kepuasan kerja pegawai di STAI As-Sunnah.

Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis antara variabel komunikasi kelompok dan iklim komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai diketahui koefisien korelasi  $r = 0,885^{**}$ , maka dengan ini hubungan komunikasi kelompok (X1) dan iklim komunikasi (X2) dengan kepuasan kerja pegawai (Y) Sekolah Tinggi Agama Islam As-Sunnah Deli Serdang memiliki hubungan yang positif dan sangat kuat. Berdasarkan penelitian ini diharapkan kepada setiap pimpinan sebuah organisasi lebih memahami konsep komunikasi kelompok dan iklim komunikasi agar kepuasan pegawai akan tercipta dengan baik. Dengan memperhatikan konsep komunikasi kelompok dan iklim komunikasi juga akan melahirkan sikap loyal pegawai kepada organisasi.

Berdasarkan hasil hipotesis di atas maka dapat ditentukan besar sumbangan (kontribusi) variabel X1 (komunikasi kelompok) dan X2 (iklim komunikasi) terhadap variabel Y (kepuasan kerja pegawai). Besarnya kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y dapat diketahui dengan melihat besarnya koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah :  $KD = (r)^2 \times 100\%$ .<sup>18</sup> Adapun besarnya kontribusi variabel X1 (komunikasi kelompok) dan variabel X2 (iklim komunikasi) terhadap variabel Y (kepuasan kerja pegawai) yaitu:

$$KD = (r)^2 \times 100\% = (0,885)^2 \times 100\% = 78,32\%$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi di atas diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 78,32%. Jadi besarnya kontribusi variabel X1 (komunikasi kelompok) dan X2 (iklim komunikasi) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) adalah 78,32% dan 21,68% ditentukan oleh variabel lain.

## Penutup

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>18</sup> Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 338.

1. Hubungan parsial antara variabel komunikasi kelompok dengan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah Sumatera Utara adalah positif dan signifikan. Adapun tingkat keeratan hubungan variabelnya adalah sangat kuat.
2. Hubungan parsial antara variabel iklim komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah Sumatra Utara juga menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Tingkat keeratan hubungan variabelnya juga sangat kuat.
3. Hubungan simultan antara komunikasi kelompok dan iklim komunikasi dengan dengan kepuasan kerja pegawai STAI As-Sunnah Sumatera Utara menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Adapun tingkat keeratan hubungan antar variabelnya adalah sangat kuat. Jadi semakin ditingkatkan variabel bebasnya (komunikasi kelompok dan iklim komunikasi) di STAI As-Sunnah maka semakin meningkat kepuasan kerja pegawainya.

### **Pustaka Acuan**

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta, 2006.
- As'ad, Mohammad. *Psikologis Industri*. Jakarta: Liberty, 1980.
- Departemen Agama RI, *Mushaf Alquran Terjemah*. Jakarta: Al-Huda, 2002.
- Effendy, Onong Uchjana. *Ilmu, Teori, dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2014.
- Jafi', Muhammad bin Ismail Abu Abdullah al-Bukhari al, *al Jami' as-Sahih al-Mukhtasar Juz 3*. Beirut: Dar IbnuKatsir, 1987.
- KBBI, *offline yufid*
- Kholil, Syukur. *Komunikasi Islami*. Bandung: Citapustaka Media, 2007.
- Munandar, Ashar Sunyoto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI- Press, 2014.

- Newstrom, Keith Davis & John W. *Perilaku dalam Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga, 1993.
- Nizhan, Abu. *Buku Pintar Alqur'an*. Jakarta: Qultum Media, 2008.
- Purwasito, Andrik. *Komunikasi Multikultural*. Surakarta: Muhammadiyah Universty Press, 2003.
- Rahmat, Jalaluddin, *Psikologi Komunikas*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya. 2007.
- Sa'di, Abdurrahman bin Nashir As. *Taisir al Karim ar Rahmaan fi Tafsir al Kalam al Mannan / Tafsir Alquran*, terjemahan Muhammad Iqbal. Jakarta, PustakaSahifa: Jilid I, 2007.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarata: Bumi Aksara, 2014.
- Yusuf, Sukmadjaya Asyarie dan Rosy. *Indeks Alqur'an*. Bandung: Pustaka, 1984.