

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
DI BANK PRISMA DANA MANADO**

**FADLY PANGUMPIA  
080815028**

*Email: fadlyputra920@mail.com*

**ABSTRAK**

Melihat bahwa dalam pelaksanaan iklim komunikasi organisasi pada bank prisma dana sering ditemui kendala – kendala ,diduga kendala – kendala tersebut adalah kurang adanya kejujuran dalam komunikasi , kurang adanya keterbukaan komunikasi kebawah ,kurang adanya keputusan bersama . poole dalam face dan faules (2001) menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep – konsep , perasaan – perasaan ,dan harapan – harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota.

Teori-teori kaitanya adalah bagaimana suatu iklim komunikasi organisasi dalam arti suasana dalam penyampaian pesan . metode yang di gunakan adalah regresi linear sederhana yang bertujuan : mengetahui hubungan sebab akibat antar dua variabel yaitu iklim komunikasi organisasi dan produktivitas karyawan , meramalkan variabel tidak bebas yaitu produktivitas kerja karyawan dan variabel bebas yaitu iklim komunikasi organisasi serta hubungan sebab akibat dua variabel tersebut .dari persamaan regresi linear sederhana ternyata setiap kenaikan satu variabel iklim komunikasi organisasi akan diikuti 0,84 variabel produktivitas kerja karyawan. Terdapat hubungan yang fungsional dan linear yang bararti diantara kedua variabel tersebut yaitu iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan , untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan perlu memperhatikan iklim komunikasi organisasi.

## **Pendahuluan**

Memasuki pasar global, kita tidak bisa menolak kenyataan bahwa akan semakin menjamur pula organisasi-organisasi baik yang bersifat social maupun formal di Indonesia ini. Mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi bukanlah hal yang mudah. Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, adalah salah satu cara organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, karena akan mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, komunikasi dalam suatu organisasi juga merupakan hal utama yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya peningkatan produktivitas kerja karyawan di dalam organisasi tersebut.

Adanya komunikasi dalam suatu organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi. Iklim komunikasi organisasi ada yang bersifat positif dan negatif. Iklim komunikasi organisasi yang bersifat positif dapat mendorong produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, sehingga lebih mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya iklim komunikasi organisasi yang negatif, dapat menghambat produktivitas tinggi karyawan dalam organisasi yang mengakibatkan organisasi berjalan menuju keujung tanduk kehancurannya.

## **Konsep tentang iklim komunikasi organisasi**

Iklim Komunikasi Organisasi organisasi telah melahirkan beberapa definisi, di antaranya: Menurut Tagiuri, Iklim Komunikasi Organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. (Soemirat,Ardianto, Suminar, 1999).

Payne dan Pugh mendefinisikan organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial. (Soemirat, Ardianto, Suminar,1999:).

Hillreiger dan Slocum mengatakan Iklim Komunikasi Organisasi adalah suatu set atribut organisasi, yang menyebabkan bagaimana berjalannya subsistem organisasi terhadap anggota dan lingkungannya. (Soemirat, Ardianto, Suminar).

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 dipercaya 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, 2002)

Selanjutnya Iklim komunikasi organisasi menurut Denis dalam Arni(2007) adalah sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dengan kejadian yang terjadi dalam organisasi

Falcione menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Iklim berkembang dari interaksi antara sifat-sifat suatu organisasi dan persepsi individu atas sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relatif langgeng pada organisasi

### **Konsep dimensi iklim komunikasi organisasi**

Adapun dimensi-dimensi iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules dalam bukunya *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. (2002):

#### **1.. Kepercayaan**

Personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keersepsi yakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan. Para pemimpin hendaklah berusaha membentuk kepercayaan di antara pengirim dan penerima pesan. Kepercayaan ini akan mengarahkan kepada komunikasi yang terbuka yang akan mempermudah adanya persetujuan yang diperlukan antara bawahan dan atasan. (Arni)

## 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.

Tetapi umumnya pimpinan mau memberikan informasi ke bawah bila merasa bahwa pesan itu penting bagi penyelesaian tugas. Tetapi apabila suatu pesan tidak relevan dengan tugas, pesan itu tetap dipegangnya. (Arni,)

## 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

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pemimpin kepada bawahannya. Menurut Lewis(1987) komunikasi ke bawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.(Arni,) Kecuali untuk keperluan 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

Yang dimaksud dengan komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap

karyawan(Arni,2007)

Hambatan dalam Komunikasi ke atas

- Kecenderungan karyawan untuk menyembunyikan perasaan dan pikirannya.
- Perasaan karyawan bahwa pimpinan dan supervisor tidak tertarik kepada masalah mereka.
- Kurangnya reward atau penghargaan terhadap karyawan yang berkomunikasi ke atas
- Perasaan karyawan bahwa supervisor dan pimpinan tidak dapat menerima dan berespon terhadap apa yang dikatakan oleh karyawan. (Arni,2007)

#### 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. Jadi secara singkat, yang termasuk dalam dimensi iklim komunikasi organisasi itu adalah kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan-tujuan kinerja tinggi.

### **Konsep tentang produktivitas**

Menurut Paul Malii, produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan, bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil. Pada prinsipnya produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras, dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental tersebut dalam berbagai kegiatan.

### **Konsep tentang faktor - faktor mempengaruhi produktivitas kerja karyawan**

Wana Nusa dalam Sumarsono Sonny (2003) menyatakan bahwa pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Payaman J. Simanjuntak dalam Sumarsono Sonny (2009), juga mendefinisikan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan yang digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Peningkatan produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi.
2. Sarana pendukung, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan , yaitu:
  - a. Menyangkut lingkungan kerja (teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
  - b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang terjamin dalam system pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.
3. Supra sarana, menyangkut tiga hal:
  - a. Kebijakan pemerintah dibidang ekspor impor, pembatasanpembatasan dan pengawasan, juga mempengaruhi ruang lingkup pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan.
  - b. Hubungan antara pengusaha dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pengusaha terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian, sejauh mana karyawan diikuti sertakan dalam pembuatan kebijakan.
  - c. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

### **Metodologi penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di kota manado dalam wilayah kecamatan wenang provinsi Sulawesi utara.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Prisma Dana dan jumlah karyawan prisma dana adalah 41 karena populasi kecil maka semua

populasi dapat dijadikan sampel penelitian untuk itu maka jumlah sampel penelitian adalah 41 dan teknik pengambilan sampel adalah sensus.

### **Teknik Analisis Data**

Untuk memperoleh data teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dan regresi linier sederhana, dimana korelasi product moment rumus-rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Korelasi product moment

n = Besar sampel atau subjek penelitian

x = Iklim Komunikasi Organisasi

### **Hasil dan pembahasan**

Iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan-gabungan dari persepsi-persepsi harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut". Redding menyatakan bahwa "iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif". Iklim komunikasi organisasi dalam sebuah organisasi sangat penting karena mempengaruhi cara hidup anggota-anggota dalam organisasi tersebut seperti; kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, bagaimana kegiatan kerja mereka, bagaimana perkembangan mereka, apa yang mereka ingin capai, dan bagaimana cara mereka menyesuaikan diri dengan organisasi

Oleh karena itu masalah pertama dalam penelitian ini adalah " Apakah Ada Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana ?".

Dan untuk menjawab masalah pertama tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut: "Ada hubungan Antara: Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana."

Dari hasil perhitungan dan analisis diperoleh " $r_{uji}$ " = 0,64 kemudian dilanjutkan dengan nilai " $t_{uji}$ " = 6,67, dan nilai " $t_{tabel}$ " = 1,68 hal ini mengisyaratkan bahwa nilai " $t_{uji}$ " lebih besar dari nilai " $t_{tabel}$ " yaitu  $6,67 > 1,68$  pada taraf signifikansi 0,05 (5%).

Dengan demikian dapat disimpulkan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternative ( $H_a$ ) yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana

Selanjutnya menjawab masalah kedua pada penelitian ini adalah "**Apakah** ada  $\therefore$  Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana?"

Dan untuk menjawab masalah utama tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut: "**Ada** Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana:"

Dari hasil Analisis Regresi Linear Sederhana diperoleh persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,68 + 0,70X$$

Dari hasil persamaan regresi sederhana ternyata koefisien regresi (koefisien arah b) diperoleh nilai 0,70X, ini menunjukkan bahwa setiap satu variabel Iklim Komunikasi Organisasi akan diikuti 0,70 variabel produktivitas kerja karyawan di Bank Prisma Dana"

Kemudian hasil arah regresi dari kedua variabel yang dapat dilihat pada tabel ANAVA (Analisis Variens) menunjukkan adanya hubungan Fungsional (Linear) dan berarti atau bermakna antar kedua variabel yaitu antara : Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana

Selanjutnya pengaruh variabel antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana ., dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi atau daya penentu dimana hasilnya  $R^2 = 64^2 = 0,41 = 41\%$ , artinya pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana



: adalah 41% sedangkan sisanya 59% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Kesimpulan**

1. Ada hubungan signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana.hal ini ditunjukkan melalui "uji t" dimana nilai " $t_{uji}$ " = 6,67 jauh lebih besar dari nilai " $t_{tabel}$ " = 1,68 pada taraf signifikansi 5%, kemudian lebih diperjelas lagi dengan nilai " $r_{uji}$ " = 0,64 dikonsultasikan pada tabelo Guilford menunjukkan hubungan yang " cukup berarti"., hubungan-hubungan tersebut dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi dimana adanya kepercayaan, karyawan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan bersama, adanya kejujuran serta keterbukaan terhadap komunikasi kebawah dan selalu mendengarkan komunikasi dari pimpinan serta adanya komitmen dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan lebih meningkat.
2. Berdasarkan hasil koefisien determinasi atau daya penentu, maka :Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana adalah 41% sedangkan sisanya 59% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Dari hasil analisis regresi linear sederhana antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana: terdapat hubungan yang fungsional dan linear dan berarti (bermakna) diantara kedua variabel yaitu Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana

## **Saran**

1. Disarankan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka suatu perusahaan harus memperhatikan iklim komunikasi organisasi yang terbukti memberi Pengaruh t Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana
2. Disarankan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perlu diperhatikan iklim komunikasi organisasi adanya kepercayaan, karyawan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan bersama, adanya kejujuran serta keterbukaan terhadap komunikasi kebawah dan selalu mendengarkan komunikasi dari pimpinan serta adanya

komitmen dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan lebih meningkat. yang terbukti memberi :Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana

### **Daftar pustaka**

- Fajar, Marhaeni,2009 *Ilmu Komunikasi Teori & Praktek*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Hafied Cangara,2008 Pengantar Ilmu Komunikasi, PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Komala, Lukiati, 2009, Ilmu Komunikasi Perspektif, Proses dan Konteks, Wydia Padjajaran, Bandung.
- Mulyana, Deddy,2001 Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Sudjana, 1983, Analisis Korelasi dan Regresi Bagi Peneliti, Tarsito, Bandung.
- Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Pace, Wayne & Don. F. Faules. 2002. *Komunikasi Organisasi-Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Offset: Bandung.
- Simamora, Bilson. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sumarsono, Sonny, 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Timpe, A Dale. 1992. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Produktivitas*. Gramedia: Jakarta.
- Widjaja, H.A.W. 2000. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Wiryanto. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT Grasindo: Jakarta.