

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PT. DJATIM SUPER COOKING OIL SURABAYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Benedicta Yoanne.S , Prodi Ilmu Komunikasi, Universitas Kristen Petra Surabaya
yoanne.sutanto@gmail.com

Abstrak

Iklm di dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena secara tidak langsung iklim komunikasi organisasi dapat memengaruhi cara hidup orang-orang di dalam sebuah organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah iklim komunikasi organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil memengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatif dengan analisa regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan bisa menambah kajian ilmu komunikasi organisasi.

Kata Kunci: Iklim komunikasi organisasi, kinerja karyawan

Pendahuluan

Redding mengatakan iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko; mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi; mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi; secara aktif memberi penyuluhan kepada pra anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi; dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan (Pace dan Faules, 2006, p.148).

Pentingnya keberadaan iklim komunikasi membuat Kopelman, Brief dan Guzzo membuat hipotesis yang menyatakan bahwa perubahan iklim komunikasi organisasi mungkin pada nantinya akan mempengaruhi kinerja (Pace & Faules, 2006).

Kinerja secara pengertian bukan hanya seedar merupakan hasil dari tindakan atau kegiatan, tetapi juga termasuk kegiatan itu sendiri, Kinerja merupakan aksi yang berorientasi pada tujuan dibawah pengawasan individu secara kognitif, motorik, psikomotorik atau interpersonal. Pada dasarnya, kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai

tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya (Miftah, 2001, p.80).

Banawi (2005) dalam penelitiannya tentang hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bumi Maspion Jaya Property menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian regresi linier Prayogo (2006) menemukan bahwa ada pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Club House Dian Istana. Sedangkan menurut Riyadi (2012) dalam penelitiannya mengenai iklim komunikasi dan kinerja Pimpinan Biro Humas Propinsi Jawa Tengah, iklim komunikasi organisasi pada level pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Oleh karena itu untuk melengkapi hasil kajian tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, peneliti akan melakukan penelitian di PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai. PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri yang memproduksi minyak kelapa. Jalur distribusinya meliputi pasar-pasar tradisional di seluruh Pulau Jawa. Perusahaan yang memiliki 76 karyawan ini berdiri sejak tahun 1985.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak HRD PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya, peneliti menemukan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan tidak seimbang (Deni, *personal communication*, September 15, 2012). Yang dimaksud dengan tidak seimbang tersebut ialah atasan hanya mendengar dan mempertimbangkan pendapat beberapa bawahan khususnya karyawan yang lebih lama bekerja di perusahaan tersebut, sehingga komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah tidak berjalan dengan baik. Selain itu berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu staf divisi produksi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya, ada indikasi bahwa atasan kurang cepat dalam memberikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan kepada bawahan (Aji, *personal communication*, September 18, 2012). Hal-hal di atas berkaitan dengan definisi iklim komunikasi organisasi menurut Pace & Faules. Informasi yang kurang lancar tersebut mengakibatkan para karyawan bekerja secara asal-asalan. Peneliti juga menemukan beberapa pelanggaran jam kerja selama bulan September 2012, yaitu ada beberapa karyawan yang sering terlambat dan tidak masuk tanpa ijin. Hal ini tidak sesuai dengan aspek kinerja yaitu responsivitas, tanggung jawab dan akuntabilitas. Oleh sebab itu akan diteliti apakah ada pengaruh antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan di PT Djatim Super Cooking Oil Surabaya.

Landasan Teori

Iklm Komunikasi Organisasi

Iklm organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko (Pace & Faules, 2006, p.154).

Iklm komunikasi organisasi berbeda dengan iklim organisasi, dalam arti iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi (Pace & Faules, 2006, p.147).

Dimensi Iklm Komunikasi Organisasi

Adapun dimensi-dimensi iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2006, p. 159-160):

1. Kepercayaan

Personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.

2. Pembuatan keputusan bersama

Para karyawan di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai di semua tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

3. Kejujuran

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai mampu mengatakan "apa yang ada dalam pikiran mereka" tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.

4. Keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah

Kecuali untuk informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya, para pemimpin dan rencana-rencana.

5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

Personel di setiap tingkatan dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di setiap tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.

6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Personel di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi-produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah-demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

Kinerja

Definisi mengenai kinerja organisasi dikemukakan oleh Syarifuddin & Tangkilisan (2004) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi tersebut.

Terdapat tiga konsep dasar yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja menurut Syarifudin dan Tangkilisan (2004, p.14):

a. *Responsiveness* / Responsivitas

Responsivitas ini mengacu kepada kemampuan seseorang untuk mengetahui dan memahami hal-hal yang dibutuhkan, yang kemudian dilanjutkan dengan suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhan itu. Tindakan yang dilakukan tersebut dapat berupa suatu program, strategi, atau pelayanan yang disesuaikan dengan kebutuhan yang bersangkutan. Responsivitas yang rendah dapat terlihat dengan munculnya ketidaksiharan antara kebutuhan yang ada dengan tindakan yang dilakukan.

b. *Responsibility* / Tanggungjawab

Tanggungjawab atau tanggungjawab tentang sejauhmana proses dari pelaksanaan pemenuhan kebutuhan tersebut. Proses dari pelaksanaan pemenuhan kebutuhan tersebut. Proses pelaksanaan yang baik tentu saja juga harus selaras dengan norma-norma, peraturan, prinsip-prinsip administrasi, serta kebijakan yang disepakati bersama di dalam organisasi.

c. *Accountability* / Akuntabilitas

Akuntabilitas ini mengacu pada kemampuan serta usaha seseorang untuk mempunyai sikap konsisten dan berintegritas terhadap segala tindakan yang dilakukannya.

Metode

Konseptualisasi Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode survey yaitu riset, dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Metode survey adalah merupakan metode pengumpulan “data primer” dengan memperolehnya secara langsung dari sumber lapangan penelitian (Ruslan, 2003, p.22).

Subjek Penelitian

Rancangan sampel dalam penelitian ini adalah rancangan sampel non probabilitas. Rancangan ini dipakai karena tujuan penelitian ini bukan untuk memperoleh gambaran mengenai populasi melainkan untuk pengujian hipotesis-hipotesis dalam penelitian awal (Azwar, 2005, p. 89).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2006). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2006) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Tabel 1. Sampel Penelitian

Nama Divisi	Jumlah Personil (orang)
Produksi	39
Teknologi dan Informasi	11
Pemasaran dan Keuangan	27
HRD	3
Total	80

Sumber : Olahan peneliti dan HRD PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya

Keterangan :

Atasan (pimpinan divisi) : 4 orang

Bawahan (staf divisi) : 76 orang

Analisis Data

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, beberapa teknik yang digunakan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, *crosstab* dan uji korelasi. Untuk melakukan analisis hubungan kepuasan komunikasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan, peneliti mengolah data dalam distribusi frekuensi dan mean.

Temuan Data

Tabel 2. Koefisien

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,081	2,102		8,124	,000
Iklim Komunikasi Organisasi	,250	,049	,502	5,121	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Peneliti, 2013

Pada temuan tersebut terlihat bahwa nilai konstantanya adalah sebesar 17,081 yang artinya apabila tidak ada iklim komunikasi organisasi ($X=0$), maka kinerja pegawai adalah sebesar 17,081 poin. Sedangkan nilai koefisien regresinya memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,250 yang artinya setiap ada kenaikan iklim komunikasi organisasi, maka kinerja juga akan mengalami kenaikan. Demikian sebaliknya, bila iklim komunikasi organisasi mengalami penurunan maka kinerja juga akan mengalami penurunan.

Tabel 3. Korelasi

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,502a	,252	,242	2,530

Sumber: Olahan Peneliti, 2013

Pada tabel tersebut diketahui angka R sebesar 0,502. Ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja dan iklim komunikasi organisasi adalah kuat karena angka R diatas 0,5. Besarnya pengaruh iklim komunikasi organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya terhadap kinerja karyawan adalah 25,2%. Hal ini dapat terjadi karena factor-faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi seperti kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, serta perhatian pada tujuan-tujuan kinerja yang tinggi benar benar berpengaruh sehingga membuat iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja sedangkan sisanya sebesar 74,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar iklim komunikasi organisasi. Ini membuktikan bahwa masih banyak variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti halnya motivasi, kompensasi atau komitmen yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Analisis dan Interpretasi

Iklim komunikasi organisasi di PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya dalam keadaan baik. Hal ini berdasarkan dengan adanya kepercayaan dan keyakinan di setiap tingkatan. Kepercayaan yang ada pada atasan hal tersebut dikarenakan atasan selalu memberikan masukan saat karyawan sedang dalam kesulitan sehingga karyawan merasa percaya terhadap atasan bawahan merasa percaya bahwa atasan mampu menjalankan tanggung jawab sesuai *job description* divisinya masing-masing karena pihak PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya memilih pimpinan dengan seleksi yang ketat mulai dari tes kemampuan hingga tes wawancara dan juga dari tingkat pendidikan yang tinggi minimal S1. Dengan adanya bekal kemampuan tersebut, para karyawan PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya merasa yakin akan kemampuan atasan untuk memimpin karyawan dan menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini didukung dengan pernyataan oleh Muhammad (2005, p.112) yang menyatakan bahwa adanya kepercayaan ini akan mengarahkan pada hubungan yang terbuka yang akan mempermudah adanya persetujuan yang diperlukan antara bawahan dan atasan”.

Selain itu, adanya kemauan atasan untuk mengakui kesalahan. Atasan yang mau berterus terang terhadap bawahan dikarenakan atasan merasa dalam sebuah organisasi kesalahan yang semakin ditutupi akan menimbulkan masalah-masalah baru kedepannya. Hal ini sependapat dengan Pace & Faules (2006, p. 159-160): yang menyatakan bahwa “Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai mampu mengatakan ”apa yang ada dalam pikiran mereka“ tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.

Adanya keyakinan terhadap bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan *job description* masing-masing karena pihak PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya dalam menyeleksi karyawan baru ketat dan harus berpengalaman di bidangnya misalnya untuk bagian marketing harus lulusan dari Sarjana Ekonomi, selain itu sebelum bekerja karyawan baru juga mendapatkan *training* terhadap tugas yang diberikan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan sebelumnya oleh Pace & Faules (2006, p. 159-160) bahwa personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas.

Bawahan juga mendapat kesempatan berkomunikasi mengenai semua masalah di perusahaan dengan atasan maupun rekan sejawat. Hal tersebut dikarenakan memang pada kenyataannya karyawan sering mengutarakan bahkan berkonsultasi mengenai perkerjaan mereka baik kepada sesama karyawan maupun atasan masing-masing. Tidak jarang dari antar karyawan saling bertukar pengalaman dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Pace & Faules (2006, p. 159-160) mengungkapkan bahwa Para karyawan di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi

mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka.

Adanya kepercayaan yang tinggi terhadap rekan sejawat merupakan suatu hal yang positif dimana karyawan PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan sejawat. Adanya kepercayaan antar rekan sejawat dalam perusahaan karena pada PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya setiap sebelum melakukan aktivitas pekerjaan selalu dilakukan briefing terhadap target pencapaian tiap-tiap divisi sehingga antara karyawan satu dengan karyawan lainnya walaupun beda divisi dapat tercipta kepercayaan. Kepercayaan terhadap rekan sejawat juga dapat meminimalisir konflik dengan rekan sejawat seperti yang diungkapkan Muhammad (2005, p.120) bahwa dengan adanya kepercayaan diantara karyawan dapat meminimalisir konflik perusahaan dan hal ini dapat menumbuhkan iklim organisasi yang kondusif bagi karyawan.

Iklim komunikasi organisasi di dalam organisasi itu penting karena iklim komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup yang meliputi: kepada siapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana kegiatan kerja kita, bagaimana perkembangan kita, apa yang ingin kita capai dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi. Pace & Faules juga mengatakan bahwa iklim komunikasi tertentu memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Perubahan iklim ini mungkin pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai, akan terlihat bahwa meskipun semua konsekuensi praktik-praktik perbaikan produktivitas mencerminkan perubahan dalam iklim, banyak yang demikian. Iklim secara umum dan iklim komunikasi secara khususnya, berlaku sebagai faktor-faktor penengah antara unsur-unsur sistem kerja dengan ukuran-ukuran yang berbeda keefektifan organisasi seperti produktivitas, kualitas, kepuasan, dan vitalitas (Pace & Faules, 2006, p.148).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisa regresi linear sederhana diketahui bahwa nilai koefisien dari variabel bebas kepuasan komunikasi organisasi adalah positif, hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel iklim komunikasi organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Yang artinya setiap ada kenaikan iklim komunikasi organisasi, maka kinerja juga akan mengalami kenaikan. Demikian sebaliknya, bila iklim komunikasi organisasi mengalami penurunan maka kinerja juga akan mengalami penurunan. Maka dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima dalam artian ada pengaruh antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya. Ini membuktikan bahwa hipotesis yang pernah diungkapkan oleh Kopelman, Brief perubahan iklim komunikasi organisasi mungkin pada nantinya akan mempengaruhi kinerja adalah benar (Pace & Faules, 2006, p.148).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier sederhana, diketahui nilai signifikan dibawah 0,05. Berarti bahwa dapat disimpulkan terdapat pengaruh iklim komunikasi dengan kinerja karyawan signifikan dibawah 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya terbukti kebenarannya.

Kemudian untuk pengkategorian masing-masing variabel iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa untuk variabel iklim komunikasi organisasi lebih dominan masuk kategori sedang dan untuk kinerja karyawan masuk kategori tinggi. Iklim komunikasi organisasi yang memiliki mean indikator tertinggi adalah kemauan atasan untuk diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah di perusahaan sedangkan mean indikator kinerja karyawan tertinggi adalah dimensi akuntabilitas yakni mengenai kemampuan karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik dan memiliki mutu yang tinggi dalam setiap mengerjakan tugas.

Dari penelitian ini diharapkan dapat melakukan penelitian variabel lain yang memiliki hubungan dengan kinerja kerja seperti misalnya motivasi dan kompensasi. Selain itu, peneliti berharap kepada karyawan untuk dapat lebih mendukung iklim komunikasi yang baik bagi perusahaan khususnya mengenai pengakuan saat melakukan kesalahan dalam bekerja karena saat ini sebagian besar karyawan masih enggan untuk mengakui kesalahannya. Diharapkan dengan adanya pangkuan saat melakukan kesalahan dapat dicari permasalahannya dan dievaluasi bersama dengan perusahaan.

Daftar Referensi

- Azwar S. (2005). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset
- Banawi, S. (2005). *Hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bumi Maspion Jaya Property*. Surabaya: Universitas Kristen Petra
- Miftah, E. (2001). *Arti kinerja*. Jakarta: AKN V BPK RI.
- Muhammad, A. (2005). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace, W; & Faules, D.F. (2006). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan Ed. Deddy Mulyana*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Offset.
- Prayogo, F. (2006). *Pengaruh iklim komunikasi organisasi Club House Dian Istana Surabaya terhadap kinerja pegawai*, Surabaya: Universitas Kristen Petra
- Riyadi, S. (2012). *Iklim komunikasi dan kinerja pimpinan Biro Humas Provinsi Jawa Tengah*, Yogyakarta
- Ruslan, R. (2003). *Metode penelitian public relations dan komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (1994). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Syarifudin, Z.; & Tangkilisan, H. N. (2001). *Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta: YPAPI