

ABSTRAK

JUDUL: Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo

NAMA: Raymond Soelistono Filemon

NIM : D2C007071

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh dari iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, karena motivasi kerja karyawan yang optimal adalah modal utama dari suatu tujuan institusi. Selain itu juga bertujuan untuk memberikan bukti empiris adanya hubungan yang positif antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan populasi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Area Sidoarjo. Sampel yang digunakan berjumlah 70 responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel kepercayaan terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t = 2,702$ dengan signifikansi $0,008$ ($p < 0,05$). Pengaruh kejujuran terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t = 2,182$ dengan signifikansi $0,031$ ($p < 0,05$). Pengaruh pembuat keputusan bersama terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t = 7,040$ dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Pengaruh keterbukaan dalam komunikasi kebawah terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t = 2,351$ dengan signifikansi $0,021$ ($p < 0,05$). Pengaruh mendengarkan dalam komunikasi keatas terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t = 2,378$ dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Pengaruh perhatian pada tujuan berkinerja tinggi terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t = 2,902$ dengan signifikansi $0,005$ ($p < 0,05$).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah variabel pembuat keputusan bersama. Hal itu berarti bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi iklim komunikasi organisasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dihasilkan.

Kata Kunci : iklim komunikasi, motivasi kerja.

ABSTRACT

JUDUL: Organizational Communication Climate Influence on Employee Motivation PT. PLN (Persero) Sidoarjo Area

NAMA: Raymond Soelistono Filemon

NIM : D2C007071

This study aimed to describe the influence of organizational communication climate on employee motivation, because the optimal employee motivation is the main capital of an institutional goal. It also aims to provide empirical evidence of a positive relationship between communication climate with karyawan.a work motivation.

The population of this study of employees of PT. PLN (Persero) APJ Area Sidoarjo. The samples used were 70 respondents. Testing this hypothesis using multiple linear regression analysis.

Based on test results obtained with SPSS for confidence in the work motivation variables obtained value $t = 2.702$ with a significance of 0.008 ($p < 0,05$) . Honesty influence on work motivation obtained value $t = 2.182$ with a significance of 0.031 ($p < 0,05$) . Influence decision makers working together to motivate obtained value $t = 7.040$ with a significance of 0.000 ($p < 0,05$) . Effect of openness in communication down to the work motivation obtained value $t = 2.351$ with a significance of 0.021 ($p < 0,05$) . Effect of listening in communication up on work motivation obtained value $t = 2.378$ with a significance of 0.000 ($p < 0,05$) . Effect of attention on high-performance goals on work motivation obtained value $t = 2.902$ with a significance of 0.005 ($p < 0,05$) .

The results of this study indicate that all the independent variables simultaneously positive effect on the dependent variable . The most influential variable in this fieldwork is variable with decision makers . That means that the positive effect of organizational communication climate on work motivation . The higher the organizational communication climate , the higher the resulting work motivation.

Keywords: climate communication, work motivation.

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PLN
(PERSERO) AREA SIDOARJO**

Skripsi

Penyusun: Raymond Soelistono Filemon NIM: D2C007071

Dosen pembimbing: Drs. Tandiyo Pradekso, M. Sc

Much. Yuliyanto, S. Sos. M. Si

**Jurusan Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro
Semarang
2013**

PENDAHULUAN

Lembaga yang 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.

PT. PLN (persero) Area Sidoarjo menyadari sebagai perusahaan pemerintah dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam melayani masyarakat atau pelanggannya. Masalah gesekan dalam komunikasi pun pernah terjadi antar

karyawan, sehingga perlu dimaksimalkan peran dari iklim komunikasi yang sehat. PT. PLN (persero) Area Sidoarjo masih merasa kurang optimal kondisi iklim komunikasi antar karyawan, sehingga merasa perlu ada peningkatan dalam hubungan antar karyawan dalam komunikasi yang baik. Dalam peningkatan pelayanan kerja motivasi terhadap bawahan sangatlah penting, sehingga apabila iklim komunikasi tercipta maka motivasi karyawan dalam bekerjapun juga akan tinggi. Dalam proses peningkatan motivasi karyawan perlu terjalinnya komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahan juga antar rekan kerja, dengan adanya iklim komunikasi yang baik diharapkan mampu terjalinnya kerja sama yang baik sehingga dapat mengatasi semua permasalahan-permasalahan kerja dan kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.

Berdasar pada latar belakang masalah penelitian di atas selanjutnya masalah di atas dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian (*Research Question*) seperti dibawah ini:

Bagaimanakah pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN(Persero) APJ Area Sidoarjo?

REVIEW LITERATUR

Teori Iklim Komunikasi

Falcione dalam Pace dan Faules (2001: 149) menyatakan bahwa, “iklim komunikasi 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”. Untuk menganalisis iklim komunikasi di suatu organisasi, Pace dan Faules mengemukakan enam faktor besar yang bisa digunakan untuk menganalisis masalah tersebut, yaitu:

1. Kepercayaan, personel disemua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya

kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan.

2. Pembuatan keputusan bersama, para pegawai disemua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai disemua tingkat harus diberikan kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen diatas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan. Di PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo, Pimpinan unit langsung dapat berkomunikasi dengan bawahan, karena iklim komunikasi yang baik tetap harus menyertakan pendapat atau masukan dari bawahan.
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. Dalam hal ini pimpinan harus dapat dipercaya oleh bawahan.
4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, 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, organisasi, para pemimpin, dan rencana-rencana.
5. Mendengarkan dalam komunikasi keatas, personil disemua tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel disemua tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan. Dalam hal ini harus ada keselarasan komunikasi baik vertikal maupun horizontal.

6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi, personel disemua 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. Maka dari itu ada harapan yang lebih baik, dimana karyawan tahu bahwa organisasi tempat bekerjanya ini memiliki tujuan bagus.

Peneliti tertarik untuk mengambil enam faktor besar tersebut sebagai variabel dalam penelitian, yaitu : kepercayaan, pembuat keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi keatas, perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

Teori Motivasi Kerja

a. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham Maslow. Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. Fisiologis: meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman: Meliputi rasa ingin melindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial: Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
4. Penghargaan: Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri: Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Menurut teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar terpenuhi secara lengkap, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi. Jadi bila ingin memotivasi seseorang,

menurut Maslow, perlu memahami tingkat hierarki dimana orang tersebut berada saat ini dan fokus untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di atas tingkat tersebut. Kelima kebutuhan tersebut sangat penting dan terkait dalam bentuk tingkatan yang teratur. Satu tingkat kebutuhan menjadi kuat setelah tingkat kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi kepuasannya.

b. Teori McClelland

Teori kebutuhan McClelland (Robbins, 2008:5) menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Teori kebutuhan McClelland (*McClelland's theory of needs*) di kembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Teori tersebut berfokus pada tiga kebutuhan: pencapaian, kekuatan, dan hubungan. Hal-hal tersebut di definisikan sebagai berikut:

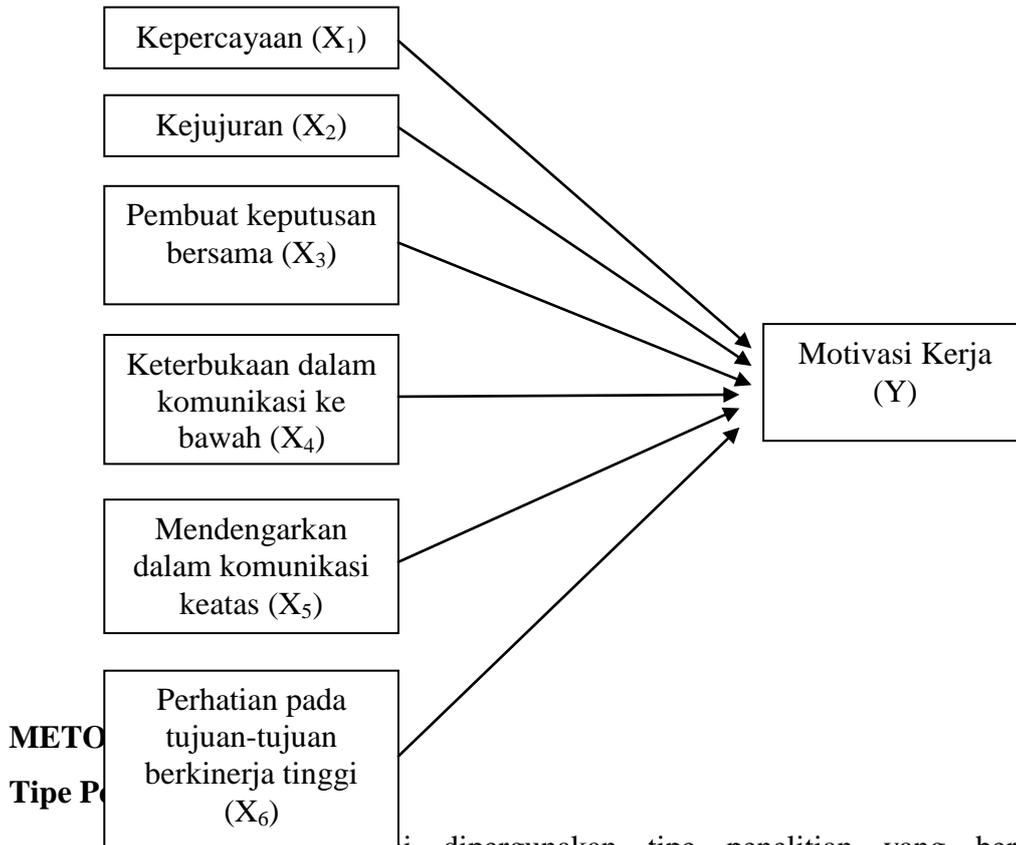
1. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*): Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Pada kelompok masing-masing karyawan akan mempunyai tingkat kebutuhan kekuasaan. Karyawan yang mempunyai tingkat kebutuhan kekuasaan tinggi akan cenderung memilih situasi dimana mereka akan dapat memperoleh dan mempertahankan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain.

Berdasarkan teori di atas, ada persamaan mengenai motivasi yang dikemukakan oleh Maslow, dan McClelland yaitu mereka sama-sama mengemukakan bahwa seseorang termotivasi atas dasar kebutuhan, bukan atas dasar keadilan maupun harapan.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN.



Dalam penelitian ini dipergunakan tipe penelitian yang bersifat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian (variabel dependen dan variabel independen) dan menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Dengan demikian penelitian ini termasuk dalam kategori *Explanatory Research* atau penelitian penjelasan. Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh antara iklim komunikasi yang merupakan variabel independen terhadap motivasi kerja. Selain itu penelitian ini akan menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

Sampling

Adapun pengambilan sampling dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi memiliki jumlah yang besar dan menyulitkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan PT.

PLN (Persero) APJ Area Sidoarjo. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 79 orang.

HASIL EMPIRIS

1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil pengujian pengaruh Kepercayaan terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t = 2,702$ dengan signifikansi $0,008$ ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa **Hipotesis 1 diterima**. Hal ini berarti bahwa kepercayaan yang semakin tinggi akan memberikan motivasi kerja yang lebih baik pula.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hasil pengujian pengaruh kejujuran terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t = 2,182$ dengan signifikansi $0,031$ ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa **Hipotesis 2 diterima**. Hal ini berarti bahwa kejujuran yang lebih baik dari karyawan akan memberikan motivasi kerja yang lebih baik pula.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hasil pengujian pengaruh Pembuat keputusan bersama terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t = 7,040$ dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa **Hipotesis 3 diterima**. Hal ini berarti bahwa Pembuat keputusan bersama yang lebih tinggi atau yang lebih banyak diperoleh dari karyawan akan memberikan kualitas motivasi kerja yang lebih baik pula.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hasil pengujian pengaruh Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t = 2,351$ dengan signifikansi $0,021$ ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa **Hipotesis 4 diterima**. Hal ini berarti bahwa factor keterbukaan dalam komunikasi ke atas yang tinggi oleh karyawan akan memberikan motivasi kerja yang lebih baik pula.

5. Pengujian Hipotesis 5

Hasil pengujian pengaruh Mendengarkan dalam komunikasi keatas terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t = 2,378$ dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa **Hipotesis 5 diterima**. Hal ini berarti bahwa factor Mendengarkan dalam komunikasi keatas oleh karyawan akan memberikan motivasi kerja yang lebih baik pula.

6. Pengujian Hipotesis 6

Hasil pengujian pengaruh Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t = 2,902$ dengan signifikansi $0,005$ ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa **Hipotesis 6 diterima**. Hal ini berarti bahwa factor Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi yang tinggi oleh karyawan akan memberikan motivasi kerja yang lebih baik pula.

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar $0,522$. Hal ini berarti $52,2\%$ motivasi kerja dapat dijelaskan dari 6 variabel yaitu kepercayaan, kejujuran, pembuat keputusan bersama, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengarkan dalam komunikasi keatas, dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi dan $47,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah variabel pembuat keputusan bersama. Hal itu berarti bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi iklim komunikasi organisasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chatman, Jennifer and Bersade, 1997. Employee Satisfaction, Factor Associated
- Devito, A Joseph. 1997. *Komunikasi antar Manusia*. Jakarta: Profesional Books.
- Dharma, Surya.2009. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Effendy, Onong Uchjana. 1981. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Falcione, Raymond L., Lyle Sussman, and Richard P. Herden (2001) "Communication Climate in Organization," dalam Frederic M. Jablin et al. (eds). *Handbook of Organizational Communication: An Interdisciplinary Perspective*. Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2007. *OrganisasiPerilaku,Struktur,Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Goldhaber, GeraldM. 1990. *Organizational Communication Fifth Edition*: Iowa: Wm.C. Brown Publishers.
- Grensing Lin dan Pophal. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Ina Publikatama.
- Hersey, Blancchard. 1995. *Theory Organization*. London: Mercury Books.
- Kartono, Kartini, 1994, *Psikologi Sosial untuk Manajemen*, Perusahaan dan industri, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lund, Daulatram B., 2003, Organizational Culture and Job Satisfaction, *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 18 No. 3.
- Luthans E.A., 1998, *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: McGraw ill Book Co.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung PT.Remaja Rosdakarya.
- Morissan. 2009. *Teori Komunikasi Organisasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muhamad, Arni. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Nawani, Hadari dan Hadari Martini.1992. *Intrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Pace, Way R dan Faules, Don F. 2006.*Komunikasi Organisasi strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*.Bandung : PT. Remaja Rosadakarya.
- PB.Triton.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu.
- Pool, Steven W., 1997 The Relationship of Job Satisfaction With Substitutes of Leadership, Leadership Behavior, and Work Motivation, *The Journal of Psychology*, Vol. 13, May
- Robbin, Stephen P dan Judge Timothy A. 2008.*Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Mary, Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, P.S., 1997, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung
- Singaribun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Website: *Artikel Komunikasi Organisasi*. (2009). Dalam [http://www.infonuklir.com/](http://www.infonuklir.com/modules/news/article.php?storyid=154/) modules/news/article.php?storyid=154/ Diunduh pada tanggal 17 Maret 2010 pukul 14.00 WIB
- With Company Performance, *Journal Of Applied Psychology*, February, 29.