

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Melia, H.H. Daniel Tamburian
melia.abidin97@gmail.com, daniel.t@fikom.untar.ac.id

Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Tarumanagara

Abstract

This research is aimed to know if there is an impact of organizational communication climate on employee performance at Ernst & Young Indonesia Assurance Division Retail and Consumer Product Sub-Division. The population of this research is 463 and with the helped of Slovin's Formula, the sample size that we got is 82. This research uses the survey questionnaires which were collected using Random Sampling with Likert Scale. The data that we used in this research is based on the questionnaires and desktop studies. We used validity test, reliability test, and normality test as the analysis test qualification. The analysis method that we use is T test, simple regression linear, correlation coefficient, and determination coefficient. The research found that: (1) There is an impact of organizational communication climate on employee performance at Ernst & Young Indonesia Assurance Division Retail and Consumer Product Sub-Division. (2) There is an impact of organizational communication climate on employee performance with the t value = 6,646. There is a signification impact with the signification level = 0,000 < 0,05. (3) The Pearson Correlation 0,596 showed that there is an average impact of organizational communication climate on employee performance at Ernst & Young Indonesia Assurance Division RCP Sub-Division. (4) 35,6 % of employee performance was affected by the organizational communication climate.

Keywords: communication climate, organizational communication, employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Ernst & Young Indonesia divisi Assurance sub-divisi Retail dan Consumer Product. Populasi pada penelitian ini berjumlah 463 orang, dengan menggunakan bantuan rumus Slovin, jumlah sampel didapatkan sebanyak 82 orang. Penelitian ini akan menggunakan survei dengan teknik *random sampling* dan dihitung dengan skala *Likert*. Data dalam penelitian ini bersumber dari kuisioner dan studi kepustakaan. Uji persyaratan analisis menggunakan uji validitas, uji normalitas, dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah uji T, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh antara Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Ernst & Young Indonesia divisi Assurance sub-divisi Retail and Consumer Product, (2) Terdapat pengaruh yang terjadi antara kedua variabel dengan angka uji t = 6,646. Pengaruh yang terjadi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan jumlah tingkat signifikansi = 0,000 < 0,05, (3) Hasil angka korelasi Pearson 0,596 yang menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai khususnya di Ernst & Young Indonesia divisi Assurance sub-divisi Retail and Consumer Product, (4) Iklim komunikasi organisasi 35,6% mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: iklim komunikasi, komunikasi organisasi, kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk sosial perlu berkomunikasi untuk membangun hubungan disertai pertukaran pesan/informasi dalam usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi yang dilakukan ini melibatkan diri sendiri, antar pribadi, kelompok kecil, kelompok organisasi, dan massa. Kecenderungan manusia untuk berkomunikasi ini terus berlanjut dan dilakukan di lingkungan organisasi ketika mereka sedang bekerja. Para pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan memiliki kewajiban untuk berkomunikasi satu sama lain.

Salah satu aspek yang dapat memengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan adalah iklim komunikasi yang tercipta di perusahaan tersebut. Perubahan iklim komunikasi yang terjadi pada suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan (Pace dan Faules, 2015). Menurut penelitian Ahmad Fauzi (2014), kinerja aparatur di Pemerintahan Desa Situ Udik dapat dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi sebesar 33,8%. Dede Irawan (2016) melakukan penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi sebesar 82,1% mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat.

Redding (1972) menyatakan bahwa "*iklim (komunikasi) organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif*" (Pace dan Faules, 2015). Iklim komunikasi menjadi unsur penting dalam produktivitas organisasi. Hal ini terjadi karena iklim komunikasi mempengaruhi cara hidup, perilaku dan pengambilan keputusan dari anggota organisasi. Ruben dan Stewart (2013) juga mengungkapkan bahwa penelitian menunjukkan bahwa di mana iklim suportif berkembang, dimana kepuasan kerja tinggi begitu produktivitas juga meningkat. Iklim komunikasi memegang peranan sentral dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, termasuk di Ernst & Young Indonesia. Ernst & Young Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang dijuluki sebagai "*Big Four*", yaitu salah satu dari Kantor Akuntan Publik (KAP) terbesar di Indonesia (<http://www.pppk.kemenkeu.go.id/News/Details/18> diakses pada 10 September 2018 pukul 13.25).

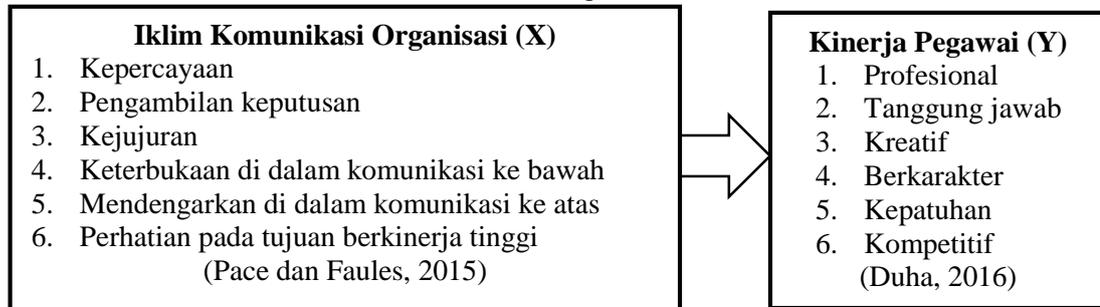
Permasalahan yang diangkat yakni apakah terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Ernst & Young Indonesia Divisi *Assurance* sub-divisi *Retail and Consumer Product*? Penelitian ini ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Ernst & Young Indonesia divisi *Assurance* sub-divisi *RCP*. Hipotesis penelitian awal adalah tidak terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sifat deskriptif. Menurut Bungin (2005), penelitian deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuisioner dan studi kepustakaan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Ernst & Young Indonesia divisi *Assurance* sub-divisi *RCP* yang berjumlah 463 orang. Dengan sampel sebanyak 82 orang yang didapatkan berdasarkan rumus Slovin.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Dalam skala *likert*, variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2011). Dimana skor yang diberikan untuk jawaban skala *likert* adalah: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Tabel 1. Operasionalisasi Konsep

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Iklim Komunikasi Organisasi (X) Iklim komunikasi adalah atmosfer para anggota tentang pengalaman organisasi selama mereka melakukan rutinitas kesehariannya (Ruben dan Stewart, 2013)	Kepercayaan	1. Kepercayaan pimpinan pada kemampuan karyawan. 2. Kepercayaan karyawan pada kredibilitas pimpinan.	Likert
	Pengambilan Keputusan	1. Keterlibatan karyawan dalam memberikan pendapat mengenai permasalahan di perusahaan. 2. Keputusan yang diambil berdasarkan saran dan masukan dari karyawan.	Likert
	Kejujuran	1. Karyawan bebas untuk mengemukakan pendapat di hadapan pimpinan. 2. Pegawai selalu jujur dalam menyampaikan informasi mengenai pekerjaannya.	Likert
	Keterbukaan di dalam komunikasi ke bawah	1. Karyawan mudah untuk mendapatkan informasi dari atasan. 2. Ketersediaan pemimpin untuk memberikan bantuan jika terjadi masalah pada pekerjaan.	Likert
	Mendengarkan di dalam komunikasi ke atas	1. Ketersediaan pemimpin untuk menerima kritik. 2. Ketersediaan pemimpin untuk mendengarkan keluhan pegawai. 3. Pemimpin menganggap informasi dari bawahan adalah penting	Likert
Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi	1. Pemahaman pegawai terhadap tujuan perusahaan. 2. Usaha bersama antara pegawai dan pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan.	Likert	
Kinerja Pegawai (Y)	Profesional	1. Kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Pengetahuan akan pekerjaan	Likert

Cara dan kemampuan individu dalam bekerja untuk memberikan hasil yang memuaskan di tempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu dalam periode waktu tertentu (Duha, 2016)	Tanggung jawab	1. Menyelesaikan kuantitas pekerjaan tertentu dengan kualitas yang baik dan tepat waktu	Likert
	Kreatif	1. Inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Menembus batas dalam menunjukkan kemampuan	Likert
	Berkarakter	1. Percaya diri akan kemampuan sendiri 2. Komunikatif antar sesama pegawai 3. Bijaksana dalam menghadapi berbagai persoalan di lingkungan pekerjaan	Likert
	Kepatuhan	1. Disiplin pada peraturan-peraturan 2. Jujur pada hasil pekerjaan	Likert
	Kompetitif	1. Tidak puas dengan hasil dan selalu melakukan evaluasi hasil pekerjaan 2. Mengakui kesalahan yang diperbuat 3. Optimis dan tidak mudah menyerah dalam setiap situasi	Likert

3. Hasil Temuan dan Diskusi

Karakteristik responden:

- Jenis kelamin: Sebanyak 42.7% responden berjenis kelamin laki-laki dan 57.3% berjenis kelamin perempuan.
- Usia: Sebanyak 82.9% responden berusia <25 tahun, 15.9% responden berusia 26-30 tahun, dan 1.2% responden berusia 31-35 tahun.
- Status: Sebagian besar responden sebanyak 69.3% responden belum menikah dan sisanya 3.7% responden sudah menikah.
- Pendidikan: Hampir semua responden 97.6% responden merupakan lulusan S1 dan 2.4% merupakan lulusan S2.
- Lama bekerja: Sebanyak 48.8% responden bekerja selama ≤ 1 tahun, 43.9% responden bekerja selama 2-3 tahun, 6.1% responden bekerja selama 4-6 tahun, dan 1.2% responden bekerja selama 7-8 tahun.

Uji Validitas

Tabel 2. Variabel Iklim Komunikasi Organisasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	39.7927	11.080	.298	.625
X2	39.7317	11.310	.278	.628
X3	39.5976	11.231	.356	.617
X4	39.7195	10.846	.380	.610
X5	39.6220	11.670	.260	.632
X6	39.4878	11.315	.333	.620
X7	39.7805	10.692	.408	.605
X8	39.9634	10.850	.268	.632
X9	40.4878	11.265	.232	.638
X10	39.5366	11.388	.245	.634
X11	39.6951	11.474	.220	.639
X12	39.7439	11.181	.234	.638

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Tabel 3. Variabel Kinerja Pegawai

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	45.6341	16.902	.435	.770
Y2	45.8415	17.567	.351	.777
Y3	46.2073	16.463	.404	.774
Y4	45.8049	18.110	.281	.783
Y5	45.8049	16.924	.428	.771
Y6	45.7317	16.495	.494	.764
Y7	45.9268	16.538	.523	.762
Y8	45.8171	16.695	.469	.767
Y9	45.7439	16.662	.424	.771
Y10	45.6829	17.034	.354	.778
Y11	45.7439	17.131	.396	.774
Y12	45.6341	17.593	.406	.773
Y13	45.4512	17.189	.414	.772

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak dua belas butir pernyataan dalam variabel (X) “Iklim Komunikasi Organisasi” dan tiga belas butir pernyataan dalam variabel (Y) “Kinerja Pegawai” memiliki nilai r hitung $> 0,200$, yang berarti semua pernyataan pada X dan Y telah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Reliabilitas Variabel Iklim Komunikasi Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	12

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Dari pengujian reliabilitas terhadap 12 butir variabel iklim komunikasi, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,647 yang berarti butir-butir iklim komunikasi organisasi tersebut reliabel karena memiliki *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Tabel 5. Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

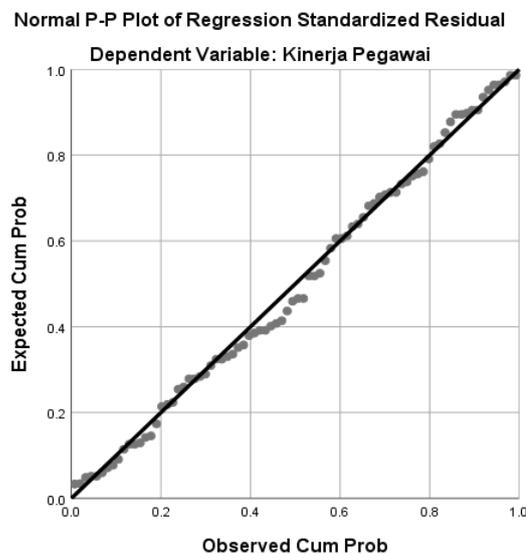
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	13

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Dari pengujian reliabilitas terhadap 13 butir variabel kinerja pegawai, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,786 yang berarti butir-butir kinerja pegawai tersebut reliabel karena memiliki *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Uji Normalitas

Gambar 2. Diagram Sumbu Diagonal Uji Normalitas



Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Gambar tersebut menunjukkan data yang menyebar di sekitar garis diagonal dengan arah hubungan koefisien positif dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dengan variabel terikat Kinerja Pegawai telah memenuhi uji normalitas.

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.679	4.817		3.670	.000
Iklm Komunikasi	.736	.111	.596	6.646	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Uji T dapat dilakukan dengan pembuktian sebagai berikut:

- 1) H_0 : $\text{Sig} > \alpha$, tidak ada pengaruh iklim komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) H_a : $\text{Sig} < \alpha$, terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa tingkat signifikansi = $0,000 < 0,05$. Karena nilai $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.679	4.817		3.670	.000
	Iklim Komunikasi Organisasi	.736	.111	.596	6.646	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,679 + 0,736X$$

Dengan keterangan Y = Kinerja Pegawai dan X = Iklim Komunikasi Organisasi Berdasarkan persamaan regresi linear di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai Y (Kinerja Pegawai) akan tetap sebesar 17,679 konstanta jika nilai X (Iklim Komunikasi Organisasi) tidak mengalami perubahan.
- Jika nilai X (Iklim Komunikasi Organisasi) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan mengalami peningkatan sebesar 0,736 menjadi 18,415.

Koefisien Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.356	.348	3.57836

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi Organisasi
Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,596 yang berada di antara interval 0,40 — 0,599 artinya iklim komunikasi organisasi memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai Ernst & Young Indonesia divisi *assurance* sub-divisi *RCP*.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.356	.348	3.57836

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi Organisasi
Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,356 dimana 35,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi sementara sisanya 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis dapat disimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh antara Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Ernst & Young Indonesia divisi *Assurance* sub-divisi *Retail and Consumer Product*, (2) Pengajuan hipotesis ditemukan hasil perhitungan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, yaitu terdapat pengaruh yang terjadi antara kedua variabel. Pengaruh yang terjadi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan jumlah tingkat signifikansi = $0,000 < 0,05$, (3) Hipotesis yang didapatkan peneliti dapat dibuktikan berdasarkan penelitian uji korelasi yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu hasil angka korelasi Pearson 0,596, yaitu berkisar antara 0,40 — 0,599 yang menunjukkan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi memiliki hubungan yang sedang dengan Kinerja Pegawai di Ernst & Young Indonesia divisi *Assurance* sub-divisi *RCP*, dan (4) Iklim komunikasi organisasi 35,6% mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Daniel Tamburian, S.Sos., M.Si., Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Tarumangara, para responden, serta pihak lainnya yang telah membantu penelitian ini.

6. Daftar Pustaka

- Bungin, Burhan. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Duha, Timotius. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fauzi, A., & Sarwoprasodjo, S. (2015). Influencing of Organizational Climate Communication to Job Performance in Situ Udik Rural Government. *Sodality: Jurnal Sosiologi Pedesaan*, 2(3).
- Irawan, D., & Venus, A. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122-132.
- Pace, Wayne., Don F. Faules. (2015). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pendapatan "The Big Four" Masih Tertinggi*. (2015, April 27). Retrived September 10, 2018 from pppk kemenkeu online: <http://www.pppk.kemenkeu.go.id/News/Details/18>
- Ruben, Brent D., Stewart, Lea P. (2013). *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.