

Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan Zoya

¹Isyana Ratu Azizah, ²Dadan Mulyana

^{1,2}*Bidang Kajian Public Relations, Fakultas Ilmu Komunikasi,
Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*
e-mail: ¹isyanaaratuazizah@gmail.com, ²dadanmulyana95@yahoo.com

Abstract: This thesis entitled “The Correlation Between The Climate of Organization Communication with The Performance of Zoya Employee Bandung Area”. According to the title the case that will be raised is how the correlation between trust, decision making, open downward communication, listening to upward communication, and the attention of high performance of working with the performance of Zoya Employee Bandung area. The identification of case in this research is, is there any correlation between the climate of organization communication with the performance of Zoya employee Bandung area. The research is aimed to know the correlation between trust, decision making, open downward communication, listening to upward communication and the attention of high performance of working with the performance of Zoya employee Bandung area. The method that is used in this research is correlation method. This method is used to research and to find out the correlation between two variables (X variable and Y variable). The correlation method is aimed to know how far the variation of the factor is related to the other (Rakhmat, 2009:27). The technique of collecting the data has been gotten by spreading the questionnaire, interview literature, and observation. According to the statistictest the result is there is correlation between the climate of organization communication with the performance of Zoya employee Bandung area, there is the connection between trust with the performance of Zoya employee Bandung area, there is the correlation between decision making with the performance of Zoya employee Bandung area, there is the connection between honesty with the performance of Zoya employee Bandung area, there is the correlation between being open to downward communication with the performance of Zoya employee Bandung area, there is the correlation between listening to upward communication with the performance of Zoya employee Bandung area, there is the correlation between attention with the performance of Zoya employee Bandung area.

Key Words: Organization Communication, The Climate Organization Communication, The Performance of Employee, Zoya

Abstrak: Skripsi ini berjudul “Hubungan antara Iklim Komnikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan Zoya Area Bandung”. Sesuai dengan judul tersebut maka permasalahan yang akan diangkat adalah bagaimana hubungan antara kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung. Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan Zoya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional, yaitu metode untuk meneliti dan mengetahui hubungan di antara dua variabel (Variabel X dan Variabel Y). Metode korelasi bertujuan meneliti sejauh mana variasi pada satu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain (Rakhmat, 2009:27). Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket, wawancara, studi kepustakaan dan observasi. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil yakni : pertama ada hubungan antara kepercayaan dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung, ada hubungan antara pembuatan keputusan bersama dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung, ada hubungan antara kejujuran dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung, ada hubungan antara keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung, ada hubungan antara mendengarkan dalam komunikasi ke atas dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung dan ada hubungan antara perhatian pada tujuan berkinerja tinggi dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Iklim Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan, Zoya

A. Pendahuluan

Skripsi ini berjudul “Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan Zoya Area Bandung”. Sesuai dengan judul tersebut maka permasalahan yang akan diangkat adalah bagaimana hubungan antara kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung.

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan Zoya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional, yaitu metode untuk meneliti dan mengetahui hubungan di antara dua variabel (Variabel X dan Variabel Y). Metode korelasi bertujuan meneliti sejauh mana variasi pada satu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain (Rakhmat, 2009:27). Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket, wawancara, studi kepustakaan dan observasi.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil yakni : pertama ada hubungan antara kepercayaan dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung, ada hubungan antara pembuatan keputusan bersama dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung, ada hubungan antara kejujuran dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung, ada hubungan antara keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung, ada hubungan antara mendengarkan dalam komunikasi ke atas dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung dan ada hubungan antara perhatian pada tujuan berkinerja tinggi dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung.

B. Landasan Teori

Sebelumnya peneliti ingin menjelaskan teori yang dipakai untuk penelitian ini. Peneliti menggunakan teori tentang komunikasi organisasi, penelitian ini dilandasi oleh teori hubungan manusia.

Muhammad (2009:39) mengatakan “Inti dari sebuah organisasi adalah manusia sebagai anggota organisasi, karena manusia terlibat dalam tingkah laku organisasi”. Maka sebuah organisasi tidak akan tercipta tanpa keberadaan manusia. Oleh karena itu faktor manusia dalam sebuah organisasi perlu mendapatkan perhatian dan tidak diabaikan seperti halnya teori klasik.

Kesimpulan dari teori hubungan manusia ini adalah dengan lebih menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam sebuah kehidupan organisasi. Teori ini menyarankan kepada strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan cara meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat mengembangkan kemampuan dari masing-masing anggota kelompok. Karena dengan mengembangkan kemampuan kerja dan potensi diri dari masing-masing anggota akan meningkatkan motivasi kerja yang tentunya akan berhubungan dengan peningkatan produksi organisasi.

Teori ini sangat mendukung karena di dalamnya disebutkan bahwa manusia merupakan inti dari sebuah organisasi dan lebih menekankan pada pentingnya

hubungan sosial. Oleh karena itu manusia sebagai anggota organisasi atau karyawan perlu dibina dalam iklim komunikasi organisasi yang baik.

Iklim komunikasi merupakan hal yang sangat mendasar namun sangat berpengaruh banyak terhadap iklim sebuah organisasi. Sebagaimana telah diketahui bahwa iklim komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi terdiri dari unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Pengaruh ini telah disepakati secara berkesinambungan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya. Pengaruh ini juga menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan individu, dan mempengaruhi pesan-pesan mengenai organisasi (Pace dan Faules, 2006:149). Menurut Pace dan Faules (2006:159) terdapat enam faktor besar yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi yaitu sebagai berikut: Kepercayaan, Pembuatan Keputusan Bersama, Kejujuran, Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, Mendengarkan dalam komunikasi ke atas, Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

Metode yang dipergunakan untuk penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif teori merupakan faktor yang sangat penting dalam proses penelitian. Teori ini atau paradigma digunakan untuk “menuntun peneliti menemukan masalah penelitian, menemukan hipotesis, menemukan konsep-konsep, menemukan metodologi dan menemukan alat-alat analisis data” (Bungin, 2005:25). Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2010:61). Dalam metode penelitian kata populasi sangat populer, digunakan untuk menyebutkan sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan Zoya area Bandung baik karyawan tetap dan karyawan part time dimana didapatkan populasi keseluruhannya adalah berjumlah 48 karyawan.

Ada pun metode yang digunakan, Teknik Acak Terlapis (*Stratified Random Sampling*). karena populasi yang dimiliki bersifat heterogen, yaitu karakteristik populasi yang dimiliki bervariasi. Dikarenakan populasi penelitian terdiri dari beberapa store.

C. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang peneliti dapatkan berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut “Bagaimana hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung?” selanjutnya, pertanyaan muncul dalam rumusan permasalahan ini diuraikan sebagai berikut :

Dari hasil penelitian keenam rumusan masalah tersebut dijelaskan lebih lanjut dan secara rinci sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan antara faktor kepercayaan dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung?

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0.590 menunjukkan hubungan/korelasi antara kepercayaan dengan kinerja karyawan Zoya sudah cukup tinggi. Karena nilai korelasi positif artinya jika kepercayaan ditingkatkan maka kinerja karyawan Zoya area Bandung akan meningkat, sebaliknya jika kepercayaan menurun maka kinerja karyawan Zoya area Bandung akan menurun. Sebuah kepercayaan yang

ditanamkan oleh pimpinan terhadap bawahannya akan menciptakan iklim komunikasi yang efektif, dimana penyampaian pesan kepada pimpinan sudah bukan menjadi kendala klasik. Hal ini menandakan bahwa kepercayaan dari seorang pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Zoya area Bandung. Tanpa sebuah kepercayaan maka karyawan tidak memiliki motivasi untuk mengerjakan pekerjaannya dan dengan adanya kepercayaan maka karyawan akan merasa nyaman dan aman ketika bekerjasama dengan pimpinan.

2. Bagaimana hubungan antara faktor pembuatan keputusan bersama dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung?

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0.408 menunjukkan hubungan/korelasi antara pembuatan keputusan bersama dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung sudah cukup tinggi. Karena nilai korelasi positif artinya jika pembuatan keputusan bersama lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan Zoya area Bandung akan meningkat, sebaliknya pembuatan keputusan bersama menurun maka kinerja karyawan Zoya area Bandung akan menurun. Sehingga hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Redding (1972) bahwa “untuk mengukur iklim komunikasi yang ideal mengandung didalamnya beberapa dimensi, yakni partisipasi dalam pengambilan keputusan, dukungan, kepercayaan dan kredibilitas, keterbukaan dan tinggi dalam tampilan tujuan organisasi” (Liliweri, 2014:323). Dengan menerapkan partisipasi dalam pembuatan keputusan, kepercayaan dan keterbukaan yang tinggi dalam sebuah organisasi ini akan menciptakan suasana yang mendukung bagi peningkatan kinerja responden. Semakin responden dilibatkan maka motivasi dan tanggung jawab responden akan semakin meningkat.

3. Bagaimana hubungan antara faktor kejujuran dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung?

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0.520 menunjukkan hubungan antara kejujuran dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung cukup tinggi. Karena nilai korelasi positif artinya jika kejujuran di setiap tingkat anggota organisasi di tingkatkan maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sebaliknya jika kejujuran diantara setiap anggota menurun maka kinerja karyawan pun akan menurun. Kejujuran merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi iklim organisasi. Tanpa adanya kejujuran maka akan tercipta iklim komunikasi organisasi yang kaku antara pimpinan dan bawahan. Dengan keterbukaan yang dibina oleh pimpinan maka karyawan akan bersikap terbuka tanpa rasa takut dalam menyatakan pikiran, pandangan dan pendapat mereka mengenai organisasi. Ini menandakan iklim komunikasi organisasi yang terjalin di Zoya area Bandung sudah terjalin efektif. Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman sehingga dari setiap karyawan merasa terbuka dengan karyawan lainnya. Dengan keterusterangan dari masing-masing karyawan maka akan menunjang tercapainya tujuan komunikasi organisasi

4. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0.450 menunjukkan hubungan antara keterbukaan komunikasi ke bawah dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung sudah cukup

tinggi. Karena nilai korelasi positif artinya jika keterbukaan dalam komunikasi kebawah ditingkatkan maka kinerja karyawan Zoya area Bandung juga akan meningkat, sebaliknya jika keterbukaan komunikasi ke bawah menurun maka kinerja karyawan Zoya akan ikut menurun. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah yang pimpinan ciptakan adalah seperti keterbukaan dalam pemberian tugas dari atasan hingga mengenai kebijakan perusahaan. Hal ini tentunya sangat penting diperhatikan karena akan berdampak terhadap efektivitas kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan transparansi antara pimpinan Zoya kepada bawahan sudah terbina dengan baik sehingga tujuan yang akan dicapai akan terwujud dengan lebih mudah.

5. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0.497 menunjukkan hubungan antara mendengarkan komunikasi ke bawah dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung cukup tinggi. Karena nilai korelasi positif artinya jika mendengarkan komunikasi ke atas ditingkatkan maka kinerja karyawan Zoya akan meningkat namun sebaliknya jika mendengarkan komunikasi ke atas menurun maka kinerja karyawan Zoya pun akan menurun. Personel di setiap tingkat 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 (pace dan Faules,2006:159).
6. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0.795 menunjukkan bahwa hubungan antara perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung sudah tinggi. Karena nilai korelasi positif artinya jika perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi ditingkatkan maka kinerja karyawan Zoya area Bandung akan meningkat sebaliknya jika perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi dikurangi maka kinerja karyawan Zoya area Bandung. Dengan demikian pimpinan Zoya area Bandung memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan para karyawannya sehingga setiap setiap karyawan dapat menyokong pencapaian tujuan organisasi.

D. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung.
2. Terdapat hubungan antara kepercayaan dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung.
3. Terdapat hubungan antara pembuatan keputusan bersama dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung.
4. Terdapat hubungan antara kejujuran dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung.
5. Terdapat hubungan antara keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung.
6. Terdapat hubungan antara mendengarkan dalam komunikasi ke atas dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung.

7. Terdapat hubungan antara perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi dengan kinerja karyawan Zoya area Bandung.

Daftar Pustaka

- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Pace, Wayne dan, Faules, Don. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakary, Bandung.
- Rakhmat, Jalaludin. 2009. *Metode Penelitian Komunikasi, Dilengkapi Contoh Analisis Statistik*. PT. Rosdakarya, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Bungin, M. Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.