

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA ANGGOTA**

**(Studi pada *Society of Exploration Geophysicist* Universitas Pembangunan
Nasional Student Chapter)**

SKRIPSI



Oleh :
Sekar Kirana Jati
153140087

Diajukan
Untuk Memenuhi Syarat Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi
Pada Jurusan Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Yogyakarta

JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” YOGYAKARTA
2018

HALAMAN PENGESAHAN

Telah diuji dan dinyatakan lulus dihadapan tim penguji skripsi pada:

Hari, Tanggal : Kamis, 19 Juli 2018

Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja
Anggota (Studi pada *Society Of Exploration Geophysicist*
Universitas Pembangunan Nasional *Student Chapter*)

Penyusun : Sekar Kirana Jati

NIM : 153140087

Jurusan : Ilmu Komunikasi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas : Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

Dosen Penguji

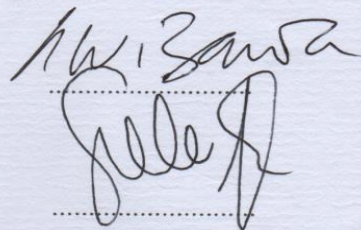
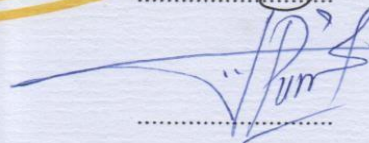
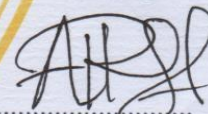
Kurnia Arofah, M.Si
NIK. 2 8406 12 0352 1
Pembimbing I / Penguji I

Dr. Puji Lestari, M.Si
NIK. 2 7006 95 0004 1
Pembimbing II / Penguji II

Drs. Arif Wibawa, M.Si
NIK. 2 6604 95 0030 1
Penelaah I / Penguji III

Dr. Subhan Afifi, M.Si
NIK. 2 7409 97 0174 1
Penelaah II / Penguji IV

Tanda Tangan



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komunikasi merupakan kebutuhan utama yang tidak bisa dihindari dalam kehidupan manusia. Setiap hari manusia akan selalu berkomunikasi dalam memenuhi segala kebutuhannya. Manusia tidak bisa hidup tanpa berkomunikasi dengan sesamanya karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang berarti manusia tidak bisa melangsungkan hidupnya tanpa bantuan dari manusia lain.

Manusia berkomunikasi sejak berada dalam kandungan. Ketika seorang ibu memberikan rangsangan-rangsangan kepada janinnya melalui musik klasik salah satunya. Setelah lahir anak tersebut akan tumbuh hingga dewasa dan menemui banyak orang disekitarnya. Memasuki dan menjadi bagian dari kelompok-kelompok yang memiliki tujuan yang sama.

Dalam mencapai tujuan bersama, manusia akan membentuk sebuah organisasi sebagai wadah. Schein (dalam Arni, 2001: 23) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Schein juga mengatakan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yaitu mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan

bagian lain dan tergantung kepada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut.

Adanya komunikasi dalam sebuah organisasi adalah untuk menghimpun segala informasi bagi setiap anggota yang berhubungan dengan organisasinya. Komunikasi juga berguna untuk meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dan kesalahan informasi antar anggotanya. Komunikasi organisasi sendiri adalah proses pertukaran pesan yang berlangsung dalam sebuah organisasi.

Selanjutnya, adanya komunikasi mengarahkan pada iklim komunikasi. Iklim komunikasi sendiri ada yang bersifat positif dan negatif. Iklim komunikasi yang positif akan mendorong kepada motivasi kinerja anggotanya. Sebaliknya, iklim komunikasi yang negatif akan membuat motivasi kinerja anggotanya menurun sehingga menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya.

“Ada hubungan yang sirkuler antara iklim organisasi dengan iklim komunikasi. Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, di antaranya iklim organisasi. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan”

(Arni, 2009: 85).

Dalam sebuah organisasi, seorang pimpinan membutuhkan bawahan dan anggota yang akan menjalankan program kerja dan strategi organisasi. Begitu juga dengan bawahan dan anggota yang membutuhkan pimpinan untuk mengkoordinasikan seluruh bawahan dan anggotanya untuk menjalankan tugasnya

masing-masing. Hal ini terjadi di semua perusahaan dan juga organisasi, termasuk pada *Society of Exploration Geophysicist*.

Society of Exploration Geophysicist atau biasa disebut SEG adalah sebuah organisasi *non profit* yang bertujuan untuk mempromosikan ilmu geofisika dan memberikan pendidikan tentang eksplorasi kepada para ahli geofisika. Organisasi tersebut mendidik para ahli dan mempraktikkan etika geofisika dalam mengeksplorasi dan mengembangkan sumber daya alam, dalam menggambarkan permukaan dan mitigasi bencana.

SEG didirikan pada tahun 1930 di Houston, Texas namun kantor bisnisnya telah berkantor pusat di Tulsa, Oklahoma sejak pertengahan 1940an. Pada awal tahun 2008, SEG memiliki lebih dari 28.000 anggota yang bekerja di lebih dari 130 negara. SEG memiliki keunggulan tradisi yang telah lama ada yaitu pendidikan, pengembangan profesional, generasi bisnis baru dan keterlibatan menumbuhkan komunitas yang mendorong kolaborasi dan pemikiran untuk kemajuan ilmu pengetahuan geofisika di seluruh dunia. SEG dipecah kembali pada universitas-universitas yang ada di Indonesia seperti salah satunya di UPN “Veteran” Yogyakarta.

UPN “Veteran” Yogyakarta sangat terkenal dengan Fakultas Teknologi Mineral-nya. Ada delapan jurusan di FTM UPN “Veteran Yogyakarta, yaitu Teknik Perminyakan, Teknik Pertambangan, Teknik Geologi, Teknik Geofisika, Teknik Lingkungan, Teknik Metalurgi, Magister Teknik Geologi dan Magister Manajemen Bencana. Jurusan Teknik Perminyakan, Teknik Pertambangan dan Teknik Geologi

menjadi tiga jurusan terfavorit di Fakultas Teknologi Mineral. Teknik Geofisika sendiri tergolong sebagai jurusan yang belum lama didirikan, namun organisasi yang ada di dalamnya mampu berkompetisi hingga tingkat nasional.

Society Exploration Geophysicist- Student Chapter Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta atau disingkat SEG UPN SC merupakan wadah bagi mahasiswa jurusan geofisika di Fakultas Teknologi Mineral UPN “Veteran” Yogyakarta yang ingin mengembangkan *soft skill* dan *hard skill* mereka. Untuk memperluas ilmu pengetahuan, tujuan utama dari organisasi ini adalah untuk membuat mahasiswa terutama anggota organisasi berkontribusi tidak hanya dalam level nasional tetapi juga internasional melalui kegiatan seperti seminar, workshop, fieldtrip, aktivitas sosial dan lain sebagainya.

Untuk menunjang semua kegiatan yang ada, SEG UPN SC memiliki struktur organisasi yang dipimpin oleh *ketua* dan *vice president*. Dibantu oleh divisi keuangan, *Human Resource and Development* (HRD), *Earth Science*, teknologi dan informasi (TI), *Public Relations* (PR) dan *event*. Berdasarkan wawancara dengan beberapa anggota mengatakan bahwa pada kepengurusan periode 2016-2017 telah membuat 28 *event* besar antara lain adalah seminar nasional dan kelas diskusi bersama beberapa universitas yang tergabung dalam cabang resmi organisasi SEG. namun hubungan antar anggotanya kurang baik. Selain itu banyak anggota-anggotanya yang menghilang ditengah-tengah masa kepengurusan karena para anggotanya hanya fokus pada membuat event tanpa memikirkan pencapaian yang lain. Sedangkan pada periode 2017-2018 event yang dibuat tidak sebanyak periode

sebelumnya yaitu sebanyak 16 *event* saja, sisanya adalah mengikuti perlombaan dan kelas diskusi dengan universitas lain namun hubungan antar anggotanya membaik. Komunikasi dalam organisasi juga berjalan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Anggota SEG UPN SC” dengan harapan nantinya dari penelitian ini akan dapat mengetahui permasalahan iklim komunikasi organisasi pada SEG UPN SC tersebut dan akhirnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai salah satu acuan untuk meningkatkan kinerja anggotanya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan uraian dari latar belakang di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

“Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap tingkat kinerja anggota SEG UPN SC?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka yang menjadi tujuan peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota SEG UPN SC.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang menjadi kajian penelitian ini dan tujuan yang ingin dicapai. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Untuk menerapkan teori hubungan manusia Elton Mayo
- b. Untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dibidang ilmu komunikasi khususnya tentang iklim komunikasi organisasi.
- c. Sebagai ajang pengembangan berpikir ilmiah.
- d. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti mengenai iklim komunikasi organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dapat menyumbangkan pemikiran mengenai pemecahan masalah yang berkaitan dengan pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota SEG UPN SC.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2005 : 147) 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. Pentingnya iklim

komunikasi organisasi karena mempengaruhi cara hidup organisasi. Redding (dalam Ruliana 2016: 172) menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada ketrampilan dan teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Iklim komunikasi organisasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang penting bagi produktivitas organisasi, karena iklim akan mempengaruhi usaha bagi anggota organisasi (Ruliana 2016 : 173)

1.5.2 Teori Hubungan Manusiawi Elton Mayo

Penelitian berskala besar yang membahas produktivitas dan hubungan-hubungan sosial di kompleks Hawthorne yang dimiliki Western Electric Company yang dikenal dengan nama “Manajemen dan Pekerja” penelitian ini dipimpin oleh Elton Mayo. Studi Hawthorn ini mengidentifikasi beberapa isu kemanusiaan yang penting dalam penampilan pada organisasi yang semula tidak mendapat perhatian. Ada tiga implikasi kunci dalam Studi Hawthorne yaitu sebagai berikut.

- a. Pengaruh penelitian terhadap produksi kerja dalam penelitian cahaya, mulai menunjukkan pengaruh komunikasi manusia terhadap perilaku organisasi. Pada implikasinya bahwa pekerja dipengaruhi melalui komunikasi menjadi bagian yang amat penting pada bidang organisasi.
- b. Pengaruh positif terhadap wawancara (*interview*) kepada pekerja mengarahkan kepada identifikasi mengenai komunikasi ke atas atau komunikasi dari bawah ke atasan dan sebaliknya dari pekerja ke atasan sebagai aktivitas organisasi yang berguna.

- c. Penemuan norma-norma sosial bagi pekerja mengarahkan pada identifikasi adanya pengaruh saluran informal dari komunikasi pada anggota organisasi.

Dua kesimpulan dari Studi Hawthorne tersebut sering disebut efek Hawthorne (*The Hawthorne Effect*) pertama, perhatian terhadap orang-orang yang mengubah sikap dan perilaku mereka. Kedua, moral dan produktivitas kerja dapat meningkat apabila anggota mempunyai kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain.

Selanjutnya Mayo menuliskan suatu ulasan mengenai minat para spesialis komunikasi terhadap analisis organisasi bahwa studi sosial harus dimulai dengan observasi yang diteliti mengenai apa yang disebut komunikasi yakni kemampuan seorang individu untuk mengemukakan perasaan dan gagasannya kepada orang lain, kemampuan kelompok untuk berkomunikasi secara efektif dengan kelompok lainnya tidak diragukan lagi.

Alasan penulis memilih teori ini karena dalam teori ini menekankan hubungan manusia antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan dan juga sesama bawahan. Dimana hubungan interaksi yang baik akan membentuk sebuah iklim komunikasi organisasi yang baik pula. Iklim komunikasi ini menentukan hasil kinerja para anggota dan pengurus dalam organisasi tersebut (Ruliana 2016 : 58)

1.5.3 Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) sedangkan yang

dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Swanson dan Gradous (dalam Ruliana, 2016:153) menjelaskan bahwa dalam sistem organisasi berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena kesalingtergantungan ini, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Mitchell (dalam Ruliana, 2016:158) mengatakan kinerja meliputi lima aspek yang dapat dijadikan dasar untuk menilai kinerja seseorang dalam organisasi, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan (*quality of works*). Kualitas pekerjaan seseorang anggota akan menggambarkan kinerja yang dimilikinya. Bila kualitas kerja yang dihasilkan baik, maka hal itu menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik pula. Sedangkan apabila seorang anggota menghasilkan kualitas kerja yang buruk, maka dapat dilihat bahwa kinerja yang dimilikinya juga buruk.
2. Ketepatan waktu (*promptness*). Seorang anggota yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan *Standard Operating Procedures* (SOP) yang telah ada, didukung dengan kecepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang

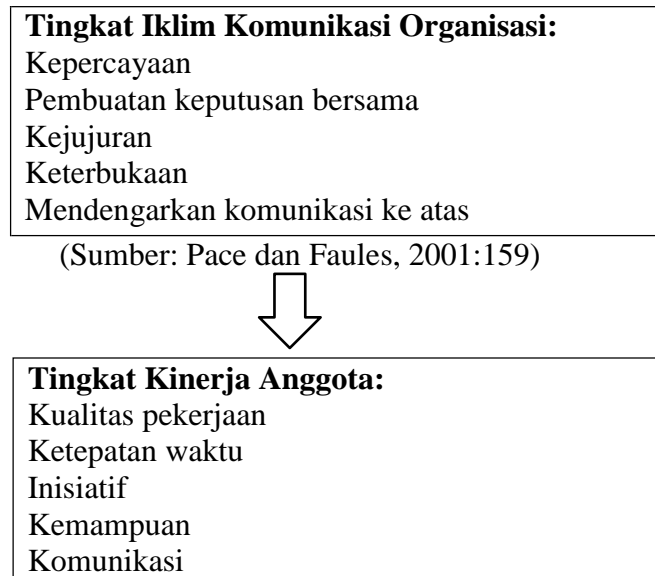
diberikan kepadanya, menandakan bahwa anggota tersebut memiliki kinerja yang baik

3. Inisiatif (*initiative*). Anggota yang memiliki inisiatif yang tinggi akan melaksanakan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Ia juga senantiasa aktif dalam menemukan pengetahuan, kreativitas, maupun informasi baru yang dapat menunjang pekerjaannya. Hal ini tentu saja akan menghasilkan kinerja yang baik dari anggota yang memiliki inisiatif tinggi tersebut.
4. Kemampuan (*capability*). Kinerja yang baik dapat diamati dari kemampuan yang dimiliki seorang anggota. Anggota dengan kemampuan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.
5. Komunikasi (*communication*). Komunikasi dapat memengaruhi kinerja yang dihasilkan anggota. Komunikasi yang baik dari seorang anggota membuatnya mampu berinteraksi dan berkomunikasi baik secara horizontal yaitu dengan teman sesama anggota maupun vertikal yaitu dengan atasannya. Ini dapat dijadikan sebagai alat bagi anggota tersebut untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dimiliki anggota tersebut. Segala sesuatu yang dikomunikasikan dengan baik akan menghasilkan kondisi yang baik.

1.6 Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah bagan kerangka penelitian peneliti:

Gambar 1.1



(Sumber: Ruliana, 2016: 158)

Bagan di atas merupakan kriteria penilaian untuk mengukur tingkat iklim komunikasi dan kinerja anggota bagi organisasi formal. Organisasi SEG UPN SC sendiri termasuk dalam organisasi formal. Menurut Weber (dalam Romli 2014 : 185) ciri organisasi formal adalah:

1. Organisasi terdiri dari hubungan yang ditetapkan antara jabatan-jabatan. Di dalam organisasi SEG UPN SC terdapat struktur jabatan yang jelas dari yang tertinggi yaitu ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, berbagai divisi serta pembantu divisi.

2. Tujuan organisasi terbagi ke dalam tugas-tugas yang disalurkan sesuai dengan jabatan dan tanggungjawabnya masing-masing. Anggota SEG UPN SC bekerja sesuai dengan *job description* pada divisinya masing-masing.
3. Ada garis-garis kewenangan yang hierarkis. Organisasi SEG UPN SC memiliki susunan struktur organisasi yang jelas.
4. Memiliki suatu aturan dan regulasi yang umum dan tegas. Organisasi SEG UPN SC berada dibawah naungan Jurusan Teknik Geofisika UPN “Veteran” Yogyakarta dimana segala kegiatannya diketahui dan dipertanggungjawabkan kepada jurusan dan universitas.
5. Organisasi SEG UPN SC dibentuk dengan dasar tujuan yang jelas secara sadar dan berkelanjutan.

Sedangkan organisasi informal adalah kumpulan dari dua atau lebih orang yang terlibat pada suatu aktivitas serta tujuan bersama yang tidak disadari. Tujuan yang bersangkutan tidak terspesifikasi. Munculnya biasanya dikarenakan adanya sekelompok orang yang memiliki kebutuhan yang sama. Sifat organisasi informal adalah hubungan di dalamnya bersifat spontan, tidak terorganisasi dan tidak terdapat pemimpin (Rafsandjani dan Firdian 2017 : 69).

1.7 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai perkiraan hasil atau *research question* yang ada di dalam penelitian (Punch, 2005). Dapat disimpulkan hipotesis dari penelitian yang

merupakan kesimpulan sebagai jawaban atas pertanyaan penelitian yang ada pada rumusan masalah ini adalah,

H₀: Tidak adanya pengaruh yang positif antara iklim komunikasi organisasi terhadap tingkat kinerja anggota SEG UPN SC.

H₁: Adanya pengaruh yang positif antara iklim komunikasi organisasi terhadap tingkat kinerja anggota SEG UPN SC.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan hal yang sangat mendasar bagi kehidupan manusia baik sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Begitu pula dalam kehidupan organisasi. Tidak akan terbentuk suatu organisasi tanpa adanya komunikasi diantara para anggotanya.

Bagi sebuah organisasi, komunikasi adalah aspek yang sangat penting. Sama pentingnya seperti halnya pada kehidupan sehari-hari. Komunikasi dalam organisasi merupakan sarana penghubung bagi antar anggota untuk saling berinteraksi dan bertukar pikiran dalam mencapai tujuan bersama. Komunikasi memegang peranan penting dalam mengintegrasikan dan mengkoordinasikan bagian dan aktivitas dalam organisasi.

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Zelko dan Dance dalam Arni (2007) mengatakan komunikasi organisasi sebagai berikut:

“Suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal yang dimaksud adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri seperti komunikasi dari bawahan keatasan,

komunikasi sesama anggota yang sama tingkatan, sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan kerja”

Dengan demikian komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai pertukaran pesan yang saling tergantung satu sama lain dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama, dan arus komunikasinya terikat pada suatu hierarki yang meliputi komunikasi vertikal (komunikasi atasan kepada bawahan dan komunikasi bawahan kepada atasan) serta komunikasi horizontal (komunikasi sesama anggota).

Arah dan arus komunikasi dalam organisasi dapat dilihat sebagai berikut:

1. *Downward Communication*, yaitu pesan atau informasi dalam organisasi mengalir dari jabatan yang berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan (Katz & Kahn, 1996 dalam Pace dan Faules, 2015:185):

- Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan
- Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
- Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi
- Informasi mengenai kinerja anggota
- Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*)

2. *Up-Ward Communication*, yaitu pesan atau informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Berikut beberapa alasan pentingnya komunikasi ke atas:

- Aliran informasi ke atas memberi informasi berharga untuk pembuatan keputusan
 - Memberitahukan kepada atasan kapan bawahan mereka siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan menerima apa yang dikatakan kepada mereka
 - Menumbuhkan apresiasi dan loyalitas kepada organisasi dengan memberi kesempatan kepada anggota untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbangkan gagasan serta saran untuk organisasi
 - Membantu anggota mengatasi masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan pekerjaan mereka dan dengan organisasi tersebut
- Beberapa informasi dari bawahan yang harus diterima oleh atasan adalah

sebagai berikut:

- Informasi mengenai apa saja yang dilakukan bawahan seperti pekerjaan, prestasi, kemajuan, rencana untuk waktu mendatang
- Menjelaskan persoalan pekerjaan yang belum dipecahkan bawahan dan butuh bantuan
- Memberikan saran dan gagasan untuk perbaikan organisasi secara keseluruhan
- Mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja mereka dan organisasi.

3. Komunikasi Horizontal, yaitu arus komunikasi yang berlangsung di antara anggota yang memiliki kedudukan yang setara. Tujuan dari arus komunikasi horizontal ini adalah:

- Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja. Kepala bagian dalam organisasi memerlukan pengaduan rapat atau pertemuan untuk mengkoordinasikan pembagian tugas
- Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan
- Memecahkan masalah yang timbul di antara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama
- Untuk memperoleh pemahaman bersama
- Untuk mendamaikan, berunding dan menengahi perbedaan. Apabila antar anggota sering mengembangkan pilihan dan prioritas yang akhirnya menimbulkan ketidaksepakatan maka komunikasi horizontal merupakan hal yang pokok dalam mendamaikan perbedaan
- Untuk menumbuhkan dukungan antarpersona

2.1.1 Tujuan Komunikasi Organisasi

Komunikasi menjadi peranan yang sangat penting bagi organisasi. Karena tanpa ada komunikasi tidak akan ada arus informasi sehingga akan sulit mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut. Berikut ini ada empat tujuan dari komunikasi organisasi, yaitu:

1. Menyatakan pikiran, pandangan dan pendapat
2. Membagikan informasi

3. Menyatakan perasaan dan emosi
4. Melakukan koordinasi

(Liliweri, 2014: 372-373)

2.1.2 Fungsi Komunikasi Organisasi

Menurut Liliweri (2014: 373-374), ada dua fungsi komunikasi organisasi yaitu yang bersifat umum dan khusus. Di bawah ini akan dijabarkan dua fungsi tersebut.

1. Fungsi Umum

- a. Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan atau memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kompetensinya
- b. Komunikasi berfungsi untuk menjual gagasan, ide, pendapat dan fakta
- c. Komunikasi berfungsi untuk meningkatkan kemampuan para anggota agar bisa belajar dari orang lain (internal), belajar tentang apa yang diceritakan orang lain tentang organisasi.
- d. Komunikasi berfungsi untuk menentukan apa dan bagaimana organisasi membagi pekerjaan.

2. Fungsi Khusus

- a. Membuat anggota melibatkan diri ke dalam isu-isu organisasi lalu menerjemahkannya ke dalam tindakan dibawah sebuah komando atau perintah

- b. Membuat para anggota menciptakan dan menangani relasi antarsesama bagi peningkatan produk organisasi
- c. Membuat para karyawan memiliki kemampuan untuk menangani dan mengambil keputusan-keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti.

Charles Conrad (1985) juga menyatakan ada dua fungsi komunikasi organisasi yaitu fungsi komando dan fungsi relasi. Berikut adalah tabel fungsi komando dan fungsi relasi:

Tabel 2.1
Fungsi Komando dan Fungsi Relasi

Fungsi Komando	Fungsi Relasi
<ul style="list-style-type: none"> • Mengarahkan dan membatasi tindakan • Menangani dan memelihara tampilan yang dekat melalui umpan balik • Menggunakan publikasi dan instruksi 	<ul style="list-style-type: none"> • Menciptakan dan melanjutkan sifat impresional dalam organisasi • Membuat koordinasi antar unit kegiatan • Menentukan dan mendefinisikan peran organisasi
Fungsi Komunikasi untuk Mengambil Keputusan dalam Suasana yang Ambigu dan Tidak Pasti	
<ul style="list-style-type: none"> • Menjaga keseimbangan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan individual • Mengelola berbagai akibat yang ditinggal atau memelihara tradisi organisasi • Menciptakan perspektif bagi peluang pembagi pengalaman kerja 	

Sumber: Charles Conrad (dalam Liliweri, 2014:374)

2.1.3 Hambatan Komunikasi Organisasi

Kehidupan dalam berorganisasi tentunya tidak selalu berjalan sesuai dengan harapan. Pasti ada hal-hal yang menghambat keberlangsungan arus informasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hambatan atau gangguan dalam berkomunikasi adalah pengaruh dari dalam maupun dari luar individu atau lingkungan yang merusak aliran atau isi pesan yang dikirim atau diterima. DeVito (1977) (dalam Liliweri, 2004: 96) mengatakan ada tiga macam gangguan dalam komunikasi organisasi, yaitu:

1. Hambatan fisik, yaitu interferensi dengan transmisi fisik isyarat atau pesan lain. Contohnya seperti suara dengungan komputer, suara bising dari luar ruangan.
2. Hambatan psikologis, yaitu interferensi kognitif atau mental. Contohnya seperti prasangka dan bias pada sumber penerima, pemikiran yang sempit
3. Hambatan semantik, yaitu antara komunikator dan komunikan memberi arti yang berlainan sehingga muncul *miss communication* atau kesalahpahaman

2.2 Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2015: 147) merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon anggota terhadap anggota lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi berbeda dengan iklim organisasi dalam arti

iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi.

Redding (dalam Pace dan Faules 2015:155) mengatakan

“Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi bahwa 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, menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi, mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercayai dan terus terang dari 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”

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan kondisi, keadaan komunikasi dan peristiwa yang terjadi di dalam sebuah organisasi. Iklim komunikasi organisasi penting karena menentukan tentang cara hidup organisasi tentang kepada siapa kita bicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana kegiatan kita, bagaimana perkembangan kita, apa yang ingin kita capai dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi (Pace dan Faules 2015:148).

Iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi, karena iklim mempengaruhi usaha anggota organisasi. Usaha dalam hal ini merujuk kepada penggunaan tubuh secara fisik dalam bentuk mengangkat, berbicara atau berjalan dan penggunaan pikiran mental dalam bentuk berpikir, menganalisis dan memecahkan masalah (Pace dan Faules 2015:155).

Dapat dikatakan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki konsekuensi yang penting bagi pergantian dan masa kerja anggota organisasi. Iklim komunikasi organisasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen pada organisasi. Proses-proses interaksi yang terlibat dalam perkembangan iklim komunikasi organisasi juga memberi andil pada beberapa pengaruh penting dalam restrukturisasi, terorganisasi dan dalam mehidupkan kembali unsur-unsur dasar organisasi (Ruliana 2016:173).

2.3 Kinerja Anggota

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) sedangkan yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Swanson dan Gradous (dalam Ruliana 2016:154) menjelaskan bahwa dalam system organisasi berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena kesalingtergantungan ini, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Hasibuan (dalam Ruliana 2016:154) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dalam suatu organisasi antara anggota yang satu dengan anggota yang lainnya mempunyai kinerja yang berbeda. Menurut Devis (dalam Ruliana 2016:155), perbedaan ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Seorang anggota yang memiliki kondisi yang baik, daya tahan tubuh yang tinggi akan memiliki motivasi yang tinggi. Disamping itu, kinerja anggota juga berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki oleh anggota itu sendiri agar berperan dalam lingkungan organisasi. Seorang anggota yang memiliki kemampuan yang baik, didukung dengan kondisi yang baik serta motivasi yang tinggi akan menghasilkan kualitas kinerja yang baik.

2.3.1 Kriteria Penilaian Kinerja

Mitchell (dalam Ruliana, 2016:158) mengatakan kinerja meliputi lima aspek yang dapat dijadikan dasar untuk menilai kinerja seseorang dalam organisasi, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan (*quality of works*). Kualitas pekerjaan seseorang anggota akan menggambarkan kinerja yang dimilikinya. Bila kualitas kerja yang dihasilkan baik, maka hal itu menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik pula. Sedangkan apabila seorang anggota menghasilkan kualitas kerja yang buruk, maka dapat dilihat bahwa kinerja yang dimilikinya juga buruk.

2. Ketepatan waktu (*promptness*). Seorang anggota yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan *Standard Operating Procedures* (SOP) yang telah ada, didukung dengan kecepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, menandakan bahwa anggota tersebut memiliki kinerja yang baik
3. Inisiatif (*initiative*). Anggota yang memiliki inisiatif yang tinggi akan melaksanakan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Ia juga senantiasa aktif dalam menemukan pengetahuan, kreativitas, maupun informasi baru yang dapat menunjang pekerjaannya. Hal ini tentu saja akan menghasilkan kinerja yang baik dari anggota yang memiliki inisiatif tinggi tersebut.
4. Kemampuan (*capability*). Kinerja yang baik dapat diamati dari kemampuan yang dimiliki seorang anggota. Anggota dengan kemampuan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.
5. Komunikasi (*communication*). Komunikasi dapat memengaruhi kinerja yang dihasilkan anggota. Komunikasi yang baik dari seorang anggota membuatnya mampu berinteraksi dan berkomunikasi baik secara horizontal yaitu dengan teman sesama anggota maupun vertikal yaitu dengan atasannya. Ini dapat dijadikan sebagai alat bagi anggota tersebut untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dimiliki anggota tersebut. Segala sesuatu yang dikomunikasikan dengan baik akan menghasilkan kondisi yang baik.

2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dasar yang berupa teori dan konsep yang digunakan sangat penting untuk dijadikan data pendukung. Penggalan wacana pada penelitian terdahulu dilakukan agar bisa memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini dan membedakan penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya. Peneliti akan meninjau dari penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Prakasa (2018) dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi UPN “Veteran” Yogyakarta. Hasil yang diperoleh dari penelitian Prakasa (2018) sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel iklim komunikasi organisasi, diperoleh hasil sebagian besar responden menyatakan iklim komunikasi organisasi yang ada di HIMAKOM UPN “Veteran” Yogyakarta masuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 58,7%. Hasil ini membuktikan bahwa hampir sebagian besar responden merasa iklim komunikasi organisasi yang tercipta di organisasi HIMAKOM UPN “Veteran” Yogyakarta baik dan kondusif.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja pengurus UPN “Veteran” Yogyakarta diperoleh hasil sebagian besar responden menyatakan motivasi kerja pengurus HIMAKOM masuk dalam kategori tinggi sebesar 63,5%. Hasil ini membuktikan bahwa sebagian besar pengurus organisasi memiliki motivasi kerja yang tinggi.

3. Hasil analisis menggunakan korelasi *product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,757 dan signifikansi 0,000. Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pengurus UPN “Veteran” Yogyakarta.
4. Hubungan yang kuat dan pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi UPN “Veteran” Yogyakarta membuktikan teori S-O-R (*Stimulus-Organism-Respon*) teruji pada populasi penelitian ini.

Adapun persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu oleh Prakasa (2018), antara lain:

Persamaan:

1. Penelitian ini sama-sama meneliti tentang iklim komunikasi organisasi sebagai variabel independent.
2. Penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.
3. Penelitian ini sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian.
4. Penelitian ini sama-sama menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*.

Perbedaan

1. Penelitian yang sedang dilakukan meneliti tentang kinerja anggota sebagai variabel dependent. Sedangkan pada penelitian sebelumnya meneliti tentang motivasi kerja sebagai variabel dependentnya.

2. Penelitian yang sedang dilakukan menggunakan Teori Hubungan Manusia Elton Mayo dan konsep kinerja. Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan teori S-O-R (*Stimulus Respond Organism*).

Selanjutnya penulis meninjau penelitian lain yang diteliti oleh Fauzi dan Sarwititi Sarwoprasodjo (2014) dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Aparatur di Pemerintahan Desa”. Hasil yang diperoleh dari Fauzi dan Sarwititi Sarwoprasodjo (2014), antara lain:

1. Iklim komunikasi organisasi pada aparatur Pemerintahan Desa Situ Udik memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur. Pengaruh signifikan terjadi pada variabel kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, dan mendengarkan dalam komunikasi ke atas.
2. Pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik atau *good governance* pada Pemerintahan Desa Situ Udik memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur. Pengaruh signifikan terjadi pada semua aspek penilaian *good governance* yaitu transparansi, akuntabilitas dan kerangka hukum.

Persamaan

1. Penelitian ini sama-sama meneliti tentang iklim komunikasi organisasi sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependent.
2. Penelitian ini sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian.
3. Penelitian ini sama-sama menggunakan konsep kinerja dalam landasan teori.

Perbedaan

1. Penelitian yang dilakukan Fauzi dan Sarwititi Sarwoprasodjo (2014) menggunakan metode kuantitatif dan didukung dengan metode kualitatif.
2. Penelitian ini menggunakan metode sensus untuk mendukung pengambilan data.
3. Penelitian ini menggunakan konsep iklim komunikasi organisasi dalam landasan teori.

Kebaruan dari penelitian yang sedang diteliti dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah memberikan penemuan yang baru bahwa iklim komunikasi organisasi yang baik dalam mempengaruhi kinerja anggota tidak begitu besar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis yaitu metode penelitian kuantitatif dengan melakukan survey, yaitu meneliti populasi yang relative luas dengan cara menentukan sampel yang mewakili (representative) dari populasi yang diteliti. Metode survey ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (Singarimbun, 1995: 9).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistic/kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:8)

3.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang dimaksud adalah orang, tempat, atau benda yang di amati. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah seluruh anggota yang aktif di dalam organisasi SEG UPN SC.

3.3 Objek Penelitian

Objek penelitian yang dimaksud adalah hal yang menjadi sasaran penelitian. Menurut (Supranto 2000:21) objek penelitian adalah himpunan elemen yang berupa

orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Adapun objek penelitian dalam penelitian ini adalah iklim komunikasi organisasi dan kinerja anggota.

3.4 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Jurusan Teknik Geofisika UPN “Veteran” Yogyakarta.

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data diperoleh dari hasil jawaban para responden pada kuesioner. Dimana para responden yang diteliti akan diminta untuk mengisi setiap pertanyaan tertulis yang terdapat dalam kuesioner sehingga data yang dibutuhkan terkumpul dan memberikan hasil penelitian yang akurat.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari studi pustaka, meliputi buku-buku atau referensi, literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian, maupun sumber-sumber lainnya yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti.

3.6 Definisi Konseptual

3.6.1 Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2005:147) merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut

komunikasi organisasi. Lalu diasumsikan bahwa 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-persepsi atas karakter-karakter yang relatif langgeng pada organisasi. Pace dan Faules mengemukakan beberapa factor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi, yaitu:

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
3. Kejujuran. Suasana yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi
4. Keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah. Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pemimpin ke pada bawahannya.
5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas. Yaitu pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

3.6.2 Kinerja Anggota

Menurut Hasibuan (2001 dalam Ruliana, 2016: 154) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kriteria penilaian kinerja diukur berdasarkan:

1. Kualitas pekerjaan
2. Ketepatan waktu (*promptness*)
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

3.7 Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa variabel yang menjadi bahan kajian, variabel-variabel tersebut adalah:

Tabel 3.1

Variabel Independent/bebas (X) Iklim Komunikasi Organisasi (Pace dan Faules)	Variabel Dependent/terikat (Y) Kinerja
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepercayaan 2. Pembuatan keputusan bersama 3. Kejujuran 4. Keterbukaan 5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan 2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi

3.8 Definisi Operasional

3.8.1 Variabel bebas (X)

Variabel bebas (X) adalah iklim organisasi, indikatornya sebagai berikut:

1. Kepercayaan
 - a. Hubungan yang baik antara *ketua* dengan pengurus divisi lain beserta anggota
 - b. *Ketua* dapat memimpin seluruh pengurus dan anggotanya dengan baik
 - c. Pernyataan *ketua* kepada pengurus dan anggotanya disampaikan dengan dilandasi kepercayaan
2. Pembuatan keputusan bersama
 - a. Dalam membuat suatu keputusan, *ketua* melibatkan seluruh pengurus dan anggotanya
 - b. Para pengurus dan anggota dapat saling bertukar pikiran demi mencapai tujuan bersama dan melahirkan suatu keputusan
 - c. *Ketua* dan pengurus beserta anggotanya saling menghargai pemikiran satu sama lain.
3. Kejujuran
 - a. Semua yang terlibat dalam organisasi tersebut harus bekerja dengan melandaskan kejujuran
 - b. Apabila menyampaikan suatu informasi harus sesuai dengan realita yang ada
4. Keterbukaan
 - a. Harus ada keterbukaan dalam menyampaikan informasi

- b. Menentukan jalan keluar permasalahan secara bersama dan terbuka satu sama lain
 - c. Tidak menutup-nutupi masalah yang sedang terjadi kepada seluruh keanggotaan dan kepengurusan organisasi
5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas
- a. *Ketua* menghargai segala informasi yang diberikan bawahannya
 - b. Hubungan antara *ketua* dengan pengurus dan anggota berjalan dengan baik
 - c. *Ketua* dengan pengurus dan anggota saling menghargai satu sama lain

3.8.2 Variabel terikat (Y)

Variabel terikat (Y) adalah kinerja anggota, indikatornya sebagai berikut:

Peningkatan kinerja anggota organisasi dapat terjadi karena faktor-faktor seperti:

1. Kualitas pekerjaan (*quality of works*). Kualitas pekerjaan seseorang anggota akan menggambarkan kinerja yang dimilikinya. Bila kualitas kerja yang dihasilkan baik, maka hal itu menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik pula. Sedangkan apabila seorang anggota menghasilkan kualitas kerja yang buruk, maka dapat dilihat bahwa kinerja yang dimilikinya juga buruk.
2. Ketepatan waktu (*promptness*). Seorang anggota yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan *Standard Operating Procedures* (SOP) yang telah ada, didukung dengan kecepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, menandakan bahwa anggota tersebut memiliki kinerja yang baik
3. Inisiatif (*initiative*). Anggota yang memiliki inisiatif yang tinggi akan melaksanakan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Ia

juga senantiasa aktif dalam menemukan pengetahuan, kreativitas, maupun informasi baru yang dapat menunjang pekerjaannya. Hal ini tentu saja akan menghasilkan kinerja yang baik dari anggota yang memiliki inisiatif tinggi tersebut.

4. Kemampuan (*capability*). Kinerja yang baik dapat diamati dari kemampuan yang dimiliki seorang anggota. Anggota dengan kemampuan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.
5. Komunikasi (*communication*). Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan anggota. Komunikasi yang baik dari seorang anggota membuatnya mampu berinteraksi dan berkomunikasi baik secara horizontal yaitu dengan teman sesama anggota maupun vertikal yaitu dengan atasannya. Ini dapat dijadikan sebagai alat bagi anggota tersebut untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dimiliki anggota tersebut. Segala sesuatu yang dikomunikasikan dengan baik akan menghasilkan kondisi yang baik.

3.9 Teknik Pengumpulan Data

3.9.1 Kuesioner (angket)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik angket (kuesioner). Teknik angket (kuesioner) ini adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Jenis angket (kuesioner) yang diberikan adalah jenis angket (kuesioner) langsung yang

pengumpulan datanya menurut informasi tentang diri responden. Data hasil pengisian angket (kuesioner) adalah data yang dijadikan acuan data primer untuk menjawab permasalahan pada penelitian ini.

3.9.2 Observasi

Cara pengumpulan data dengan indera manusia disertai dengan melakukan pencatatan secara sistematis. Dalam penelitian ini observasi tak terstruktur, karena dalam metode ini peneliti lebih bebas mengamati peristiwa. (Rakhmat, 2001:85).

3.10 Skala Pengukuran Data

Teknik pengukuran item dalam angket atau kuesioner menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2003:86). Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun pertanyaan-pertanyaan.

Jawaban dari setiap pertanyaan yang menggunakan skala likert mempunyai nilai dari yang sangat positif sampai sangat negatif. Masing-masing jawaban memiliki bobot skor yang berbeda dari proses pemberian skor ini dihasilkan 5 kategori, yaitu:

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. Sangat setuju diberi skor | 5 |
| 2. Setuju diberi skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu diberi skor | 3 |

4. Tidak setuju diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju diberi skor 1

3.11 Populasi dan Sampel

3.11.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau fenomena yang di riset (Sugiono, 2002:55). Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa UPN “Veteran” Yogyakarta yang menjadi anggota aktif SEG UPN SC yaitu sebanyak 40 orang.

3.11.2 Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto, Prof. Dr. (Arikunto, 2001:109) dalam bukunya *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, mengatakan bahwa: Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel, yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.

Penentuan sampel menurut (Arikunto, 2008:116) adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%. Karena jumlah anggota SEG UPN SC tidak mencapai 100 orang maka sampling tidak perlu dilakukan.

3.12 Teknik Analisis Data

3.12.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. (Arikunto, 2006: 168-169) mengatakan, tinggi rendahnya validitas instrumen sejauh mana isi alat pengukur ditentukan oleh sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variable yang dimaksud.

Dengan jumlah sampel uji coba kuesioner sebanyak 30 responden, maka dilakukan analisis korelasi antara skor pernyataan dengan skor total. Apabila nilai $r_{xy} > r_{tabel} (N = 30 (\alpha : 0,05) = 0,361)$, maka dapat dinyatakan dalam penelitian ini valid.

Untuk mengukur validitas pengaruh iklim komunikasi organisasi menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

$\sum XY$ = jumlah perkalian antara skor variabel X dan skor variabel Y

$\sum X$ = jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = jumlah skor variabel Y

(Arikunto, 2006:170)

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas instrumen penelitian:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Iklim Komunikasi Organisasi

Indikator	No Butir	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Kepercayaan	1	0,486	0,361	Valid
	2	0,602	0,361	Valid
	3	0,540	0,361	Valid
	4	0,565	0,361	Valid
Pembuatan keputusan bersama	5	0,459	0,361	Valid
	6	0,609	0,361	Valid
	7	0,488	0,361	Valid
	8	0,615	0,361	Valid
Kejujuran	9	0,654	0,361	Valid
	10	0,479	0,361	Valid
	11	0,430	0,361	Valid
	12	0,437	0,361	Valid
Keterbukaan	13	0,733	0,361	Valid
	14	0,670	0,361	Valid
	15	0,854	0,361	Valid
	16	0,789	0,361	Valid
Mendengarkan dalam komunikasi ke atas	17	0,862	0,361	Valid
	18	0,597	0,361	Valid
	19	0,595	0,361	Valid
	20	0,811	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.2 di atas, dapat diketahui $r_{xy} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner pada item-item pernyataan iklim komunikasi organisasi adalah valid.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Kinerja Anggota SEG UPN SC

Indikator	No Butir	r_{xy}	r_{tabel}	keterangan
Kualitas Pekerjaan	21	0,554	0,361	Valid
	22	0,502	0,361	Valid
	23	0,411	0,361	Valid
	24	0,647	0,361	Valid
Ketepatan Waktu	25	0,667	0,361	Valid
	26	0,614	0,361	Valid
	27	0,569	0,361	Valid
	28	0,691	0,361	Valid
Inisiatif	29	0,572	0,361	Valid
	30	0,620	0,361	Valid
	31	0,657	0,361	Valid
	32	0,582	0,361	Valid
Kemampuan	33	0,722	0,361	Valid
	34	0,726	0,361	Valid
	35	0,661	0,361	Valid
	36	0,546	0,361	Valid
Komunikasi	37	0,598	0,361	Valid
	38	0,661	0,361	Valid
	39	0,420	0,361	Valid
	40	0,702	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.3 di atas, dapat diketahui bahwa $r_{xy} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga semua pernyataan dalam dalam kuesioner pada item-item pernyataan kinerja anggota adalah valid.

3.12.2 Uji Reliabilitas

Instrumen selain harus valid juga harus teruji standar reliabilitasnya. (Arikunto, 2006: 178) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik. Suatu hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut dapat dipercaya, sehingga mendapatkan hasil yang tetap dan konsisten. Rumus reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = jumlah pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = total varians

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha* dengan jumlah sampel uji coba kuesioner sebanyak 30 responden. Suatu instrument penelitian dapat dinyatakan reliabel apabila $t_{\alpha} > 0,60$. Perhitungan reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0*.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas instrument penelitian:

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kepercayaan	0,882	0,60	Reliabel
Pembuatan Keputusan Bersama	0,879	0,60	Reliabel
Kejujuran	0,882	0,60	Reliabel
Keterbukaan	0,868	0,60	Reliabel
Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas	0,870	0,60	Reliabel
Kualitas Pekerjaan	0,879	0,60	Reliabel
Ketepatan Waktu	0,879	0,60	Reliabel
Inisiatif	0,865	0,60	Reliabel
Kemampuan	0,878	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,875	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

3.123 Regresi

Metode regresi sebatas menyatakan hubungan yang mana semakin besar korelasinya maka semakin besar hubungan kedua variable tersebut. Lebih dari itu metode korelasi tidak hanya menyatakan hubungan, metode ini juga menyatakan prediksi. Prediksi variable dependen atau (Y) melalui variable independen atau (X) yang telah ditentukan.

Regresi linier sederhana adalah sebuah prosedur untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk persamaan antara variable independen dengan variable dependen tunggal. Dalam regresi linier sederhana hanya ada satu variable independen dan satu variable dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$\hat{Y} = \alpha + bX$$

\hat{Y} merupakan variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X merupakan variabel independen

α merupakan Konstanta (nilai Y' apabila $X = 0$)

b merupakan koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Persamaan di atas dapat diperoleh dengan rumus

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

$$\alpha = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara
- _____. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2008. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fauzi, Ahmad., & Sarwitri Sarwoprasodjo. (2014). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Aparatur di Pemerintahan Desa. *Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, IPB*, (3)2, 2302-7517
- J. Supranto. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi* Jilid 1, Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga
- Kriyono, Rachmat. 2010. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana
- Liliweri, Alo. 2004. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: Mandar Maju
- _____. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- M.A Morissan. 2009. *Teori Komunikasi Organisasi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Muhammad, Arni. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nugraheni, Mutya Ruci. 2015. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Buana Alam Tirta Yogyakarta [Skripsi]. Yogyakarta (ID): UPN “Veteran” Yogyakarta
- Prakasa, Febrianto Genta. 2018. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Himakom UPN “Veteran” Yogyakarta [Skripsi]. Yogyakarta (ID): UPN “Veteran” Yogyakarta
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: MediaKom
- Rafsandjani, dan Rieza Firdian. 2017. *Pengantar Bisnis Bagi Pemula*. Malang: CV Kautsar Abadi
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*, Edisi Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- R Wayne Pace & Don F Faules. 2001. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- _____. 2005. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo
- Sendjaja, Sasa Djuarsa. 1993. *Pengantar Komunikasi*: Universitas Terbuka
- Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- _____. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

_____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

Trihendradi, C. 2013. *Langkah Praktis Menguasai Statistik untuk Ilmu Sosial dan Kesehatan*. Yogyakarta: Andi

<https://seg.org/>