

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
DOSEN TETAP PTM DI SULSEL**

Muh.Tahir

Dosen Jurusan Ilmu Komunikasi
Fakultas Sosial Politik
Universitas Muhammadiyah Makassar
Email: tahirmuh1963@gmail.com

Abstract;

The purpose of this study was conducted with the aim of analyzing the Effect of Organizational Communication on the Job Satisfaction of Permanent Lecturers of Muhammadiyah Universities (PTM) in South Sulawesi. This research uses survey method. This research was conducted on 5 PTM which have the most permanent lecturers from 19 PTM in South Sulawesi with a population of 841 permanent lecturers with a sample determination of 276 respondents using the Slovin formula. Data from the questionnaire were analyzed using SEM Amos 21. The results found that organizational communication has a significant positive effect on job satisfaction.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, kepuasan kerja dosen

A. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kepuasan kerja dosen yang menjadi anggotanya. Menurut Undang - Undang No 14 Tahun 2005, menyebutkan setiap dosen dituntut untuk berkinerja secara optimal sesuai dengan kompetensi dan profesionalitas dibidangnya atau setidaknya mampu menguasai dan dapat melaksanakan tuntutan terhadap tugas dan tanggungjawab.

Nampaknya akan sulit terpenuhi, manakala kondisi psikologis dan sosial serta penghargaan (kepuasan kerja) yang dirasakan tidak mendukung, karena pada dasarnya kinerja dosen membutuhkan konsentrasi dan kegairahan dalam bekerja, dan hal itu dapat terwujud apabila ada hubungan yang harmonis, iklim komunikasi organisasi yang kondusif, sehingga akan menimbulkan kepuasan, kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja.

Tantangan dihadapi organisasi baik organisasi komersial maupun organisasi nonprofit lebih berat, termasuk tantangan organisasi perguruan tinggi, diantaranya kepuasan kerja dosen tetap di Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) di Sulawesi

Selatan sebagai salah satu amal usaha dilakukan berlandaskan profesionalitas dan nilai-nilai organisasi Muhammadiyah. Apakah upaya ini telah didukung kepuasan kerja dosen dalam lingkungan organisasi yang kondusif.

Menurut Amang Baso, (2009). Rendahnya kinerja dosen dari aspek kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan secara terprogram disebabkan oleh faktor seperti; a) kemampuan dosen rendah untuk menemukan masalah yang dihadapi oleh masyarakat yang dapat dijadikan obyek pengabdian masyarakat, b) kurang tersedianya dana, baik dianggarkan oleh perguruan tinggi swasta maupun. Dari sumber-sumber lain yang tidak mengikat sehingga sangat sulit bagi dosen untuk melakukan aktivitas pengabdian kepada masyarakat kecuali menggunakan dana sendiri atau swadaya, c) motivasi untuk melaksanakan kegiatan kepada masyarakat juga rendah karena tidak didukung fasilitas yang memadai seperti kampus tidak cukup memiliki sarana transportasi, dukungan pendanaan dan tidak menjadikan kegiatan prioritas.

Perguruan Tinggi Muhammadiyah merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah di bidang pendidikan. Menurut Pusat Data Muhammadiyah (2017), Muhammadiyah di Sulawesi Selatan memiliki 19 perguruan tinggi yang berbentuk Universitas dan Sekolah Tinggi dan Akademi sebagai salah satu amal usaha yang dijadikan fokus dalam penelitian ini, yakni dosen tetap yayasan dan dosen perbantuan KOPERTIS dengan melihat keterkaitan dengan lembaganya dan kepuasan kerja dosen

Cipto (2016) melihat tantangan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah semakin berat tantangan, banyaknya lulusan yang menganggur, menunjukkan tahun 2014 bahwa, 495.000 dari 668.000 lulusan bergelar sarjana menganggur. "Lulusan perguruan tinggi saat ini melebihi kebutuhan pasar kerja, namun tidak ada kesesuaian profil jurusan. Program studi meluluskan yang tidak bisa diserap dan dibutuhkan pasar kerja atau berwirausaha dibidangnya. Oleh karena itu, tantangan bagi PTM untuk meningkatkan kualitas lulusan yang mempunyai akademik skill, life skill, interpersonal skill, dan global skill yang bisa diserap dan dibutuhkan masyarakat.

Fenomena yang timbul terhadap kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan, yang gaji dosen berasal dua sumber yaitu gaji dosen dipekerjakan merupakan beban dari Kopertis, di pihak lain dosen tetap yayasan dan dosen luar biasa digaji oleh yayasan.

Penelitian empiris mengenai variabel terkait, Moghimi et al (2013) telah melakukan penelitian berjudul *The Relationship between Communication Skills and Job Performance of the Employees, Fire Managers of Rasht City*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. Hasil penelitian membuktikan variabel keterampilan komunikasi mempengaruhi kinerja kerja karyawan Pemadam Kebakaran di Rasht City. dan Ardiansyah (2016) penelitian berjudul pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja (*Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung*), dengan menggunakan analisis SEM PLS, hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi

terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Kristin Juwita, (2011), penelitian tentang Analisis Rotasi Pekerjaan, Komunikasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Islam Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rotasi pekerjaan dan komunikasi organisasi berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja, Rotasi pekerjaan dan komunikasi organisasi berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan, Rotasi pekerjaan dan komunikasi organisasi berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Wetipo et al (2015) telah melakukan penelitian berjudul *The Mediating Effect of Job Satisfaction and Job motivation to Influence School Leadership, Teacher Competence and Experience of Teachers on Performance of Teachers in SMA/SMK in Jayawijaya, Indonesia*. Mereka bermaksud untuk menguji pengaruh dari kepemimpinan sekolah, kompetensi guru, pengalaman guru, kepuasan kerja dan motivasi, serta dampaknya terhadap kinerja guru di Jayawijaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah dan pengalaman guru memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru di SMA dan SMK kepuasan kerja guru di Kabupaten Jayawijaya. Namun kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung pada kinerja guru.

Sehubungan dengan tersebut diatas, peneliti merancang penelitian dengan judul; Pengaruh Komunikasi Organisasi dan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan. Kebaruan dan orisonalitas penelitian ini, dimana penelitian terdahulu lebih banyak organisasi bisnis (business oriented) sedang pada penelitian ini organisasi nirlaba (profit non oriented) yaitu amal usaha Muhammadiyah di bidang pendidikan tinggi.

Penelitian komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dalam optimalisasi kinerja dosen di perguruan tinggi masih kurang dan diharapkan memberikan kontribusi meningkatkan kepuasan kerja dosen dalam pelaksanaan tridharma di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan. Fenomena ini perlu ditelusuri lebih jauh keterkaitan indikator variabel komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dosen. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen tetap Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Provinsi Sulawesi Selatan?

B. KAJIAN TEORI

1. Komunikasi Organisasi.

Menurut Pace dan Faules (2014:28) menyatakan Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit – unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit – unit komunikasi dalam hubungan – hubungan hirarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Interaksi di antara

semua faktor internal maupun eksternal organisasi disebut sebagai sistem komunikasi organisasi

Tubbs dan Moss (2005). memberi ciri utama komunikasi organisasi adalah faktor faktor struktural dalam organisasi yang mengharuskan para anggotanya bertindak sesuai dengan peranan yang diharapkan. Liliweri (2014: 359), pada dasarnya, komunikasi dalam organisasi menghubungkan individu maupun kelompok-kelompok (satuan) kerja dalam sistem tertentu organisasi diatur dalam jaringan formal maupun non formal dengan susunan relatif berdasarkan budaya, kenyamanan dan sistem nilai.

Dalam Al-Qur'an dijelaskan pentingnya komunikasi dalam organisasi terutama ketika mengambil keputusan setiap permasalahan yang bisa dilakukan melalui musyawarah, firman Allah dalam Q.S. Asy-Syuura ayat:38, *Terjemahnya: Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka.*

Goldhaber, 1986: 226) menyarankan ada tiga alasan umum bagi arus pesan dalam organisasi yaitu: berkenaan dengan tugas-tugas dalam organisasi, pemeliharaan organisasi, dan kemanusiaan. menggunakan tiga klasifikasi Redding ditambah dengan klasifikasi baru yaitu inovasi ini misalnya rencana baru organisasi, kegiatan baru organisasi, kegiatan baru, program baru atau pengarah yang membangkitkan pemecahan masalah.,3). Jaringan organisasi terdiri dari satu seri orang yang tiap-tiapnya menduduki posisi atau peranan tertentu dalam organisasi. Ciptaan dan pertukaran pesan dari orang-orang ini sesamanya terjadi melewati suatu set jalan kecil yang dinamakan jaringan komunikasi. Peran tingkah laku dalam suatu organisasi menentukan siapa yang menduduki posisi atau pekerjaan tertentu baik dinyatakan secara formal maupun tidak formal. Faktor kedua yang mempengaruhi hakekat dan luas jaringan komunikasi adalah arah dari jaringan. Secara tradisional ada tiga klasifikasi arah jaringan komunikasi ini yaitu: komunikasi kepada bawahan, komunikasi kepada atasan dan komunikasi horizontal. Faktor terakhir yang mempengaruhi jaringan komunikasi adalah proses serial dari pesan. Proses serial ini adalah suatu istilah komunikasi yang maksudnya selangkah demi selangkah atau dari orang kepada orang lain. 4). Keadaan saling tergantung. Keadaan yang saling tergantung satu bagian dengan bagian lainnya. Hal ini telah menjadi sifat dari suatu organisasi yang merupakan suatu sistem terbuka. Bila suatu bagian dan organisasi mengalami gangguan, maka akan berpengaruh kepada bagian lainnya dan mungkin juga kepada seluruh sistem organisasi. Begitu juga halnya dengan jaringan komunikasi dalam suatu organisasi saling melengkapi 5). Hubungan Karena organisasi merupakan suatu sistem terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada tangan manusia. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi yang memfokuskan kepada tingkah laku

komunikasi dari orang yang terlibat dalam suatu hubungan perlu dipelajari. Hubungan manusia dalam organisasi berkisar mulai dari yang sederhana yaitu: hubungan diantara dua orang (diadik) sampai kepada hubungan yang kompleks, yaitu hubungan dalam kelompok-kelompok kecil, maupun besar, dalam organisasi.

Pace dan Faules (2014:498) ada lima faktor penting yang harus diperhatikan agar komunikasi organisasi berjalan efektif. Ke lima faktor tersebut, yaitu (1) kualitas media informasi, (2) aksesibilitas informasi, (3) penyebaran informasi, (4) beban informasi, dan (5) ketepatan informasi. *Kualitas media informasi* berkaitan dengan penerbitan, petunjuk tertulis, laporan, surat elektronik (e-mail), video conferencing, voice messaging, faksimil, papan buletin komputer, dan media lainnya yang dipergunakan dalam organisasi. *Penyebaran informasi* berkaitan dengan seberapa jauh informasi disebarkan keseluruhan bagian dalam organisasi dan bagaimana pula menerima informasi dari seluruh bagian organisasi. Organisasi yang berskala kecil yang hanya memiliki beberapa pegawai, maka penyampaian informasi dapat dilakukan secara langsung kepada para pegawainya, tetapi bagi organisasi yang berskala besar yang memiliki ratusan bahkan ribuan pegawai, maka penyampaian informasi kepada mereka merupakan suatu pekerjaan yang cukup rumit yang pada pelaksanaannya akan membentuk suatu pola yang disebut pola komunikasi (*patterns of communications*). Pola komunikasi ini dapat dibedakan kedalam saluran komunikasi formal (*formal communications channel*) dan saluran komunikasi non formal (*informal communications channel*).

Dalam kaitannya dengan proses penyampaian informasi dari pimpinan kepada bawahan, maka pola transformasi informasinya dapat berbentuk komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal. *Beban Informasi* berkaitan dengan seberapa jauh para anggota organisasi merasa bahwa mereka menerima informasi lebih banyak atau kurang dari pada yang dapat mereka tangani atau yang mereka perlukan agar dapat berfungsi secara efektif. *Ketepatan Informasi* berkaitan dengan seberapa jauh (berapa bit) informasi yang diketahui anggota organisasi tentang suatu informasi tertentu dibandingkan dengan jumlah bit informasi sesungguhnya di dalam suatu informasi. Ketepatan informasi (*information fidelity*) dalam komunikasi organisasi berkaitan dengan kecermatan. Artinya, sejauhmana para anggota organisasi memahami jumlah informasi yang didistribusikan kepada mereka sesuai dengan jumlah informasi yang sesungguhnya ada dalam pesan tertentu.

2. Kepuasan Kerja .

Robbins dan Judge (2015:49) kepuasan kerja adalah pernyataan evaluatif, baik untuk menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap obyek, individu atau peristiwa. Kepuasan kerja pada hakikatnya adalah penilaian seseorang terhadap pekerjaannya .Sedang Gilbert (2007) menjelaskan bahwa hasil kerja bisa menyebabkan seseorang merasa puas apabila berhasil menjalankan aktivitas kerjanya dengan baik dan merasa tidak puas apabila mengecewakan hasil kerja yang dicapai.

Menilai kepuasan kerja individu, tentu relatif berbeda tergantung pada sudut pandang obyektif dan subyektif menilai kepuasan kerja tersebut. Bagi penilaian subyektif kepuasan kerja cenderung bersifat penilaian kepentingan secara pribadi, sedangkan penilaian subyektif kepuasan kerja cenderung dinilai berdasarkan manfaat dan tujuan yang dicapai secara bersama. Gibson (2011).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan kesesuaian harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaannya. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator, *Kepuasan dengan gaji, Kepuasan dengan promosi, Kepuasan dengan rekan kerja, Kepuasan dengan atasan, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri*; Robbins (2008) .

Menurut Hersey (2007), mengembangkan *Theory of satisfied* dengan membuat indikator kepuasan kerja yaitu: a). Kekuatan kepuasan kerja terletak pada wujud pekerjaan yang menarik. b). Kepuasan yang mendasar terletak pada tantangan pekerjaan. c). Merasa puas atas hasil karya yang diakui. d). Puas dengan insentif yang diberikan. Memahami lima faktor tersebut, juga Herzberg dalam Keban (2007) mempresentasikan lima indikator tersebut bahwa kepuasan kerja akan terpenuhi bila setiap orang mampu menghasilkan pekerjaan yang menarik, puas atas tantangan kerja yang dihadapi, memberikan apresiasi atas penghargaan dan puas atas insentif kerja. Bahwa kepuasan kerja hanya terwujud jika seseorang menjalankan aktivitas organisasi sesuai dinamika dinamika kerja yang terjadi untuk menghasilkan pengungkapan perasaan berdasarkan tingkat penilaian mengenai pekerjaan yang menarik, tantangan yang dihadapi, penghargaan yang diperoleh dan insentif yang diberikan untuk mengatakan puas bekerja. teori umum (grand theory) yang menjadi sumber dari pendukung utama adalah teori dari Robbins (2015:46) tentang perilaku organisasi., menunjukkan bahwa perilaku organisasi berfokus sejumlah sikap yang terkait dengan pekerjaan yang menimbulkan evaluasi positif atau negatif, mengenai lingkungan kerjanya. Apa yang terjadi bila jika memiliki perasaan positif (kepuasan), pekerja melakukan keterlibatan kerja yang tinggi dan maka akan peduli pekerjaan yang dilakukan.

C. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan sebagai obyek penelitian dengan mengkaji pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan 3 (tiga) bulan mulai Juli 2017 sampai September 2017, dengan responden tenaga dosen tetap yaitu tenaga dosen tetap negeri (PNS- DPK) Wilayah IX Sulawesi dan tenaga dosen tetap persyarikatan Muhammadiyah. Keseluruhan subyek penelitian yang menjadi populasi adalah tenaga dosen tetap yang berjumlah 1209 orang tenaga dosen tetap yang tersebar pada 19 buah PTM yang berbentuk 2 Universitas, 11 Sekolah Tinggi dan 7 Akademi.

Berdasarkan asumsi bahwa populasi distribusi normal, maka penentuan sampel dengan rumus Slovin (1960), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Besar Populasi

e = Tingkat Kepercayaan (5 % = 0.05)

n = $841/[1 + (841 \times 0.05)^2] = 841/3.1025 = 271.07$ dibulatkan **271**.

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, maka ditetapkan dosen dengan Jumlah sampel dari populasi sebesar 889 orang dengan taraf kesalahan 5 % dengan tingkat presisi yaitu sebesar jumlah 271 responden yang dijadikan sampel

Berdasarkan kriteria tersebut diatas, maka ditetapkan sampel perguruan tinggi sebanyak 5 Perguruan Tinggi Muhammadiyah, dapat dilihat pada Tabel 5 dibawah ini.

Tabel 1
Perguruan Tinggi Muhammadiyah
Terbanyak Dosen Tetap di Sulawesi Selatan.

No	Perguruan Tinggi Muhammadiyah	Populasi	Distribusi Sampel
1	Universitas Muhammadiyah Makassar	488/841X271	157
2	Universitas Muhammadiyah Pare-Pare	148/841X271	48
3	STIKES Muh. SIDRAP	76/841X271	24
4	STKIP Muh. Bulukumba	68/841X271	22
5	STIP Muh. Sinjai	61/841X271	20
Total		841	276

Sumber: : Data Sekunder Kopertis Wil,IX Sulawesi. 2017.

Sebanyak 276 kuesioner yang disampaikan kepada responden sebagai sampel penelitian ini, ternyata dalam pelaksanaannya tidak semua kuesioner dikembalikan dan diisi dengan baik. Tingkat pengembalian yang diperoleh adalah 254 atau 93 %, dari 5 Perguruan Tinggi Muhammadiyah menjadi sampel penelitian.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden menunjukkan bahwa frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak adalah laki-laki yakni sebanyak 155 orang atau sebesar 61,03%. Sedangkan perempuan sebanyak 99 orang atau sebesar 38,97%. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa dosen tetap Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang ada di Sulawesi Selatan yang menjadi objek penelitian adalah laki-laki yakni sebanyak 61,03% Kondisi tersebut menjelaskan bahwa pelaksanaan tugas tridharma perguruan tinggi berdasarkan realita yang ada lebih banyak dilakukan oleh laki-laki. ini merupakan hal yang baik untuk PTM karena dosen laki-laki lebih banyak memiliki waktu dan kesempatan serta memiliki stamina dan fisik yang lebih kuat untuk melakukan proses pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, dibandingkan dengan dosen perempuan yang memiliki kodrat untuk menyusui, mengurus anak dan rumah tangga sehingga dapat mengurangi waktunya dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi.

Mayoritas responden dalam hal ini dosen sebagai representasi dosen dipekerjakan pada PTS yang ada di Sulawesi Selatan berusia antara 36 – 45 tahun yaitu sejumlah 119 atau sebanyak 46,85%. Ini menjelaskan bahwa umumnya dosen berusia produktif dan dipandang cukup matang. Usia produktif, dewasa dan matang dapat diartikulasikan sebagai dosen yang memiliki semangat kerja tinggi untuk

melakukan tugas-tugasnya dalam proses pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Kompetensi atau Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai dosen dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk diantaranya adalah tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin mampu untuk menciptakan atau menghasilkan hasil kerja yang tinggi. Dari tabel 11 tersebut di atas juga terlihat karakteristik dosen berdasarkan tingkat pendidikan yang umumnya masih berpendidikan S2 yaitu 180 atau 70,86%. Kondisi tersebut dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh dosen tetap sudah memenuhi standar minimal yakni seorang dosen serendah-rendahnya harus memiliki tingkat pendidikan Strata Dua (S2) atau magister. Dan hal ini dipandang cukup untuk dapat melaksanakan tugas dalam mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana yang disyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Bahwa seorang dosen harus memiliki kualifikasi tingkat pendidikan minimal Strata Dua (magister) atau yang sederajat. Namun demikian diharapkan agar setiap dosen yang masih memiliki kualifikasi akademik magister atau Strata dua untuk dapat melanjutkan studinya pada jenjang pendidikan Doktor (S3) sebagai salah satu tuntutan kebutuhan perguruan tinggi dan dosen itu sendiri dewasa ini dan dimasa yang akan datang.

Masa kerja dosen tetap Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan. Dalam tabel 11 tersebut di atas juga terlihat bahwa umumnya dosen tetap Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Provinsi Sulawesi Selatan memiliki masa kerja 10 tahun ke atas yaitu antara 10 – 18 tahun dengan jumlah 96 atau sebesar 36,22%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan realita yang ada dosen tetap memiliki masa kerja yang cukup untuk dapat dikatakan sebagai dosen yang sudah berpengalaman dan dipandang mampu untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Sehingga hal ini juga sangat mempengaruhi tingkat kompetensi karena dapat dikategorikan bahwa dosen yang lama bekerja selain mempunyai pengalaman dan keterampilan yang cukup juga memiliki pemahaman dan wawasan yang memadai sebagai modal dasar untuk dapat melaksanakan proses pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat sekaligus mewujudkan dan meningkatkan kinerjanya.

Karakteristik jabatan fungsional akademik hasil penelitian menggambarkan hasil yang dicapai dosen tetap, menunjukkan bahwa Lektor 137 atau 53,94 % menempati posisi yang paling besar jumlahnya, dan paling kecil jumlahnya adalah Guru Besar atau Professor sebanyak 9 atau 3,98 % sangat sedikit tapi peranannya sangat besar dalam memotivasi dan pembinaan terhadap dosen yang pendidkaannya masing pada jenjang S2 dalam pengembangan akademik.

D. TEMUAN PENELITIAN

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2

Pengujian Hipotesis, *Direct Effect*, *Indirect Effect* dan *Total Effects*

HIP	Variabel Independen	Variabel Intervening	Variabel Dependen	The Effects			p-value	Keterangan
				Direct	Indirect	Total		
1	Komunikasi Organisasi (X1)	-	Kepuasan Kerja (Y1)	0.473		0.473	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil olah data, 2018

Interpretasi dari Tabel 2. dapat dijelaskan sebagai berikut :Komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisiensebesar 0.473, koefisien ini menunjukkan bahwa adanya komunikasi organisasi yang yang baik akan membuat kepuasan kerja semakin baik.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya komunikasi organisasi yang baik akan membuat kepuasan kerja semakin baik, temuan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Pace don Faules (2014) menyatakan Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit – unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit – unit komunikasi dalam hubungan – hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Interaksi di antara semua faktor internal maupun eksternal organisasi disebut sebagai sistem komunikasi organisasi.

Hasil statistik deskriptif variabel komunikasi organisasi menunjukkan bahwa responden mengerti dan memahami apa yang peneliti maksudkan dengan komunikasi organisasi dan telah melakukan komunikasi di organisasinya. indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi variabel komunikasi organisasi adalah: Indikator yang memiliki rerata tertinggi dari variabel komunikasi organisasi adalah kualitas media informasi

(X1.1) dengan nilai rerata 4,14. Hal ini memberi gambaran bahwa indikator kualitas media informasi yang digunakan oleh Pimpinan Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam berkomunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja dosen, media yang digunakan sudah tepat dan dapat dipercaya baik berupa surat, laporan dan pedoman yang tercetak maupun yang elektronik. Selanjutnya indikator yang terendah adalah aksesibilitas informasi (X1.2) yang artinya bahwa aksesibilitas informasi yang digunakan pada perguruan tinggi Muhammadiyah belum mampu memberikan arti yang nyata pada variabel komunikasi organisasi dengan nilai indikator aksesibilitas (X1.2) hanya sebesar 3,86, bahwa masih kurang tersedianya informasi mudah diakses oleh para dosen..

Penjelasan tersebut di atas didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Goldhaber (1986) menyatakan bahwa Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah. Artinya komunikasi dalam organisasi penting karena merupakan suatu proses untuk saling tukar menukar informasi ataupun pesan dalam suatu jaringan dimana saling ketergantungan satu sama lain dan selalu berubah-ubah sesuai dengan tingkat perubahan lingkungan yang mempengaruhi organisasi.

Sedangkan Pace dan Faules (2014:56) menyatakan bahwa fungsional komunikasi organisasi dikatakan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut sedangkan definisi secara interpretatif dari komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Lima faktor penting yang harus diperhatikan agar organisasi berjalan efektif. Ke lima faktor tersebut, yaitu (1) kualitas media informasi, (2) aksesibilitas informasi, (3) penyebaran informasi, (4) beban informasi, dan (5) ketepatan informasi.

Dari penjelasan tersebut di atas didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah (2016) tentang Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja (*Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya penelitian Kristin Juwita, 2011, judul Analisis Rotasi Pekerjaan Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada Rumah Sakit Islam Malang). bahwa Rotasi pekerjaan dan komunikasi organisasi berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja, Rotasi pekerjaan dan komunikasi organisasi berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan, Rotasi pekerjaan dan komunikasi organisasi berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Jika kita kaitkan dengan komunikasi dalam organisasi mengajarkan kepada kita bahwa begitu pentingnya nilai-nilai dan norma-norma dalam berkomunikasi serta berkomunikasi secara sopan santun terhadap siapapun yang menjadi lawan (QS. Annisa ayat : 9). Sebagai berikut:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Terjemahan:

Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.

Makna dan pelajaran yang dapat dipetik dari ayat tersebut adalah bahwa takutlah kepada Allah dan janganlah meninggalkan generasi yang lemah artinya kita tidak boleh meninggalkan generasi yang akan datang yang lemah, untuk itu generasi sekarang harus didik agar kuat imannya dan pengetahuannya untuk menghadapi masa yang akan datang yang mempunyai tantangan yang lebih berat. Untuk itu generasi sekarang harus dipersiapkan untuk menghadapi era yang akan datang agar mereka bertakwa dan mampu berkata yang benar serta membela yang benar.

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka yang menjadi temuan dalam penelitian ini, yaitu: Komunikasi organisasi memberikan arti yang nyata terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa adanya komunikasi organisasi yang baik akan membuat kepuasan kerja semakin baik

Penelitian ini merekomendasikan untuk penelitian selanjutnya diharapkan kepada penelitian yang akan datang agar melakukan penelitian pada semua jenis PTS yang ada di Sulawesi Selatan dan jika bisa melibatkan PTN dan dapat memperluas variabel penelitiannya dengan variabel aspek iklim komunikasi dalam organisasi, konvergensi media informasi dalam organisasi dan pengaruhnya lingkungan eksternal lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amang, Baso. *Analisis Kinerja Dosen pada Program Studi Terakreditasi Perguruan Tinggi Swasta Sulawesi Selatan*, Disertasi PPs-UNHAS.2006.
- Ardiansyah, Dimas Okta. *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 3 No 1.2016.
- Cipto, Bambang. *Tantangan Perguruan Tinggi Muhammadiyah*, UMY Yogyakarta. 2016.
- Gibson, dan Vancevic, Donnelly. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, alih bahasa Nunuk Adiami. Edisi kedelapan, Jilid II. Jakarta. Binarupa Aksara. 1997.
- Goldhaber, GERALD M. *Organizational Communication*. (foth Edition) New York. Published. Brown. 1986.
- Griffin, Ricky. *Management*. Boston: Houghton Mifflin, Company. 1987.
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth. H. *J Management of Organization Behavior*. New York: Englewood Cliffs. 2007.
- Indrajit, Ricardus Eko; *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta Penerbit Andi: 2006
- Kristin Juwita, *Analisis Rotasi Pekerjaan Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan, (Studi pada RS Islam Malang)* International Journal Business and Management Vol 6 No 5.2012.
- KEMENRISTEK-DIKTI. *Direktori PTS Wil. IX*. Makassar, KOPERTIS Wil. IX Sulawesi. 2017.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*, New York, McGraw-Hill International Editions. 2006.
- Majelis Pustaka dan Informasi. *Profil Amal Usaha Muhammadiyah*, Yogyakarta, PP Muhammadiyah. 2017.
- Masmuh, Abdullah. *Komunikasi Organisasi Dalam Persepektif Teori dan Praktek*, Malang, UMM Press. 2008.
- Moghimi, Seyyede Fattaneh et al. *The Relationship Between Communication Skills and Job Performance of the Employees, Fire Managers of Rasht City*. 2013.
- Muhammadiyah. Pusat Data. WWW. Muhammadiyah go.id. Yogyakarta, PP Muhammadiyah. 2017.
- Pace, R, Wayne & Faules F. Don. *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Mulyana, Dedy MA., Ph.D. (Penterjemah). Remaja Rosda Karya, Bandung. 2014.
- Rajhans, Kirti dkk. *Dampak Organisasi Kepuasan Komunikasi Produktivitas Karyawan Perusahaan di India*; International Journal approach Marketing and Management, Vo.1 edisi 1, 2016.

- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*(penerjemah Ratna Saraswati) edisi 16, Jakarta. Salemba Empat. 2015.
- Sumantri; *Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan emosional dan Kompetensi terhadap Prestasi dan kepuasan kerja Karyawan Perbankan Syariah di Jakarta. 2011.*
- Soewarto, FX.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosendengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator(Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura)*, Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.10 No.3, September, 2012.
- Stevens, J, (*Appllied Multivariate Statistics for the Social Sciences*, 4th ed.Hillsdale, NJ;Lawrence Erlbau Publishing.). 2001.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 tentang *Pendidikan Tinggi*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Undang-UndangRepublikIndonesiaNomor14Tahun2005, *TentangGuru danDosen*
- Wirda, Firla, dkk.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Padang*, Jurnal Polibisnis Vol.4 No 1. 2012.