

MODEL IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PADA PT. PEGADAIAN (Persero) PURWOKERTO

Reggy Andhika Ardi¹, Yuliani Rachma Putri²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

reggyandhika@student.telkomuniversity.ac.id¹, yulianirachmaputri@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah model iklim komunikasi organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Purwokerto. Populasi pada penelitian ini berjumlah 178 orang, dengan menggunakan bantuan rumus Slovin, jumlah sampel didapatkan sebanyak 65 orang. Penelitian ini menggunakan survei dengan teknik non-probability sampling dan dihitung dengan skala Likert. Data dalam penelitian ini bersumber dari kuisioner dan studi kepustakaan. Uji persyaratan analisis menggunakan uji validitas dan uji normalitas. Metode analisis yang digunakan adalah uji T, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari variabel Model Iklim Komunikasi Organisasi dengan sub variabel mendapatkan hasil sebesar 85,1% yang termasuk pada garis kontinum berkategori sangat tinggi. Dalam sub variabel supportive pernyataan yang tertinggi pada item nomor pertama dengan pimpinan mampu mendorong terciptanya ketenangan karyawan dalam bekerja dan yang terendah pada item nomor tujuh dengan rekan kerja saya tidak pernah berbohong kepada saya sedangkan dalam sub variabel defensive pernyataan yang tertinggi pada item nomor dua puluh satu dengan kritikan pada pekerjaan merupakan suatu hal yang perlu dan yang terendah pada item nomor tiga puluh dengan pegawai merasa ada hambatan saat bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Purwokerto.

Kata kunci : Iklim Komunikasi, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out if the climate model of organizational communication on PT. Pegadaian (Persero) Purwokerto. The population in this study was 178 people, using the help of slovin formula, the number of samples obtained as many as 65 people. This study used a non-probability sampling survey and calculated with a Likert scale. The data in this study is derived from questionnaires and literature studies. Test the requirements of the analysis using validity test and normality test. The analytical methods used are T test, simple linear regression analysis, correlation coefficient, as well as determination coefficient. The results showed that from the variables of the Organization Communication Climate Model with sub variables obtained a result of 85.1% which belongs to the very high category continuum line. In the sub variable supportive statement the highest on the first item number with the leadership is able to encourage the creation of employee calmness in work and the lowest on item number seven with my co-workers never lie to me whereas in the sub variable defensive statement the highest on item number twenty-one with criticism on the job is a necessary thing and the lowest on item number thirty with the employee feels there is a current obstacle working at PT. Pegadaian (Persero) Purwokerto.

Keywords: communication climate, organizational communication, employee performance

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sepanjang berkembangnya masa, manusia tidak akan bisa terlepas dari komunikasi baik itu pada individu maupun di organisasi. Hal tersebut dikarenakan manusia tercipta sebagai makhluk sosial yang dimana saling bergantung satu sama lainnya. Saat berkomunikasi manusia dapat mencurahkan pemikiran dan ide yang ada didalam pikiran mereka untuk mendapatkan apapun yang mereka inginkan dan melalui komunikasi manusia juga tidak lepas dari kegiatan sosial baik itu dilakukan didalam keluarga, organisasi, maupun lingkungan sekitar.

Menurut Brent D. Ruben komunikasi adalah merupakan perkembangan dimana individu didalam hubungannya, didalam suatu kumpulan, dalam sebuah perkumpulan, dan didalam lingkup masyarakat yang menciptakan, mengirim, dan juga menggunakan suatu kabar untuk mengkoordinasikan lingkup areanya bersama orang lain Arni. (2009:3). Komunikasi juga sering dilakukan didalam suatu organisasi dengan dilakukannya komunikasi dalam organisasi, manusia dapat meluapkan pemikirannya agar suatu organisasi atau perusahaan dapat berkembang. Saat melakukan komunikasi dalam organisasi juga

antara manajer dan karyawan dapat bertukar pikiran untuk mencapai tujuan yang sama.

Selain itu dengan melakukan komunikasi dapat mengurangi berbagai konflik yang terjadi antara manajer dan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan. Kemudian komunikasi organisasi dapat menciptakan sebuah iklim komunikasi, iklim komunikasi tersebut dapat bertabiat positif serta negatif. Apabila iklim komunikasi organisasi tersebut bersifat positif dapat mendesak sesuatu efisiensi kerja karyawan didalam organisasi atau perusahaan. Hingga akan mempermudah tujuan organisasi tercapai. Berpengaruhnya iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan pernah diteliti dalam jurnal Kajian Komunikasi, Irawan dan Venus (2016:122-132) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan iklim komunikasi bisa jadi sebuah faktor penting untuk mempengaruhi efisiensi organisasi, karena iklim tersebut akan berpengaruh terhadap karyawan lewat aktivitas, pelaksanaan pekerjaan, mutu hasil dan pola kerja atas unit kerja. Jika karyawan memperoleh berita yang dibutuhkan untuk mengakhiri pekerjaannya, sehingga peran mereka sesuai dengan seluruh sistem yang berlaku dalam organisasi, kinerja dapat ditingkatkan.

Hubungan antar pegawai di PT. Pegadaian (Persero) berlangsung sangat hangat dan sangat erat kekeluargaannya. Kegiatan yang berlangsung di kantor PT. Pegadaian sehari-hari tidak ada batasan antara atasan dengan bawahan hubungannya sangat dekat. Setiap saat atasan mengadakan acara non-formal untuk menjaga hubungan baik antar pegawai, misalnya gathering, dinner, liburan. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh PT. Pegadaian bertujuan untuk membentuk iklim komunikasi organisasi yang baik serta mengacu pada pengalaman peneliti saat magang, peneliti merasa iklim komunikasi organisasi yang unik dan baik di PT. Pegadaian (Persero) dan keterbatasan sumber data ketika penelitian dilakukan diluar Kabupaten Purwokerto tempat tinggal peneliti saat ini. Maka dari itu, beberapa alasan tersebut dapat menjadi alasan dilakukan penelitian ini dilakukan.

Rangkuman Teori

2.1 Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan suatu penafsiran pesan di antara unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu dalam Flues (2006:31). Sifat yang terpenting dalam komunikasi organisasi adalah terciptanya pesan, penafsiran, dan penanganan kegiatan anggota organisasi. Bagaimanakah suatu

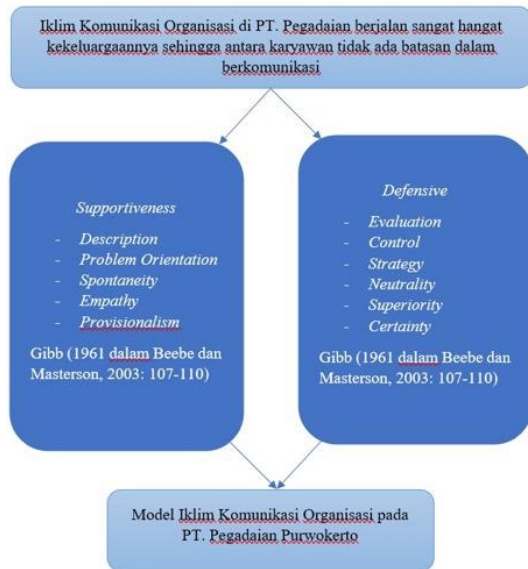
komunikasi organisasi berlangsung dan apakah maknanya bergantung pada konsepsi seseorang mengenai organisasi dalam Flues (2006:34).

2.2 Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi merupakan persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka, menaruh perhatian dan secara aktif meminta pendapat, serta memberi penghargaan atau apresiasi atas pencapaian standar kinerja yang baik Kriyantono (2008:314).

2.4 Kerangka Pemikiran

Iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon karyawan terhadap karyawan lainnya, harapan, konflik antar personal dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut Flues (2006:147). Iklim komunikasi organisasi dapat diukur dengan menggunakan enam komponen. Komponen dari iklim komunikasi tersebut meliputi :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Peneliti (2020)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pokok masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang dikemukakan adalah:

HO : Iklim Komunikasi Organisasi Pada PT. Pegadaian menggunakan model Supportiveness dan Defensive.

H1 : Iklim Komunikasi Organisasi pada PT. Pegadaian tidak menggunakan model Supportiveness dan Defensive.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penulis menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018:13).

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Didalam pelaksanaannya, *explanatory research* ini menggunakan metode penelitian survei. Pada format penelitian survei, peneliti diwajibkan membangun hipotesis penelitian dan mengujinya di lapangan melalui cara menyebarkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif karena prosesnya berawal dari teori, selanjutnya diturunkan kembali menjadi hipotesis penelitian yang disertai dengan pengukuran dan operasional konsep, kemudian generalisasi empiris yang bersandar pada statistik, sehingga dapat disimpulkan sebagai temuan penelitian Bungin (2009:38).

Operasional Variabel

Variable dapat diartikan sebagai atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Tinggi, berat badan, sikap merupakan atribut dari setiap orang (Hatch

dan Farhadu,1981 : Darmawan, 2013:108). Variable adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari (Kerlinger, 1973 : Darmawan, 2013:109).

Adapun macam-macam variable dalam penelitian ini adalah

Variabel Independen

Variable ini sering disebut sebagai variable stimulus, predictor antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variable bebas. Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). Dalam penelitian ini variable independen yang diteliti adalah Model *Iklim Organisasi*.

Populasi

. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Obyeknya adalah karyawan PT. Pegadaian Purwokerto dan subyeknya adalah 178 karyawan.

Sample

Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Pegadaian (Persero)

Purwokerto yang sudah diketahui populasinya, dalam penelitian ini untuk menghitung jumlah sampel tersebut menggunakan rumus Slovin dalam buku Darmawan (2013:156). Berdasarkan data yang didapat dari Kantor PT. Pegadaian (Persero) Purwokerto, jumlah karyawan yang bekerja di Kantor PT. Pegadaian (Persero) Purwokerto tersebut berjumlah 178 Orang. Dengan demikian, besaran sampel dari penelitian ini dengan mengambil sampel sebesar 10% dari jumlah populasi, yaitu 64,02 yang kemudian peneliti genapkan menjadi 64.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan metode angket. Metode angket disebut pula dengan metode kuisisioner. Metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan ke peneliti (Bungin, 2018:133).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:147). Teknik analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel Model Iklim Komunikasi Organisasi dengan cara menghitung rata-rata (mean) dari masing-masing variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN

Analisis deskriptif variable Iklim Komunikasi Organisasi

No	Sub Variabel	Skor Total	%
1	<i>Supportive</i>	3920	85,1%
2	<i>Defensive</i>	2196	71,4%
Jumlah Skor Total		6116	
Presentase		79,6%	

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 30 item pertanyaan adalah 7680. Dari perhitungan dalam tabel 4.3 menunjukkan nilai yang diperoleh 6116 atau 79,6% dari total skor ideal yaitu 7680. Dengan demikian variabel X iklim komunikasi organisasi berada pada kategori tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai model iklim komunikasi organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Purwokerto. Penelitian ini dilakukan kepada responden dengan kriteria berumur 24-40 tahun dan responden merupakan karyawan PT. Pegadaian (Persero) Purwokerto.

Hasil dari penelitian menunjukkan variable Model Iklim Komunikasi Organisasi dengan sub variabel didapatkan hasil sebesar 85,1% yang termasuk pada garis kontinum berkategori sangat tinggi. Dalam sub variabel supportive pernyataan yang tertinggi pada item nomor pertama dengan pimpinan mampu mendorong terciptanya ketenangan karyawan dalam bekerja dan yang terendah pada item nomor tujuh dengan rekan kerja saya tidak pernah berbohong kepada saya sedangkan dalam sub variabel defensive pernyataan yang tertinggi pada item nomor dua puluh satu dengan kritikan pada pekerjaan merupakan suatu hal yang perlu dan yang terendah pada item nomor tiga puluh dengan pegawai merasa ada hambatan saat bekerja di PT. Pegadaian (Persero).

Dari identifikasi permasalahan yang diajukan, maka analisis data yang sudah dilakukan dan pembahasan yang

dikemukakan dalam bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Model *Supportiveness* Iklim komunikasi organisasi di PT. Pegadaian (Persero) Purwokerto berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian variabel sebesar 3920 atau 85,1% dari total skor ideal yaitu 4608. Dengan demikian variabel iklim komunikasi organisasi berada pada kategori sangat tinggi.

Model *Defensive* Iklim komunikasi organisasi di PT. Pegadaian (Persero) Purwokerto berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian variabel sebesar 6116 atau 79,6% dari total skor ideal yaitu 7680. Dengan demikian variabel iklim komunikasi organisasi berada pada kategori tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis data, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan mungkin dapat bermanfaat di kemudian hari dan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak yang terkait sebagai berikut:

5.2.1 Bidang Akademis

Pada penelitian selanjutnya dapat meneliti serta mengkaji lebih lanjut tidak hanya iklim komunikasi organisasi mengingat masih ada

beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian berikutnya selain dapat menjadi referensi maupun literatur, penelitian diharapkan dapat menggunakan variabel yang berbeda atau memakai teknik analisis yang berbeda seperti motivasi, kemampuan, lingkungan, disiplin kerja. Sehingga dapat menghasilkan penelitian yang beragam serta memberikan manfaat dan menunjang kegiatan akademis.

5.2.2 Bidang Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pemahaman tambahan mengenai iklim komunikasi organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa model iklim komunikasi organisasi *supportiveness* dan *defensive* secara signifikan sangat baik untuk masa yang akan datang, PT. Pegadaian (Persero) Purwokerto harus lebih memaksimalkan iklim komunikasi organisasi dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang jujur dan memberikan solusi kepada pegawai jika ada kesulitan yang didapati oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

REFERENSI

- Andre Hardjana. (2000). *Audit Komunikasi, Teori dan Praktek*. Jakarta: Grasindo.
- Bungin, B. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Depok: Prenada Media Group.

Darmawan, D. (2013). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. Bandung: Remaja

Rosdakarya.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kriyantono, Rachmat. (2016). *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh*

Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi,

Komunikasi Pemasaran. Jakarta: Kencana.

Muhamad, Arni. (2009). Komunikasi Organisasi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

R. Wayne Pace dan Don F. Flues. (2006). *Komunikasi Organisasi.* Bandung; Remaja

Rosdakarya.

Siregar. S. (2013). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. Jakarta: Kencana

Prenadamedia Group.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif (Setiyawami, Ed.). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif

dan R&D. Bandung: Alfabeta.