

**IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA**

**(Studi Korelasi Antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Produktivitas  
Kerja Karyawan Kontrak di Radio PTPN Surakarta)**



**Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana  
pada Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sebelas Maret Surakarta**

**Disusun oleh :**

**Zahra Noor Eriza**

**NIM D0208115**

**ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA**

**2013**

*commit to user*

## **PERSETUJUAN**

**Telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan**

**Panitia Penguji Ujian Skripsi**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Universitas Sebelas Maret Surakarta**

**Dosen Pembimbing**



**Drs. Haryanto, M.Lib**

**NIP. 196006131986011001**

*commit to user*

## PENGESAHAN

**Skripsi ini Telah Diuji dan Disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret Surakarta**

**Hari :**

**Tanggal :**

**Panitia Penguji :**

**Dra. Hj. Soriah, M.Si**  
**NIP. 19530726 197903 2001**




(.....)  
**Ketua**

**Drs. Sri Urip Haryati, M.Si**  
**NIP. 19570821 198303 2001**



(.....)  
**Sekretaris**

**Drs. Haryanto, M.Lib**  
**NIP. 19600613 198601 1001**



(.....)  
**Penguji**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik**  
**Universitas Sebelas Maret Surakarta**



  
**Prof. Drs. H. Pawito, P.hD**  
**NIP. 195408051985031002**

## MOTTO

**Sesudah Kesulitan itu ada Kemudahan**

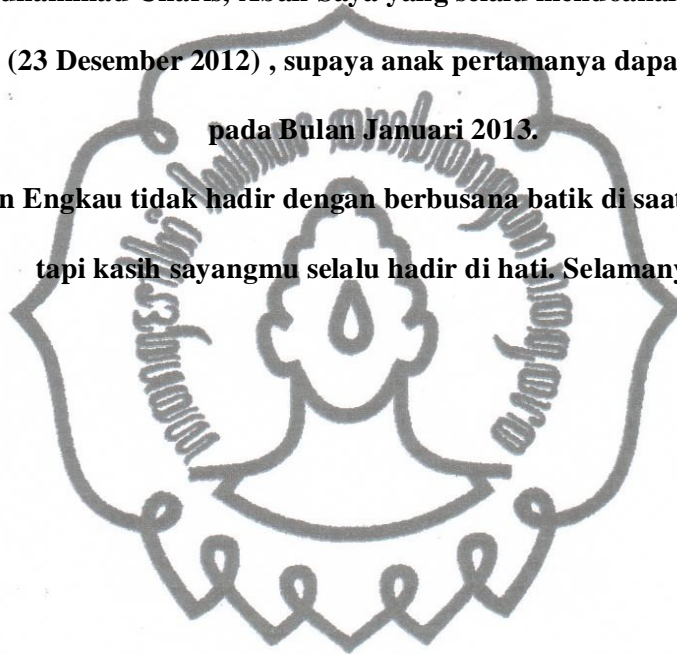


## PERSEMBAHAN

**Karya sederhana ini Saya persembahkan untuk :**

**(Alm) Muhammad Charis, Abah Saya yang selalu mendoakan hingga akhir usianya (23 Desember 2012) , supaya anak pertamanya dapat lulus kuliah pada Bulan Januari 2013.**

**Meskipun Engkau tidak hadir dengan berbusana batik di saat Saya wisuda, tapi kasih sayangmu selalu hadir di hati. Selamanya.**



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kepada ALLAH SWT, karena atas berkat, rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Komunikasi

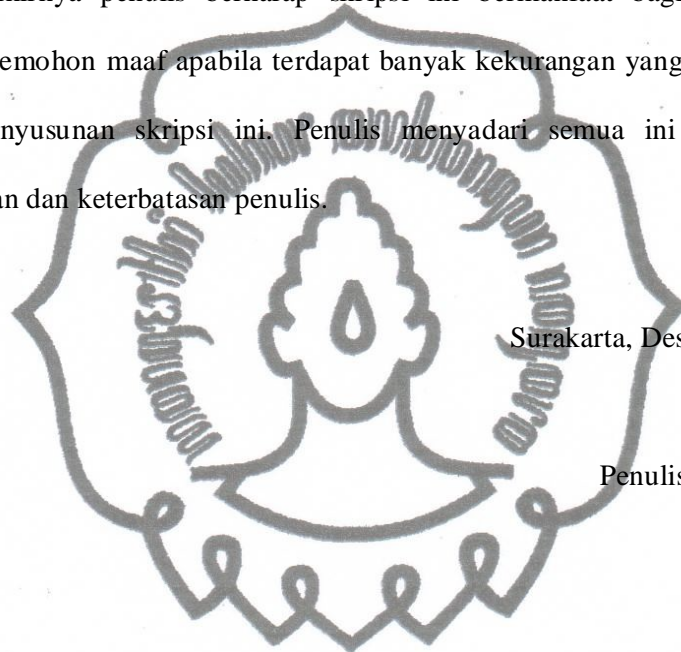
Skripsi yang berjudul IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA ( Studi Korelasi Antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak di Radio PTPN Surakarta) ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antar kedua variabel yakni iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak di Radio PTPN Surakarta.

Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari pihak lain. Dengan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prof.Drs.H.Pawito, P.hD, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Bapak Drs. Haryanto, M.Lib., selaku dosen pembimbing. Terima kasih untuk waktu, perhatian dan ilmu yang diberikan.
3. Keluarga besar Radio PTPN Surakarta, yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian..
4. Abah dan Mama, untuk setiap doa saat suka maupun duka untuk kemudahan hidup putrinya, serta kedua adik saya, yang memberi banyak warna warni dalam keluarga.
5. Muhammad Budi Setiawan, untuk setiap hal yang dilewati bersama.

6. Rekan-rekan Ilmu Komunikasi 2008
7. Teman seperjuangan, Pamela, Wilis, Lulu yang sering saya repotkan.
8. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu di sini.

Akhirnya penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan yang harus dibenahi dalam penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari semua ini terjadi karena kekurangan dan keterbatasan penulis.



Surakarta, Desember 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	i
PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis.....	11
E. Kerangka Pemikiran dan Teori.....	11
1. Tinjauan Mengenai Komunikasi Organisasi.....	11
2. Tinjauan Mengenai Produktivitas Kerja.....	28
3. Hubungan Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Kerja.....	41



4. Status Sosial Ekonomi Karyawan Kontrak dan Produktivitas Kerja.....	44
F. Hipotesis .....	51
G. Definisi Konseptual dan Operasional.....	52
1. Definisi Konseptual.....	52
2. Definisi Operasional .....	56
H. Metodologi Penelitian.....	58
1. Tipe Penelitian.....	58
2. Lokasi Penelitian .....	59
3. Populasi dan Sampel .....	59
4. Metode Penelitian .....	60
5. Teknik Pengumpulan Data .....	61
6. Jenis Data .....	61
7. Analisis Data dan Teknik Pengujian Hipotesis .....	61
<b>BAB II : DESKRIPSI LOKASI .....</b>	<b>66</b>
A. Sejarah Berdirinya Radio PTPN Surakarta.....	66
B. Tujuan Pendirian Radio PTPN Surakarta .....	70
C. Penggunaan Gelombang Radio .....	71
D. Lokasi Radio PTPN Surakarta .....	74
E. Perkembangan Struktur Organisasi .....	75
F. Visi dan Misi Radio PTPN Surakarta .....	76
G. Struktur Organisasi.....	77
<b>BAB III : PENYAJIAN DATA .....</b>	<b>83</b>

A. VARIABEL IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI .....	83
1. Kepercayaan .....	84
2. Pembuatan Keputusan Bersama .....	88
3. Kejujuran .....	92
4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah .....	95
5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas .....	100
6. Perhatian pada tujuan-tujuan kinerja tinggi .....	103
B. VARIABEL PRODUKTIFITAS KERJA .....	109
1. Motivasi .....	110
2. Kedisiplinan .....	112
3. Etos Kerja .....	115
4. Ketrampilan .....	117
5. Pendidikan .....	120
6. Lingkungan dan Iklim Kerja .....	123
C. VARIABEL STATUS EKONOMI SOSIAL .....	128
1. Gaji Karyawan .....	128
2. Tingkat Pendidikan .....	129
3. 3. Pajak Listrik yang Dikeluarkan .....	130
BAB IV. ANALISIS DATA .....	134
BAB V. PENUTUP .....	140
A. Kesimpulan .....	140
B. Saran .....	141
DAFTAR PUSTAKA .....	
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

TABEL :		HALAMAN
I.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan sangat menaruh kepercayaan tinggi kepada saya” .....	85
II.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Kepercayaan saya pada pimpinan berkaitan dengan peran dan tanggung jawab sangat tinggi” .....	86
III.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Sesama karyawan terlihat saling menaruh kepercayaan yang tinggi” .....	87
IV.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk memberikan saran sebelum mengambil keputusan” .....	89
V.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya sering memberikan ide dan saran dalam memecahkan persoalan yang dihadapi pimpinan” .....	90
VI.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Sesama karyawan berdiskusi tentang keputusan dari pimpinan yang berhubungan dengan karyawan” .....	91
VII.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Suasana dalam perusahaan diliputi kejujuran” .....	92
VIII.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan terlihat berterus terang mengemukakan pikirannya pada bawahan” .....	93
IX.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya merasa bebas dan tidak takut untuk tidak menyetujui pendapat dan tindakan pimpinan” .....	94
X.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan memberitahukan tentang pekerjaan yang harus dikerjakan” .....	95
XI.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan selalu memberitahukan informasi keadaan perusahaan pada para pegawai” .....	96
XII.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan <i>commit to user</i> ” .....	

	Menyediakan alat untuk memudahkan informasi perusahaan sampai pada karyawan (news letter, buklet,dll)” .....	97
XIII.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya selalu menceritakan masalah pekerjaan dengan pimpinan” .....	99
XIV.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan saya tentang perusahaan” .....	100
XV.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan menganggap penting informasi pekerjaan dari saya” .....	101
XVI.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan terlihat mempunyai komitmen terhadap tujuan berkinerja Tinggi (efektif dan efisiensi kerja)” .....	102
XVII.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya bekerja dengan apresiasi yang penuh dan pikiran yang sungguh-sungguh agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan” .....	104
XVIII.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Untuk hasil yang lebih sempurna saya selalu melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan saya” .....	105
XIX.	DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DI RADIO PTPN SURAKARTA .....	107
XX.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya adalah orang yang tekun dalam menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik, walaupun banyak rintangan” .....	108
XXI.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya siap bekerja lembur agar memperoleh insentif gaji yang lebih banyak” .....	110
XXII.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya selalu datang ke kantor tepat waktu” .....	112
XXIII.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya menyelesaikan tugas sesuai deadline yang ditetapkan” .....	113
XXIV.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya selalu memenuhi target perusahaan” .....	114
XXV.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya siap melakukan pekerjaan atau pengalaman baru yang belum pernah saya lakukan sebelumnya” .....	116

XXVI.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya dapat menggunakan seluruh fasilitas yang disediakan oleh kantor untuk menunjang pekerjaan” .....	117
XXVII.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya mengikuti dan paham mengenai perkembangan teknologi terbaru yang membantu pekerjaan” .....	118
XXVIII.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Bidang pekerjaan saya sesuai dengan disiplin ilmu saat sekolah atau kuliah” .....	120
XXIX.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Disiplin ilmu saat sekolah atau kuliah banyak membantu terselesainya pekerjaan saya” .....	121
XXX.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam team work bersama rekan kerja yang lain” .....	122
XXXI.	Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Lingkungan kerja terasa nyaman, bila ada persaingan yang terjadi \adalah persaingan yang sehat” .....	124
XXXII.	DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL PRODUKTIFITAS KERJA .....	125
XXXIII.	Gaji karyawan yang diterima .....	127
XXXIV.	Kategori Tingkat pendidikan Responden .....	130
XXXV.	Jumlah pajak listrik responden perbulan .....	131
XXXVI.	DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL STATUS EKONOMI SOSIAL .....	133

## ABSTRAK

**Zahra Noor Eriza, D0108115, Iklim Komunikasi dan Produktivitas Kerja (Studi Korelasi Antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak di Radio PTPN Surakarta), 143 halaman.**

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Iklim komunikasi yang harmonis di dalam suatu organisasi perusahaan, akan mempermudah interaksi antar sesama anggota organisasi perusahaan. Setiap karyawan, memiliki tanggung jawab untuk menjaga produktivitas kerjanya. Meskipun dengan latar belakang status sosial ekonomi yang berbeda-beda, karyawan dituntut memiliki produktivitas yang tinggi sebagai usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah : Adakah hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan produktivitas kerja di kalangan karyawan kontrak Radio PTPN Surakarta dan adakah hubungan antara status sosial ekonomi dan produktivitas kerja di kalangan karyawan kontrak Radio PTPN Surakarta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis eksplanatif, metode survei, dengan teknik kuisioner, wawancara dan kepustakaan. Data dianalisis dengan Korelasi Tata Jenjang Kendall. Dilaksanakan di Radio PTPN Surakarta dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yakni 35 orang. Hasil penelitian ini adalah 1) Menunjukkan korelasi antara variabel independen (X) iklim komunikasi organisasi dan variabel dependen (Z) produktivitas kerja diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,425 berarti nilai positif karena berada pada nilai 0 sampai 1. Maka dapat disimpulkan ada hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan produktivitas karyawan. 2) Menunjukkan korelasi antara variabel kontrol (Z) status sosial ekonomi dan variabel dependenn (Y) produktivitas kerja diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,625 berarti nilai positif karena berada pada nilai 0 sampai 1. Maka dapat disimpulkan ada hubungan antara status sosial ekonomi dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Survei, Iklim Komunikasi Organisasi, Produktivitas Kerja

*commit to user*

## ABSTRACT

**ZAHRA NOOR ERIZA, D0108115, THE COMMUNICATION CLIMATE AND THE WORK PRODUCTIVITY, (A Correlation Study between the Organizational Communication Climate and the Work Productivity of the Contracted Employers in PTPN Radio Surakarta), 143 pages.**

Communication is one of human's base activities. Harmonious communication climate in an organization will facilitate the interactions among the members of organization. Each employee has his own responsibility in preserving his work productivity. Although having varied social-economic status background, each employee is claimed to have high level of productivity as an effort to achieve the organization's goals.

The issues will be studied in this study are: Is there any relationship between the organizational communication climate and work productivity among the contracted employees of PTPN Radio Surakarta and is there any relationship between the social-economic status and work productivity among the contracted employees of PTPN Radio Surakarta.

This study uses explanatory quantitative approach, survey method, questionnaire technique, interviews and literature study. The data is analyzed by Kendall's Rank Correlation. This study is carried out in PTPN Radio Surakarta by using all of the population as the sample, which are 35 employees. The result of this study are: 1) Showing a correlation between the independent variable (X), the organizational communication climate and the dependent variable (Z), work productivity, it is obtained a correlation coefficient of 0.425, which means that it values positive because it is placed between 0 and 1. It can be concluded that there is a relationship between the organizational communication climate and the employees' productivity. 2) Showing a correlation between the control variable (Z) social-economic status and the dependent variable (Y) work productivity, it is obtained a correlation coefficient of 0.626, which means that it values positive because it is placed between 0 and 1. Thus, it can be concluded that there is a relationship between the social-economic status and the employees' productivity.

Keywords : Survey, Organizational Communication Climate, The Work Productivity

## BAB I PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Komunikasi adalah proses yang tidak dapat dilepaskan dari kehidupan manusia. Sejak manusia dilahirkan, komunikasi digunakan sebagai sarana pengenalan terhadap diri sendiri. Dalam kehidupan sosial, komunikasi mempermudah proses interaksi, dimana setiap individu saling bertukar pesan / informasi dan memerankan fungsinya secara bergantian, yakni sebagai komunikator (penyampai pesan) dan sebagai komunikan (penerima pesan).

Pawito dan C Sardjono mencoba mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses dengan mana suatu pesan dipindahkan atau dioperkan (lewat suatu saluran) dari suatu sumber kepada penerima dengan maksud mengubah perilaku, perubahan dalam pengetahuan, sikap dan atau perilaku *overt* lainnya. Sekurang-kurangnya didapati empat unsur utama dalam model komunikasi yaitu sumber (*the source*), pesan (*the message*), saluran (*the channel*) dan penerima (*the receiver*).<sup>1</sup>

Wilbur Schramm menyatakan komunikasi sebagai suatu proses berbagi (*sharing process*). Schramm menguraikannya sebagai berikut :

“Komunikasi berasal dari kata-kata (bahasa) Latin *communis* yang berarti umum (*common*) atau bersama. Apabila kita berkomunikasi, sebenarnya kita sedang berusaha menumbuhkan suatu kebersamaan

---

<sup>1</sup> Pawito, dan C Sardjono. *Teori-Teori Komunikasi. Buku Pegangan Kuliah Fisipol Komunikasi Massa S1 Semester IV*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 1994, hal.12.



kebersamaan (*commonnes*) dengan seseorang. Yaitu kita berusaha berbagi informasi, ide atau sikap. Seperti dalam uraian ini, misalnya saya sedang berusaha berkomunikasi dengan para pembaca untuk menyampaikan ide bahwa hakikat sebuah komunikasi sebenarnya adalah usaha membuat penerima atau pemberi komunikasi memiliki pengertian (pemahaman) yang sama terhadap pesan tertentu”.<sup>2</sup>

Dari uraian tersebut, definisi komunikasi menurut Schramm tampak lebih cenderung mengarah pada sejauh mana keefektifan proses berbagi antarpelaku komunikasi. Schramm melihat sebuah komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berhasil melahirkan kebersamaan (*commonness*), kesepahaman antara sumber (*source*) dengan penerima (*audience*)-nya. Menurutnya, sebuah komunikasi akan benar-benar efektif apabila *audience* menerima pesan, pengertian dan lain-lain persis sama seperti apa yang dikehendaki oleh penyampai.

Komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih dapat berhasil dengan baik, apabila syarat-syaratnya terpenuhi, yakni, *pertama*, jelas, yaitu dinyatakan ke dalam bahasa yang dimengerti oleh si penerima. *Kedua*, tepat, yaitu dalam hal orang yang dituju untuk diberi berita atau informasi yang perlu disampaikan.

*Ketiga*, sasaran, tujuan pemberian berita atau informasi sebaiknya sesuai dengan yang diharapkan si pengirim.

Ketercapaian tujuan komunikasi merupakan keberhasilan komunikasi. Keberhasilan ini tergantung dari berbagai faktor, yakni, *komunikator* (pengirim

---

<sup>2</sup> Suprpto, Tommy, *Pengantar Teori Komunikasi*, Yogyakarta, Media Pressindo, Yogyakarta, 2006, hal.2-3

pesan). Komunikator merupakan sumber dan pengirim pesan. Kepercayaan penerima pesan pada komunikator serta ketrampilan komunikator dalam melakukan komunikasi menentukan keberhasilan komunikasi.

Selanjutnya, *pesan* yang disampaikan. Keberhasilan komunikasi tergantung dari daya tarik pesan itu sendiri, kesesuaian pesan dengan kebutuhan penerima pesan dan lingkup pengalaman yang sama (*area of shared experience*) antara pengirim dan penerima pesan tentang pesan tersebut, serta peran pesan dalam memenuhi kebutuhan penerima pesan.

*Komunikasikan* (penerima pesan). Keberhasilan komunikasi tergantung dari kemampuan komunikasikan menafsirkan pesan, kesadaran komunikasikan bahwa pesan yang diterima memenuhi kebutuhannya, serta perhatian komunikasikan terhadap pesan yang diterima.

*Konteks*. Komunikasi berlangsung dalam *setting* atau lingkungan tertentu. Lingkungan yang kondusif (nyaman, menyenangkan, aman, menantang) sangat menunjang keberhasilan komunikasi.

*Sistem penyampaian*. Sistem penyampaian pesan berkaitan dengan metode dan media. Metode dan media yang sesuai dengan berbagai jenis indera penerima pesan yang kondisinya berbeda-beda akan sangat menunjang keberhasilan komunikasi.

Bila di dalam proses komunikasi seluruh faktor tersebut dalam saling pengertian dan dapat saling mempengaruhi dalam rangka terwujudnya keberhasilan komunikasi atau tujuan dari komunikasi, maka hal ini disebut dengan komunikasi harmonis.

Dalam kehidupan yang lebih kompleks, proses komunikasi akan semakin melibatkan banyak pihak. Setiap individu tidak hanya bertemu dengan satu atau dua orang saja, atau terbatas pada kelompoknya saja. Tuntutan kehidupan mengharuskan seseorang untuk berinteraksi dengan kelompok-kelompok yang lebih besar dengan orientasi, kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda, yakni di dalam suatu lingkungan organisasi.

Schein mengemukakan bahwa

“Organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi mengenai hierarki otoritas dan tanggung jawab.”<sup>3</sup>

Lingkungan organisasi menuntut para anggota di dalamnya untuk dapat berkomunikasi antara satu dengan yang lain. Dalam menjalankan peran dan tanggung jawab, anggota organisasi senantiasa berinteraksi dan bekerja sama dengan anggota organisasi yang lain. Setiap anggota organisasi akan menjalankan perannya sebagai komunikator dan komunikan yang akan saling bertukar peran dalam menyampaikan pesan informasi. Bila pertukaran pesan tersebut terjadi secara efektif, maka akan tercipta komunikasi harmonis. Terjalannya komunikasi harmonis ini akan membentuk suatu iklim komunikasi di dalam organisasi.

Frase iklim komunikasi organisasi menggambarkan suatu kiasan bagi iklim fisik, cara orang bereaksi terhadap aspek organisasi menciptakan suatu iklim organisasi. Iklim komunikasi ada yang bersifat positif dan negatif.

---

<sup>3</sup> Muhammad, Arni, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta, Bumi Aksara, 1995, hal.23.

Iklm komunikasi yang bersifat positif dapat mendorong hasil kerja yang optimal, sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya iklim komunikasi yang negatif, dapat menghambat kinerja karyawan dalam organisasi yang mengakibatkan organisasi berjalan menuju keujung tanduk kehancurannya.

Redding memaparkan sebagai berikut :

“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 dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi, secara aktif memberi penyuluhan kepada para 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.”<sup>4</sup>

Dari pemaparan di atas, iklim komunikasi di dalam sebuah organisasi itu penting karena secara tidak langsung iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup orang-orang di dalam sebuah organisasi. Pengaruh dari iklim komunikasi tersebut dapat dilihat dalam proses kegiatan kerja yang berlangsung, Interaksi yang terjalin antara anggota organisasi dan perkembangan orang-orang di dalam organisasi.

Iklm komunikasi yang baik sangat besar pengaruhnya dalam suatu organisasi, salah satunya berpengaruh pada peningkatan produktivitas

---

<sup>4</sup> Pace Wayne R. & Faules Don, *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Terjemahan Dedy Mulyana, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2001, hal.147

kerja anggota organisasi. Hal ini dapat terjadi karena iklim mempengaruhi usaha anggota organisasi.

Menurut Komarudin<sup>5</sup> secara filosofi produktivitas adalah pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Payaman Simanjuntak<sup>6</sup>, Secara definisi kerja kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu.

Produktivitas kerja mengacu pada beberapa hal yakni aktivitas, yang merupakan pekerjaan itu sendiri, langkah-langkah perencanaan kerja, pelaksanaan kerja, kualitas kerja, hasil kerja dan pola waktu yang digunakan dalam bekerja, yang senantiasa berorientasi pada mutu kehidupan yang lebih baik dan tujuan perusahaan.

Iklim komunikasi di dalam organisasi perusahaan erat kaitannya dengan sikap individu dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan disini, bisa dilakukan secara sendiri atau mandiri, tetapi dapat juga dilakukan dengan bekerja sama dengan orang lain. Dalam melakukan pekerjaannya, banyak hal yang mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan tersebut. Sehingga masing-masing individu menghasilkan keluaran atau hasil kerja yang berbeda-beda.

---

<sup>5</sup> Komaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*, Jakarta, Bumi Askara, 1992, hal.121

<sup>6</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Lembaga Penerbitan FE.UI, 1985, hal.19

PT. Radio PTPN Surakarta atau yang lebih dikenal dengan Radio PTPN Surakarta adalah salah satu perusahaan di Solo yang bergerak di bidang kepenyiaran. Radio PTPN Surakarta ini terdiri dari beberapa unsur yaitu, manusia, sasaran, pekerjaan, tempat kedudukan, struktur, teknologi dan manusia. Namun, dari beberapa unsur tersebut, manusia merupakan unsur yang terpenting. Sebab keberhasilan dan ketidakberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada kesungguhan serta kemampuan kerja seluruh anggota untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Oleh karena itu adanya dukungan dari para pegawai yang bekerja secara profesional, efektif dan efisien dengan prosedur kerja yang telah ditargetkan baik mengenai mutu maupun jumlahnya.

Komunikasi antar level manajemen atau sesama level manajemen di Radio PTPN Surakarta dilakukan secara langsung maupun tidak langsung baik formal maupun informal. Komunikasi langsung dapat terjadi pada forum-forum rapat formal yang dilakukan setiap dua minggu sekali. Forum informal bisa terjadi saat makan siang bersama, dimana sesama karyawan bisa saling bercerita mengenai pekerjaannya masing-masing.

Produktivitas merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Radio PTPN Surakarta yang sudah bertahan selama 45 tahun ini, mulai bulan Juli 2011, berada di bawah kepemilikan PT. Putra Nugeraha Grup. Perpindahan kepemilikan sekaligus mengubah sistem manajemen yang berlaku. Salah satu prosedural manajemen yang baru adalah Radio PTPN Surakarta ini mempekerjakan seluruh karyawan dengan status karyawan kontrak. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja. Menurut UU No 13 tahun 2003<sup>7</sup>, karyawan kontrak didefinisikan sebagai pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha, terbatas untuk jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Untuk Radio PTPN, karyawan dikontrak selama enam bulan, yang kemudian kontrak akan diperbarui ulang bila karyawan tersebut akan dipekerjakan kembali.

Status karyawan kontrak untuk karyawan yang bekerja Radio PTPN Surakarta menuntut setiap individu untuk senantiasa mampu bekerja secara optimal, karena perusahaan dapat memutuskan kontrak kerja ketika masa kontrak kerja sudah berakhir bila karyawan tidak lagi dapat memenuhi kewajibannya terhadap tujuan perusahaan.

Menurut Farhan Arief sebagai Manager Siaran Radio PTPN Surakarta mengatakan bahwa di Radio PTPN Surakarta belum menunjukkan adanya kenyamanan dalam suasana kerjanya karena masih ada kekurang kompakannya antara teman sekerja, sering terjadi konflik karena adanya mis komunikasi

---

<sup>7</sup> Undang-undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia, diakses dari <http://www.menkokesra.go.id/node/334>, pada tanggal 2 Januari 2012 pukul 10.45.

dalam informasi karena adanya perbedaan tingkat pendidikan. Sehingga menyebabkan adanya kesalahpahaman dalam menerima informasi.

Dari pemahaman di atas dapat dilihat, bahwa koordinasi dalam perusahaan itu perlu. Usaha kerjasama merupakan dasar bagi setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Salah satu cara mencapai tujuan adalah menjalin komunikasi yang baik antara karyawan yang nantinya mampu memotivasi meningkatkan produktivitas pada tiap individu dalam bekerja.

Keinginan seorang karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya juga berdasarkan beberapa faktor seperti besarnya upah yang diterima, apakah sesuai dengan beban kerja yang tanggung serta motivasi pada tiap karyawan untuk selalu bekerja dengan lebih baik setiap harinya.

Penelitian ini nantinya akan meneliti ada tidaknya pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak di Radio PTPN Surakarta dengan memperhatikan tingkat pendidikan dan kepuasan terhadap upah kerja karyawan. Peneliti akan melihat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap tingkat produktivitas karyawan kontrak di Radio PTPN Surakarta.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Dari apa yang telah diungkapkan dalam latar belakang masalah diatas, peneliti merumuskan permasalahan yang ingin dikaji, yaitu :



1. “Apakah ada hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan produktivitas kerja di kalangan karyawan kontrak Radio PTPN Surakarta?”
2. “Apakah ada hubungan antara status sosial ekonomi dan produktivitas kerja di kalangan karyawan kontrak Radio PTPN Surakarta?”

### C. TUJUAN PENELITIAN

Secara umum tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan produktivitas kerja di kalangan karyawan kontrak Radio PTPN Surakarta.
2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara status sosial ekonomi dan produktivitas kerja di kalangan karyawan kontrak di Radio PTPN Surakarta.

### D. MANFAAT PENELITIAN

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menguji teori-teori yang berhubungan dengan komunikasi organisasi. Dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya mengenai analisis iklim komunikasi organisasi dalam kegiatan berorganisasi.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah organisasi, juga dapat dijadikan masukan dan informasi bagi suatu organisasi khususnya Radio PTPN Surakarta untuk menciptakan iklim komunikasi organisasi yang kondusif di dalamnya dengan harapan tercipta peningkatan produktivitas kerja pada organisasi yang bersangkutan

## E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN TEORI

### 1. Tinjauan Mengenai Komunikasi Organisasi

#### a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan alat yang utama bagi para anggota organisasi untuk bekerja sama. Komunikasi membantu menyatukan organisasi dengan memungkinkan para anggota organisasi berinteraksi satu sama lain dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi yang diharapkan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Chester Barnard bahwa

“Setiap teori organisasi yang tuntas, komunikasi akan menduduki tempat yang utama, karena susunan, keleluasaan dan cakupan organisasi secara keseluruhan ditentukan oleh teknik komunikasi.”<sup>8</sup>

Setiap kerjasama tidak terlepas dari adanya pertentangan dan perbedaan pendapat. Hal ini mengingat dalam suatu organisasi sebagai tempat atau wadah kegiatan serta sarana pemenuhan kebutuhan individu, maka setiap individu akan memiliki sikap dan karakteristik yang

---

<sup>8</sup>Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2002, hal. 181

berbeda-beda sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman yang akan menghambat kelancaran pelaksanaan kerja. Untuk menghindari kesalahpahaman tersebut dapat diatasi dengan mengembangkan suatu bentuk dan jalur komunikasi yang baik di dalam organisasi.

Pengertian komunikasi menurut Alex S. Nitisemito<sup>9</sup> adalah

“Jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan akhirnya dilaksanakan.”

Sedangkan menurut Miftah Thoha<sup>10</sup>

“Komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain.”

Sementara itu komunikasi menurut Onong Uchjana Effendy<sup>11</sup>

“Proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu.”

Berdasarkan ketiga pengertian di atas maka dapat peneliti simpulkan bahwa berkomunikasi adalah proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan menggunakan media tertentu untuk mendapatkan *feedback*.

#### b. Proses Komunikasi

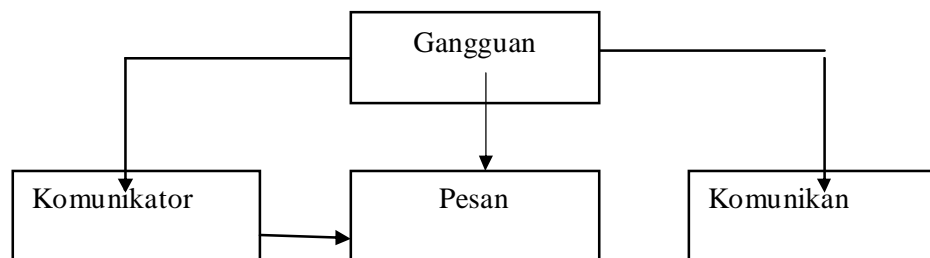
Secara sederhana, proses komunikasi dapat digambarkan sebagai berikut :

---

<sup>9</sup> Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1996, hal.14

<sup>10</sup> Thoha, Miftah, Op. Cit. hal 145

<sup>11</sup> Effendy, Onong Uchjana, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2001, hal.10



Gambar 1. Proses Komunikasi <sup>12</sup>

Proses komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi dimulai dari komunikator yang memiliki suatu informasi. Informasi ini selanjutnya disampaikan kepada komunikan dengan menggunakan saluran atau media yang menghubungkan komunikator dengan komunikan. Dalam proses ini, bisa terjadi suatu gangguan yaitu segala hal yang menghambat efektivitas komunikasi, maka penting artinya “umpan balik”. Umpan balik ini menunjukkan apakah telah terjadi perubahan individual atau organisasi sebagai hasil dari komunikasi.

Proses komunikasi disini bisa terjadi melalui proses tatap muka, atau secara langsung bertemu antara komunikator dan komunikan. Namun, di era yang semakin modern ini, komunikasi juga dapat dilakukan melalui perantara media atau alat.

*“ In the network organization, communication and exchange of information should be supported by modern information technologies,i.e., e-mail and document management systems integrated within an internet. These modern information technologies are said to increase the speed of information exchange and to allow the automatic recording of communications and informations without*

<sup>12</sup> Ibid.,hal.5.

*requiring any decision on what information should be formalized and what should not.*"<sup>13</sup>

c. Hierarki Komunikasi

Menurut Stephen W. Little John dalam bukunya "*Theories of Human Communication*"<sup>14</sup> hierrarki komunikasi dibagi atas :

1. Komunikasi interpersonal

Komunikasi individu yang terjadi antar manusia dengan media tatap muka.

2. Komunikasi kelompok

Proses komunikasi antar manusia dalam sebuah grup / kelompok kecil

3. Komunikasi organisasi

Proses komunikasi antar manusia yang terjadi dalam sebuah organisasi/kelompok kerja.

4. Komunikasi Massa

Proses komunikasi yang melibatkan komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok dan komunikasi organisasi.

d. Pengertian Organisasi

Ada bermacam-macam pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan organisasi. Schein mengemukakan bahwa

<sup>13</sup>Achim Oberg and Peter Walgenbach, *Hierarchical Structures of Communication in a Network Organization : Study in Bernouzh Company*, Germany, Gebler, 2009, Volume 2, 229, diakses dari [www.proquest.com/pqdauto](http://www.proquest.com/pqdauto), tanggal 19 Desember 2012

<sup>14</sup> Littlejohn, Stephen W, *Theories of Human Communication*, USA, Wadsworth, 2002, hal.14

“Organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi mengenai hierarki otoritas dan tanggung jawab.” Schein juga mengatakan bahwa “Organisasi memiliki karakteristik tertentu yaitu mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lain dan tergantung dengan komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut.”<sup>15</sup>

Sifat tergantung antara satu bagian dengan bagian lain menandakan bahwa organisasi yang dimaksudkan adalah merupakan suatu sistem. Setiap organisasi memerlukan koordinasi supaya masing-masing bagian dari organisasi bekerja dengan semestinya dan tidak mengganggu bagian lain. Tanpa koordinasi akan menyulitkan organisasi itu untuk berfungsi dengan baik.

#### e. Pengertian Komunikasi Organisasi

Ada beberapa persepsi tentang komunikasi organisasi dari pakar komunikasi yaitu <sup>16</sup>:

##### 1. Redding dan Sanborn

Mengemukakan bahwa komunikasi organisasi merupakan penerimaan dan pengiriman informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengella, komunikasi atasan dan bawahan, komunikasi upward atau komunikasi

<sup>15</sup> Muhammad, Arni, Loc.Cit., hal.23

<sup>16</sup> H.W.A.Widjaya, *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*, Jakarta, Rineka Cipta, 2000, hal.65

dari orang-orang yang sama level dalam organisasi, menulis dan komunikasi evaluasi program.

## 2. Katz dan Kahn

Mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi. Organisasi sebagai suatu sistem yang terbuka yang menerima energy dari lingkungannya dan mengubah energy menjadi produk.

## 3. Zelk dan Dance

Mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling bergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal.

Meskipun bermacam-macam persepsi dari para ahli mengenai komunikasi organisasi, tetapi dari beberapa hal umum dapat disimpulkan yaitu ;

1. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem yang terbuka yang kompleks, yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal.
2. Komunikasi organisasi meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah dan media
3. Komunikasi organisasi meliputi orang dan sikapnya, perasaannya , hubungannya dan ketrampilannya.

f. Karakteristik Organisasi<sup>17</sup>

1. Dinamis (cerdas), bisa diartikan terbuka terhadap perubahan dan tantangan baru dari lingkungan yang selalu berubah.
2. Memerlukan informasi
3. Mempunyai tujuan
4. Terstruktur, untuk mencapai tujuan biasanya membuat aturan aturan keputusan, kebijakan dan undang-undang hierarki.

g. Fungsi Organisasi<sup>18</sup>

1. Memenuhi kebutuhan pokok organisasi dalam rangka kelangsungan hidup organisasi
2. Mengembangkan tugas dan tanggung jawab
3. Memproduksi barang / jasa
4. Mempengaruhi dan dipengaruhi orang. Organisasi digerakkan oleh orang yang membimbing, mengelola dan mengarahkan yang menyebabkan pertumbuhan organisasi.

h. Karakteristik organisasi yang ideal menurut Weber<sup>19</sup>

1. Organisasi mempunyai hubungan jabatan-jabatan yang telah ditetapkan
2. Memiliki *job discription* yang jelas
3. Kewenangan jabatan jelas
4. Garis kewenangan sesuai jabatan hierarkis
5. Sistematuran ditetapkan secara tegas dan diformalkan
6. Mempunyai prosedur yang berlaku untuk semua anggota sistem
7. Penegakan disiplin bagi anggota sistem
8. Anggota sistem harus dapat memisahkan diri antara kepentingan umum/ organisasi dan kepentingan pribadi
9. Pegawai dipilih dengan pertimbangan kualifikasi teknik, alih koneksi, politik, koneksi keluarga dan koneksi lainnya.
10. Kenaikan jabatan berdasarkan senioritas dan prestasi kerja

MacLean dalam buku *Communications Theories, Origms, Methods, Uses*, mengatakan bahwa teori dapat dipandang sebagai

---

<sup>17</sup> Ibid,hal.66.

<sup>18</sup> Ibid,hal.32

<sup>19</sup> Ibid,hal.29



landasan berpijak bagi jalan berfikir kita. (*Theory can be thought of as our understanding of the way things work*)

Saverin juga menjelaskan

*“Theory : A set systematically related generalizations suggesting new observations for empirical testing”.*

Dari pendapat MacLean, Severin dan Tankard tersebut kita mendapat gambaran bahwa teori haruslah tersusun secara sistematis, runtut, jelas sehingga dapat dipandang sebagai landasan berpijak bagi jalan berfikir kita. Kesistematikan, keruntutan dan kejelasan teori ini disamping berperan sebagai landasan berpijak kita juga dapat digunakan untuk mengarahkan observasi-observasi atau penelitian-penelitian baru dalam rangka menguji teori tersebut secara empiric, dengan demikian teori membantu kita untuk menjelaskan segala sesuatu yang terjadi di lingkungan sekitar kita.

Begitu pula dengan fenomena teori-teori komunikasi. Secara umum teori-teori komunikasi membantu kita untuk memahami apa itu komunikasi, bagaimana prosesnya serta berbagai hal yang berkaitan dengannya. Untuk itu Dale Yorder dkk, dalam buku *Asas-asas Perilaku Organisasi*, berpendapat bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi, ide, sikap pikiran dan/atau pendapat. Adanya pertukaran menurut Dale Yorder dkk, menunjukkan bahwa komunikasi mestinya dilakukan oleh lebih dari satu orang dimana masing-masing pihak berusaha untuk memberi dan menerima informasi, ide, sikap, pikiran dan/atau pendapat. Perkataan pertukaran

*commit to user*

dalam definisi tersebut juga dapat kita terjemahkan sebagai suatu proses yang dalam hal ini adalah untuk memberi maupun menerima isi dari pesan yang dimaksud.

Sementara itu, Churden dan Sherman beranggapan bahwa komunikasi sering disebut sebagai jaringan yang mengikat bersama semua anggota dan kegiatan dalam suatu organisasi. Hal ini berarti bahwa untuk mempelajari suatu komunikasi dalam organisasi dibutuhkan suatu pengertian dan pendekatan yang memebrikan pandangan tersendiri dalam suatu organisasi serta komunikasi yang ada di dalamnya.

Menurut Redding dan Sanborn komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Sedangkan menurut Katz dan Kahn komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi. Zelk an Dance mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Menurut Thayer komunikasi organisasi adalah proses interkomunikasi dalam beberapa cara dalam menangani arus data yang dan melayani komunikasi organisasi.

Dalam penelitian ini mengenai konsep komunikasi organisasi yang akan digunakan adalah menurut Redding dan Sanborn, sebagaimana telah dijelaskan bahwa komunikasi organisasi

merupakan pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Dia mengatakan bahwa komunikasi organisasi meliputi komunikasi internal, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi dari atasan kepada bawahan dan komunikasi *upward* komunikasi dari orang-orang selevel dalam tingkatan organisasi.

Wayne Pace dan Don f. Faules dalam bukunya yang berjudul “*Komunikasi Organisasi Strategi dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*” menyatakan bahwa :

“Iklim komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Kita mengasumsikan bahwa iklim berkembang dari interaksi antara sifat-sifat suatu organisasi dan persepsi individu atas sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai kualitas pengalaman relatif pada organisasi”

Selanjutnya Redding menjelaskan bahwa :

“Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberikan mereka kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong mereka dan member mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka , menyertakan informasi yang terbuka dan cukup rentang organisasi, mendengarkan dengan perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi, secara aktif member penyuluhan kepada anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan member tantangan”

Ini menunjukkan penentuan dan peneguhan eksistensi pengaruh komunikasi dalam organisasi tergantung pada anggota

*commit to user*

organisasi. Melalui proses interaksi para anggota organisasi dapat mengetahui adanya kepercayaan, dukungan keterbukaan, perhatian dan keterusteragan. Sehingga iklim komunikasi dapat berubah menurut cara-cara pengaruh komunikasi melalui interaksi antar anggota organisasi.

i. Iklim Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi mengandung pengertian secara gramatikal, yaitu iklim organisasi dan iklim komunikasi, masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi

Mengenai konsep dari iklim organisasi para ahli belum memiliki kesepakatan yang sama. Namun demikian sudah ada hal-hal yang umum disepakati, dan belum disepakati, antara lain :

- a. Jame dan Jones membedakan iklim psikologis yang dipersepsi individu mengenai organisasi dengan iklim organisasi yang menunjuk kepada ciri global dari lingkungan organisasi yang mencolok mata anggota.
- b. Juga ada persetujuan bahwa iklim lebih bersifat deskriptif daripada afektif atau evaluatif
- c. Juga diterima secara umum bahwa iklim timbul dari dan diperkuat oleh praktik organisasi yang mungkin terbatas pada

aktivitas yang sistematis dan yang telah menjadi kebiasaan yang mendalam, serta penting oleh organisasi atau anggotanya.

- d. Ada ketidaksepakatan mengenai bagaimana iklim itu secara umum. Beberapa peneliti menduga bahwa suatu set dimensi atau pernyataan yang deskriptif dapat digunakan untuk mencirikan iklim dan sistem.
- e. Juga diperdebatkan apakah iklim itu konsep yang objektif atau subjektif.
- f. Diperkirakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi tingkah laku anggota organisasi.
- g. Iklim juga mempunyai pertalian dengan kultur organisasi. Secara umum iklim kelihatannya adalah satu bentuk bukan suatu pengganti kultur.

Seperti yang diungkapkan Arni Muhammad bahwa iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan interna organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Sedangkan Payne dan Pugh mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan

anggota terhadap suatu sistem sosial. Selanjutnya, Litwin dan Stringers memberikan dimensi iklim sebagai berikut :<sup>20</sup>

- a. Rasa tanggung jawab
- b. Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan
- c. Ganjaran atau reward
- d. Rasa persaudaraan
- e. Semangat tim

Kemudian Hillrieger dan Slocum (Jablin, 1987) mengatakan iklim organisasi adalah suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota dan lingkungannya.

Jadi secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa iklim organisasi dapat dipelajari dengan mengobservasi jumlah otonomi secara individual, kebebasan yang dialami oleh individu, tingkat dan kejelasan struktur dan posisi yang dibebankan kepada pekerja, orientasi ganjaran dan organisasi dan banyaknya sokongan serta kehangatan yang diberikan kepada pekerja.

Disamping itu, hal-hal yang disepakati diantara para ahli<sup>21</sup>

- a. Iklim organisasi adalah suatu konsep yang masih menjadi pembicaraan para pakar.
- b. Iklim bersifat deskriptif daripada efektif evaluatif
- c. Iklim timbul dari dan diperkuat oleh praktik organisasi kerana sudah biasa.
- d. Iklim juga mempunyai pertalan dengan kultur organisasi

---

<sup>20</sup> Ibid, hal.42.

<sup>21</sup> Ibid, hal83.

Di sisi lain, iklim komunikasi dalam suatu organisasi mempengaruhi cara hidup anggota organisasi tersebut. Seperti cara bagaimana mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, bagaimana kegiatan kerja mereka, bagaimana cara menyesuaikan diri dengan organisasi tersebut dan sebagainya. Karena itu Redding mengatakan bahwa :

“Iklim (komunikasi) organisasi jauh lebih penting daripada ketrampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif.”<sup>22</sup>

Iklim komunikasi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi.

Redding menjelaskan bahwa :

“Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi tersebut mempercayai mereka dan member mereka kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong mereka dan member mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, menyertakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi, mendengarkan dengan perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi, secara aktif member penyuluhan kepada anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan member tantangan”.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> R. Wayne Pace & Don F Faules, *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Terjemahan Deddy Mulyana, Bandung, Remadja Rosdakarya, 1998, hal.148.

<sup>23</sup> Ibid.,hal.148-149

Hal tersebut menunjukkan bahwa penentuan dan penguatan eksistensi pengaruh komunikasi organisasi tergantung pada anggota organisasi. Melalui proses interaksi para anggota organisasi dapat mengetahui adanya kepercayaan, dukungan, keterbukaan, perhatian dan keterusterangan. Sehingga, iklim komunikasi dapat berubah menurut cara-cara pengaruh komunikasi melalui interaksi antar anggota organisasi.

Ukuran iklim komunikasi dalam suatu organisasi dapat diperoleh melalui persepsi anggota organisasi mengenai pengaruh komunikasi itu sendiri. Peterson dan Pace (1976) menyebutkan enam pengaruh komunikasi yang dapat digunakan yang dapat digunakan untuk mengukur iklim komunikasi organisasi sebagai berikut:<sup>24</sup>

1. Kepercayaan  
Personel di semua tingkat harus bekerja keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya kepercayaan, keyakinan dan kualitas didukung oleh pernyataan dan tindakan.
2. Pembuatan keputusan bersama  
Para pegawai di semua tingkat organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai di semua tingkat harus diberi kesempatan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.
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

---

<sup>24</sup> R.Wayne Pace dan F. Faules., Op.Cit. hal 159-160  
*commit to user*



mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan dan atasan.

4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah

Kecuali untuk keperluan 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 dan bagian lainnya yang berhubungan luas dengan perusahaan, para pemimpin dan rencana-rencana.

5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

Personel di setiap tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang ditemukan personel di setiap tingkat bawah dalam organisasi, secara berkisambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.

6. Perhatian pada tujuan-tujuan kinerja tinggi

Personel di setiap tingkat 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.

Terdapat hubungan yang sirkuler antar iklim organisasi dengan iklim komunikasi organisasi. Tingkah laku komunikasi pada perkembangan iklim, diantara iklim organisasi. Sikap iklim dapat ditandai oleh gabungan pengaruh-pengaruh komunikasi sehingga iklim tersebut dapat disebut dengan keikutsertaan, acuh tak acuh, mendukung, bermusuhan, menghidupkan, berahan, positif atau negatif.

Iklim komunikasi berbeda dengan iklim organisasi dalam arti iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi. Sedang iklim organisasi dipengaruhi

*commit to user*

oleh bermacam-macam cara anggota organisasi beringkah laku dan berkomunikasi. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota organisasi yang lain.

Menurut Redding dan Sanborn komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Sedangkan menurut Katz dan Kahn, komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi. Zelco dan Dance mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Menurut Thaver komunikasi organisasi adalah proses interkomunikasi dalam beberapa cara dalam menangani arus data yang akan melayani komunikasi organisasi.

Dalam penelitian ini mengenai konsep komunikasi organisasi yang akan digunakan adalah menurut Redding dan Sanborn, sebagaimana telah dijelaskan bahwa komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan organisasi meliputi komunikasi internal, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi dari atasan ke bawahan dan komunikasi *upward* yaitu komunikasi dari orang-orang yang selevel dalam tingkatan organisasi.

Wayne Pace dan Don F. Faules dalam bukunya yang berjudul “Komunikasi Organisasi Strategi dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan” menyatakan bahwa :

“Iklim komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Kita mengasumsikan bahwa iklim berkembang dari interaksi antara sifat-sifat suatu organisasi dan persepsi individu atas sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman relatif langgeng pada organisasi”

Ini menunjukkan penentuan dan peneguhan eksistensi pengaruh komunikasi dalam organisasi tergantung pada anggota organisasi. Melalui proses interaksi para anggota organisasi dapat mengetahui adanya kepercayaan, dukungan keterbukaan, perhatian dan keterusterangan. Sehingga iklim komunikasi dapat berubah menurut cara-cara pengaruh komunikasi melalui interaksi antar anggota organisasi.

## 2. Tinjauan Mengenai Produktivitas Kerja

### a. Pengertian produktivitas kerja

Istilah produktivitas muncul pertama kali pada tahun 1966 dalam suatu masalah yang disusun oleh sarjana ekonomi Perancis bernama “Quesnay” (pendiri aliran fisiokrat), tetapi menurut Walter Aigner, dalam karyanya “*Motivation and Awareness*”, filosofi, dan spirit tentang produktivitas, sudah ada sejak mulai peradaban manusia karena makna dari produktivitas adalah keinginan (*the will*) serta

upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.<sup>25</sup>

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa). Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output dan input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.

Produktivitas juga di artikan sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dengan kata lain bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok, harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dengan apa yang telah dicapainya. Oleh sebab itu, manusia harus terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya.

Sumarsono, secara sederhana mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumber-sumber dayanya yang ada pada kurun waktu tertentu.

---

<sup>25</sup> Sonny, Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta Graha Ilmu, 2003,hal.40

Berikut adalah beberapa pengertian produktivitas menurut Dinas

Perburuhan Jatim dalam Sumarsono :<sup>26</sup>

1. Menurut OECD (*Organization for Economic Cooperation and Development*) *productivity is equal to outputs divided by one of its productions elements.*  
Pada dasarnya produktivitas adalah *to output* dibagi dengan elemen produksi yang dimanfaatkan.
2. Menurut ILO (*International Labour Organization*) menyatakan bahwa pada prinsipnya, perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan merupakan ukuran produktivitas. Elemen-elemen produksinya tersebut berupa tanah, kapital, buruh, dan organisasi.
3. Menurut European Productivity Agency (EPA), menyatakan bahwa pada prinsipnya, produktivitas adalah tingkat efektivitas pemanfaatan setiap elemen produktivitas.
4. Menurut tulisan Vinay Goel yang termuat dalam "*Toward Higher Productivity*" menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran yang dihasilkan dengan masukan yang dipakai dalam waktu tertentu.
5. Menurut Paul Malii, produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan, bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil.
6. Menurut formulasi dari National Productivity Board, Singapura. 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.

#### b. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas menurut Sinungan<sup>27</sup>, dalam arti perbandingan dapat dibedakan dalam tiga jenis antara lain :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

---

<sup>26</sup> Ibid.,hal.41

<sup>27</sup> Muchdarsyah, Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta, Bumi Aksara, 1997, hal.23

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan ini merupakan hal yang terbaik sebagai pemusatan sasaran/tujuan.

c. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam bekerja para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan yang mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.<sup>28</sup> Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan dan ditumbuhkan kesadaran juga kemampuan kerja yang tinggi. Apabila pegawai dengan penuh kesadaran bekerja dengan optimal, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Wana Nusa dalam Sumarsono Sonny 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.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Hamid, E.S. Rowi, Budiman, *Membangun Profesional Muhammadiyah*, Yogyakarta, LPTP Muhammadiyah dan UAD Press, 2003, hal.40

<sup>29</sup> Ibid.,hal.63

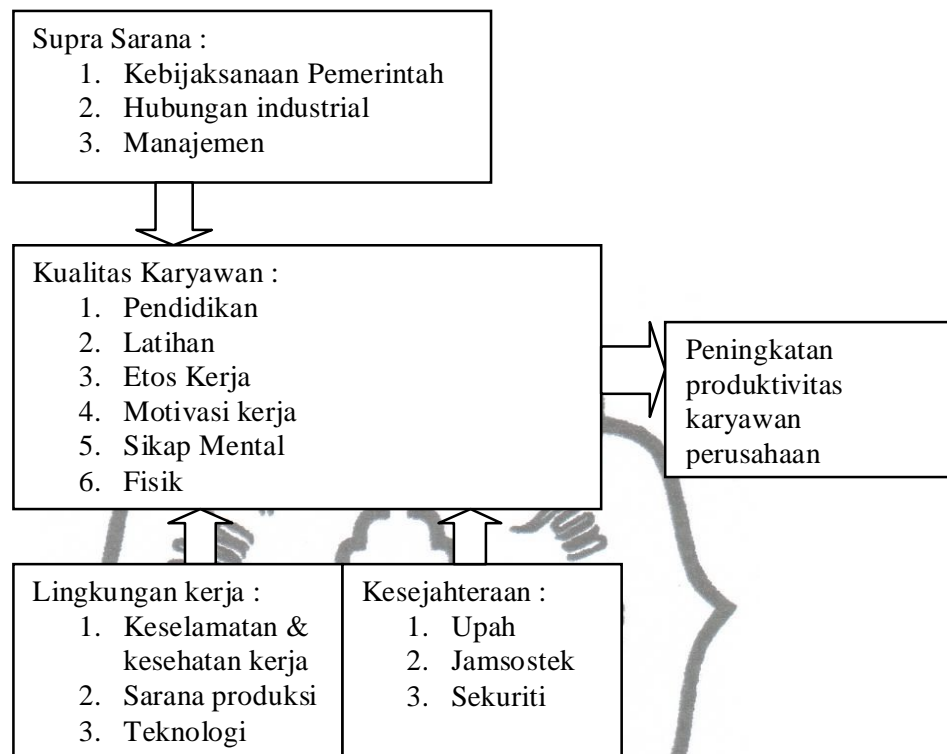
Payaman J. Simanjuntak dalam Sumarsono Sonny juga mendefinisikan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan yang digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:<sup>30</sup>

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 sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja
3. *Supra sarana*, menyangkut tiga hal:
  - a. Kebijakan pemerintah dibidang ekspor impor, pembatasan pembatasan 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 diikut 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.

Jika digambarkan peningkatan produktivitas karyawan perusahaan menurut Payaman J. Simanjuntak, akan tampak seperti berikut ini:

---

<sup>30</sup> Sonny, Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2009, hal.169



Gambar 3. Peningkatan Produktivitas Karyawan Perusahaan<sup>31</sup>

Ravianto mencoba menguraikan faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi peningkatan produktivitas secara umum yaitu :<sup>32</sup>

a. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai sebagai manusia (individu) sudah barang tentu memiliki identifikasi tersendiri antara lain sebagai berikut:

1. Tabiat/watak

<sup>31</sup> Arfida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2003, hal.57

<sup>32</sup> Ravianto, *Ekonomi Teknik*, Jakarta, Sarana Informasi Usaha, 1986, hal.20



2. Sikap/tingkah laku/penampilan
3. Kebutuhan
4. Keinginan
5. Cita-cita/kepentingan-kepentingan lainnya
6. Kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya
7. Keadaan lingkungan dan pengalaman pegawai itu sendiri

Karena setiap pegawai memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa juga dalam hubungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Demikian pula pimpinan juga mempunyai latar belakang budaya dan pandangan falsafah serta pengalaman dalam menjalankan pekerjaan yang berlain-lainan sehingga berpengaruh di dalam melaksanakan pola hubungan kerja dengan pegawai.

Pada hakikatnya motivasi pegawai dan pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan. Dengan demikian pegawai akan mengetahui fungsi, peranan dan tanggung jawab dilingkungan kerjanya dan dilain pihak pimpinan perlu menumbuhkan iklim kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban pegawai diatur

sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab pegawai.

b. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tecermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dari pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan.
3. Adanya ketaatan (obedience)

Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan. Manusia

sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas kerja maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.

c. Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas kerja. Untuk itu dapat ditempuh berbagai langkah seperti:

1. Peningkatan produktivitas kerja melalui penumbuhan etos kerja, dapat dilakukan lewat pendidikan yang terarah. Pendidikan harus mengarah kepada pembentukan sikap mental pembangunan, sikap atau watak positif sebagai manusia pembangunan bercirikan inisiatif, kreatif, berani mengambil resiko, sistematis dan skeptis.
2. Sistem pendidikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan yang memerlukan berbagai keahlian dan keterampilan serta sekaligus dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas, kualitas dan efisiensi kerja.

3. Menumbuhkan motivasi kerja, dari sudut pandang pekerja, kerja berarti pengorbanan baik untuk pengorbanan waktu senggang dan kenikmatan hidup lainnya, sementara itu upah/gaji merupakan ganti rugi dari segala pengorbanannya itu.

Usaha-usaha diatas harus terus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan untuk mendapatkan hasil seperti yang diharapkan langkah ini perlu direalisasikan apabila tujuan-tujuan yang diharapkan untuk membentuk sikap mental dan etos kerja yang produktif.

d. Keterampilan

Faktor keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir. Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu. Dengan demikian menjadi faktor penentu suatu keberhasilan dan produktivitas kerja, karena dari waktu itulah dapat dimunculkan kecepatan dan percepatan yang akan sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan kehidupan.

Haruslah disadari sedalam-dalamnya bahwa kita dapat mewujudkannya bila kita benar-benar memiliki konsep waktu yang tepat serta mampu menguasai dan memanfaatkan waktu, dan dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pada aspek tertentu

apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

e. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal. Faktor alat, cara dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang tinggi, maka faktor tersebut harus betul-betul serasi terhadap kemampuan, kebolehan dan batasan manusia pekerja.

f. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak pegawai maupun dari pihak pimpinan sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara pegawai dan pimpinan dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha kearah peningkatan produktivitas kerja.

Adapun menurut Timpe dalam Ridwan mengatakan bahwa walaupun tidak ada dua individu yang sama, mungkin dapat

dikembangkan suatu wadah yang mencakup ciri-ciri umum pegawai yang produktif. Adapun ciri-ciri umum pegawai produktif tersebut sebagai berikut:

- a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan
- b. Bermotivasi tinggi
- c. Mempunyai orientasi pekerjaan positif
- d. Kedewasaan, dan
- e. Dapat bergaul dengan efektif.

Siagian<sup>33</sup> mengatakan bahwa keseluruhan upaya meningkatkan produktifitas kerja mutlak perlu didasarkan pada berbagai postulat sebagai landasan dan titik tolak berpikir dan bertindak. Diantara postulat yang teramat penting untuk diperhatikan diuraikan secara singkat dibawah ini.

- a. Pentingnya Efisiensi

Setiap organisasi mutlak perlu memegang prinsip efisiensi. Secara sederhana prinsip efisiensi pada dasarnya berarti menghindari segala bentuk pemborosan mengingat kenyataan bahwa kemampuan suatu organisasi mengadakan dan memiliki sarana kerja yang juga di sebut sebagai sumber dana dan daya yang diperlukan guna menjalankan roda organisasi menunjukkan dengan jelas bahwa banyak factor penyebab terjadinya inefisiensi; misalnya pemborosan dapat timbul karena perilaku yang sifatnya disfungsional dari para anggota organisasi dan karena ketidak sesuaian pengetahuan dan keterampilan para pelaku

---

<sup>33</sup> Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2000, hal 143-144

dalam menggunakan dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah dimiliki itu.

b. Sumber Daya dan Dana Hanya Benda Mati

Karena pada dirinya berbagai sumber daya dan dana merupakan 'benda mati' maka sarana dan prasarana tersebut harus digunakan sedemikian rupa sehingga member manfaat sebesar-besarnya selama mungkin. Berbagai cara dapat ditempuh oleh suatu organisasi untuk mengadakan sarana dan prasarana dimaksud. Ada diantaranya yang dibuat sendiri, ada yang di sewa, ada yang dapat disewa beli, ada yang mungkin di pinjam, dan ada pula yang harus di beli dari organisais lain yang berperan sebagai pemasok.

Yang dimaksud dengan sarana dan prasarana kerja adalah bangunan fisik perabot dan peralatan kantor, wahasa mobilitas, uang bahan mentah dan bahan baku untuk diproses lebih lanjut menjadi produk tertentu, informasi dan waktu.

c. Sumber Daya Manusia Sebagai Elemen yang Sangat Strategis.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang penting dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja mungkin hanya dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk. Karena itu,

memberikan perhatian kepada unsure manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja.

d. **Komponen Dasar Penentu Produktivitas Kerja.**

Upaya meningkatkan produktivitas kerja seyogyanya tidak di pandang sebagai hal yang tidak bersifat teknis. Segi-segi yang alin yang tidak dapat berperan sebagai factor penentu keberhasilan upaya tersebut antara lain, tujuan organisasi, perumusan visi dan misi, penentuan strategi organisasi, dan pemanfaatan teknologi dan produktivitas kerja.

### **3. Hubungan Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan respon seseorang sebagai pengaruh terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya.<sup>34</sup> Termasuk ke dalam hal ini respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan intrapersonal dalam organisasi. Dia selanjutnya mengatakan bahwa semua variable komunikasi berhubungan secara berarti dengan bermacam-macam aspek kepuasan kerja.

Pentingnya iklim yang mendukung dalam komunikasi organisasi ditekankan oleh Redding sebagai berikut:

“Iklim dari organisasi adalah lebih krusial daripada ketrampilan atau teknik berkomunikasi dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif.

---

<sup>34</sup> Ami, Muhammad.,Op.Cit,hal.90



Hal ini sesuai dengan Skinner yang mengatakan bahwa pungenan (reinforcement) yang positif membantu mengembangkan respon yang diinginkan. Nord juga mengemukakan bahwa respon yang positif lebih memungkinkan mempengaruhi hubungan yang bersifat organisasi yang lebih menyenangkan daripada tidak menyenangkan.<sup>35</sup>

Hasil penelitian Navy O'Reilly dan Robert mendukung mendukung dengan kuat bahwa ada hubungan kualitas dan kuantitas komunikasi dengan kinerja organisasi. Dennis dan Rechetto dan Wieman juga mendukung hubungan positif diantara kepuasan dengan iklim dan efektivitas organisasi yang diamatinya. De Wine dan Barone<sup>36</sup> menemukan bahwa apabila kepuasan komunikasi bertambah, maka iklim organisasi akan bertambah positif secara umum. Hasil studi Schuler dan Blank mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara ketepatan komunikasi yang berkenaan dengan tugas, komunikasi kemanusiaan, dan komunikasi pembaruan dengan kepuasan kerja dan hasil yang dicapai oleh pekerja.

Para pemimpin yang bertanggung jawab dalam organisasi sebaiknya memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memberikan kontribusi dalam membangkitkan iklim komunikasi yang baik di dalam organisasinya. Iklim organisasi yang baik secara tidak langsung akan mempengaruhi situasi kerja. Dan semakin bagus situasi kerja di dalam organisasi maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dalam

---

<sup>35</sup> Ibid

<sup>36</sup> Ibid

organisasi tersebut. Hal ini dapat terjadi sebab para karyawan organisasi tersebut akan merasa bahwa suasana kerja mereka sangat nyaman dan kondusif, sehingga mereka akan menyukai melakukan pekerjaan di dalam organisasi tersebut.

Komunikasi organisasi sangat berperan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Komunikasi ini juga menjadi momentum untuk mendorong mereka ke depan ke arah yang lebih baik. Pelaksanaan tugas yang berlangsung secara efektif dan efisien sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Peran komunikasi disini dapat terlihat dengan keterbukaan bawahan kepada atasan terhadap tugas yang diberikan. Dalam penyampaian tugas bawahan sangat mengerti karena proses penyampaiannya sistematis. Jika mengalami hambatan dalam pelaksanaan tugas selalu bertanya dan berkonsultasi kepada atasan maupun sesama pegawai untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Selalu bekerja sama baik dengan sesama karyawan atau dengan atasan. Pemberian tugas selalu berdasarkan kemampuan dan ketrampilan. Selalu mencapai target atas pekerjaan karena dilakukan dengan penuh tanggungjawab.<sup>37</sup> Dengan seringnya terjadi komunikasi antara atasan dan bawahan, maka bawahan merasa diperhatikan pekerjaannya. Hal tersebut membuat karyawan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi agar dapat memenuhi

---

<sup>37</sup> Ricky H. Paat, *Optimalisasi komunikasi organisasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Propinsi Sulawesi Utara*, Balai Pengkajian dan Pengembangan Informasi Wilayah VIII Manado, 2010, hal.22, diakses dari [www.bppi.manado.id/node/234](http://www.bppi.manado.id/node/234), tanggal 23 September 2012

kebutuhan hidupnya sekaligus memenuhi target tujuan organisasi perusahaan.<sup>38</sup>

Dari beberapa pendapat mengenai iklim organisasi dan iklim komunikasi tersebut, pada penelitian ini lebih cenderung menganut pada konsep yang ditemukan oleh Osmo Wiio dan Navy O'Reilly dan Roberts yang mendukung dengan kuat bahwa ada hubungan kualitas dan kuantitas komunikasi dengan kinerja organisasi.

#### 4. Status Sosial Ekonomi Karyawan Kontrak dan Produktivitas Kerja

Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi yang senantiasa produktif yakni cekatan dan menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat atau bila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan produk atau output yang lebih besar dari tenaga kerja yang lain dalam waktu yang lama.

Masalah produktivitas kerja tidak dapat terlepas dari hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Hak untuk dapat menikmati kehidupan yang layak bagi tenaga kerja tidak mungkin dapat diperoleh tanpa jaminan atau upah

---

<sup>38</sup> Samad Lasape, *Peranan komunikasi organisasi dalam memotivasi karyawan pad PT Telkom Tbk. Manado*, 2010, hal.29, diakses dari [www.untirta.ac.id/komunikasi/jurnal](http://www.untirta.ac.id/komunikasi/jurnal), tanggal 23 September 2012

yang cukup dengan didukung oleh adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi.

Menurut Mark Tausig, Rudy Fenwick dalam jurnal internasionalnya mengatakan bahwa :

*While organizations are the most proximate determinants of job structures, job structures are not completely determined by them. Job structures are also broadly shaped by customs and laws, such as antidiscrimination and worker safety laws. But the most significant "external" determinant of job structures is the relative availability of individuals with the appropriate "capital," the knowledge, training, skills, and experience, to fill particular job openings.* (Sementara organisasi merupakan penentu yang paling dekat dari struktur pekerjaan, struktur pekerjaan tidak sepenuhnya ditentukan oleh mereka. Struktur pekerjaan juga luas dibentuk oleh kebiasaan dan hukum, seperti undang-undang antidiskriminasi dan keselamatan pekerja. Tapi yang paling signifikan "eksternal" penentu struktur pekerjaan adalah ketersediaan relatif individu dengan tepat "modal," pengetahuan, pelatihan, keterampilan, dan pengalaman, untuk mengisi lowongan pekerjaan tertentu).<sup>39</sup>

Sementara menurut Suroto<sup>40</sup> status sosial ekonomi masyarakat dapat dilihat dari faktor-faktor sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Pekerjaan akan menentukan status sosial ekonomi karena dari bekerja segala kebutuhan akan dapat terpenuhi. Pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi namun usaha manusia untuk mendapatkan kepuasan dan mendapatkan imbalan atau upah, berupa barang dan jasa akan terpenuhi kebutuhan hidupnya.

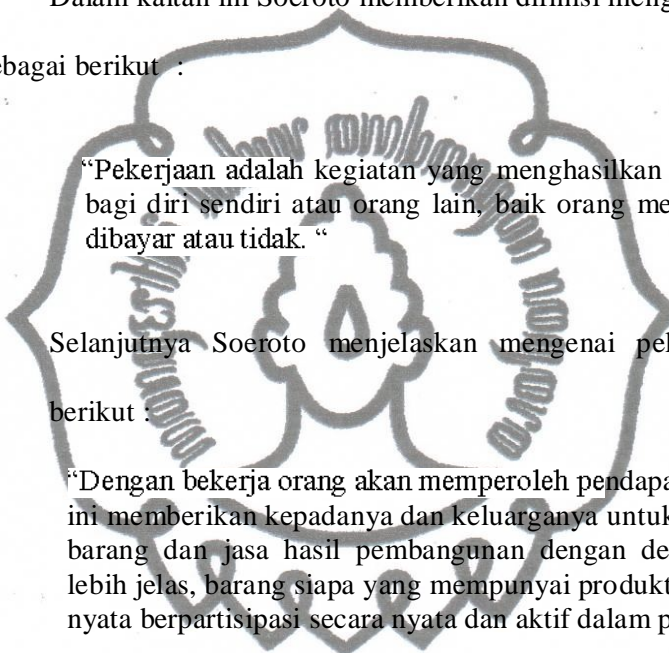
---

<sup>39</sup> Mark Tausig, Rudy Fenwick, *Occupational Determinants of Job Stress: Socioeconomic Status and Segmented Labor Markets, Sosial Disparities in Health and Health Care* 2012, pp 79-109, diakses dari [www.infotrac.galegroup.com/itweb.idpnri](http://www.infotrac.galegroup.com/itweb.idpnri), tanggal 14 Desember 2012

<sup>40</sup> Suroto, *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 1986, hal.167

Pekerjaan seseorang akan mempengaruhi kemampuan ekonominya, untuk itu bekerja merupakan suatu keharusan bagi setiap individu sebab dalam bekerja mengandung dua segi, kepuasan jasmani dan terpenuhinya kebutuhan hidup.

Dalam kaitan ini Soeroto memberikan definisi mengenai pekerjaan sebagai berikut :



“Pekerjaan adalah kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa bagi diri sendiri atau orang lain, baik orang melakukan dengan dibayar atau tidak.”

Selanjutnya Soeroto menjelaskan mengenai pekerjaan sebagai berikut :

“Dengan bekerja orang akan memperoleh pendapatan. Pendapatan ini memberikan kepadanya dan keluarganya untuk mengkonsumsi barang dan jasa hasil pembangunan dengan demikian menjadi lebih jelas, barang siapa yang mempunyai produktif, maka ia telah nyata berpartisipasi secara nyata dan aktif dalam pembangunan.”

Dari berbagai klasifikasi pekerjaan diatas, orang akan dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Dalam masyarakat tumbuh kecenderungan bahwa orang yang bekerja akan lebih terhormat di mata masyarakat, artinya lebih dihargai secara sosial dan ekonomi.

#### b. Pendidikan

Pendidikan sangatlah penting peranannya dalam kehidupan bermasyarakat. Dengan memiliki pendidikan yang cukup maka seseorang akan mengetahui mana yang baik dan mana yang dapat menjadikan

*commit to user*

seseorang menjadi berguna baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain yang membutuhkannya.

Adapun pengertian pendidikan yang lebih jelas, dapat dilihat dalam pengertian-pengertian pendidikan yang diungkapkan oleh beberapa pakar pendidikan di bawah ini :

Pendidikan menurut Soerjono Soekanto <sup>41</sup>:

“Pendidikan merupakan suatu alat yang akan membina dan mendorong seseorang untuk berfikir secara rasional maupun logis, dapat meningkatkan kesadaran untuk menggunakan waktu sebaik-baiknya (seefektif dan seefisien mungkin) dengan menyerap banyak pengalaman mengenai keahlian dan keterampilan sehingga menjadi cepat tanggap terhadap gejala-gejala sosial yang terjadi”

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan adalah upaya untuk mengarah pada tercapainya perkembangan yang dapat merangsang suatu cara berfikir yang rasional, kreatif dan sistematis. Dengan pendidikan dapat memperluas keilmuan, meningkatkan kemampuan dan potensi serta membuat seseorang lebih peka terhadap setiap gejala-gejala sosial yang muncul.

Dengan pendidikan ini diharapkan dapat membuka pikiran seseorang untuk menerima hal-hal yang baru (sub culture baru) baik berupa teknologi, materi, sistem teknologi maupun berupa ide-ide baru serta bagaimana cara berfikir secara alamiah untuk kelangsungan hidup dan kesejahteraan dirinya, masyarakat dan tanah airnya.

---

<sup>41</sup> Soerjono, Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1990, hal. 143

Pendidikan merupakan suatu proses pembangunan individu dan kepribadian seseorang, dilaksanakan dengan sadar dan penuh tanggung jawab dalam meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap serta nilai-nilai yang bersifat normatif sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya, juga dapat meningkatkan kesempatan berfikir baik secara teoritis maupun praktis untuk melanjutkan hidup dan kehidupan dalam lingkungan yang selalu berubah dan menuntut adanya perubahan pendidikan yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan sedini mungkin, merupakan tanggung jawab bersama baik keluarga, masyarakat maupun pemerintah. Oleh karena itu peran aktif masyarakat dalam semua jalur, jenis dan jenjang pendidikan perlu didorong dan ditingkatkan.

### c. Pendapatan

Pendapatan akan mempengaruhi status sosial seseorang, terutama akan ditemui dalam masyarakat yang materialis dan tradisional yang menghargai status sosial ekonomi yang tinggi terhadap kekayaan.

Sundoyo Pitono <sup>42</sup>mencoba mendefinisikan pendapatan adalah sebagai berikut :

“Seluruh penerimaan baik berupa uang ataupun barang baik dari pihak lain maupun dari hasil sendiri, dengan jalan dinilai sejumlah atas harga yang berlaku saat ini”

Pendapatan bersih seorang individu, diukur setelah pendapatan yang diperoleh setelah dikurangi biaya-biaya, seperti tarif listrik, tarif PDAM atau pun biaya lain, seperti biaya sekolah anak, dan lainnya.

---

<sup>42</sup> Pitono, Sundoyo. *Sosial Ekonomi Masyarakat*. Surabaya, Graha Pustaka, 2000, hal,43

Di dalam penelitian ini, peneliti memasukkan indikator pendapatan dan tarif dasar listrik di dalam variabel kontrol status sosial ekonomi. Hal ini dikarenakan, pendapatan karyawan akan senantiasa dikurangi oleh biaya-biaya kebutuhan lainnya, seperti biaya listrik yang digunakan.

Pada tulisan pada harian *Bali Pos*<sup>43</sup>, oleh I Nengah Subadra yang berjudul “Boros Biaya, Boros Energi”, dituliskan bahwa

“Dilihat dari jumlah energi yang dihabiskan, terlihat dengan jelas bahwa orang berpendapatan tinggi jauh lebih banyak menghabiskan energi daripada orang berpendapatan rendah. Bukti lain yang dapat dilihat adalah dalam hal penggunaan energi listrik. Orang berpendapatan tinggi yang umumnya tinggal di rumah-rumah mewah biasanya menggunakan daya listrik yang tinggi (paling sedikit 1.200 watt) untuk keperluan sehari-hari karena semua fasilitas rumahnya seperti lampu, setrika, televisi, kulkas, mesin cuci dan pendingin ruangan menggunakan energi listrik yang sangat banyak. Sedangkan orang berpendapatan rendah hanya menggunakan daya listrik dengan kapasitas 450-900 watt saja karena mereka tidak memiliki alat-alat rumah tangga yang lengkap. Umumnya mereka hanya menggunakan energi listrik untuk penerangan karena mereka memiliki daya bayar yang sangat rendah”.

#### d. Pemilikan

Selain pekerjaan, pendidikan dan pendapatan yang menjadi ukuran status sosial ekonomi seseorang, masih ada lagi yaitu pemilikan. Pemilikan barang-barang yang berhargapun dapat digunakan untuk ukuran tersebut. Semakin banyak seseorang itu memiliki sesuatu yang berharga seperti rumah dan tanah, maka dapat dikatakan bahwa orang itu mempunyai kemampuan ekonomi yang tinggi dan mereka semakin dihormati oleh orang-orang disekitarnya.

---

<sup>43</sup> Bali Pos, 12 April 2008, hal.6



Apabila seseorang memiliki tanah, rumah sendiri, sepeda motor, mobil, komputer, televisi dan tape biasanya mereka termasuk golongan orang mampu atau kaya. Apabila seseorang belum mempunyai rumah dan menempati rumah dinas, punya kendaraan, televisi, tape, mereka termasuk golongan sedang. Sedang apabila seseorang memiliki rumah kontrakan, sepeda dan radio biasanya termasuk golongan biasa.

Jadi melihat status sosial ekonomi seseorang dapat dilihat dari :

1. Status kepemilikan rumah yang ditempati
2. Barang-barang berharga yang dimiliki

Namun dalam penelitian ini, indikator kepemilikan tidak penulis ambil karena dari hasil survei di PTPN Surakarta bahwa karyawan kontrak rata-rata masih termasuk golongan biasa.

Status sosial ekonomi seseorang, dalam hal ini adalah karyawan suatu perusahaan menjadi salah satu faktor produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Pusat Produktivitas Nasional<sup>44</sup> bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas khususnya tenaga kerja, sebagai berikut : (1) Sikap mental, (2) Pendidikan formal dan non formal yang dimiliki, (3) Ketrampilan, (4) Manajemen usaha, (5) Hubungan industrial Pancasila, (6) Tingkat penghasilan, (7) Gizi dan kesehatan, (8) Jaminan Sosial (9) Lingkungan Sosial dan iklim kerja (10) Sarana produksi dan (10) Teknologi yang digunakan.

---

<sup>44</sup> Pusat Produktivitas Nasional, *Pengantar Produktivitas Depnaker*, Yogyakarta, Kanwil Prop, DIY. BPPD, 1989

Selain itu, penelitian yang dilakukan Afnan tahun 1996<sup>45</sup>, dengan objek tenaga kerja wanita menemukan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dan secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan wanita adalah : (1) Upah, (2) Motivasi, (3) Pengalaman kerja, (4) Status sosial ekonomi, (5) Tanggung Keluarga, (6) Sarana Kerja.

Dari berbagai pandangan yang dikemukakan, faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja sangatlah luas. Dan dalam penelitian ini, peneliti memasukkan status sosial ekonomi sebagai variabel yang mengontrol variabel produktivitas kerja dengan memasukkan tiga indikator yakni pendapatan, pendidikan dan biaya listrik perbulan.

## F. HIPOTESIS

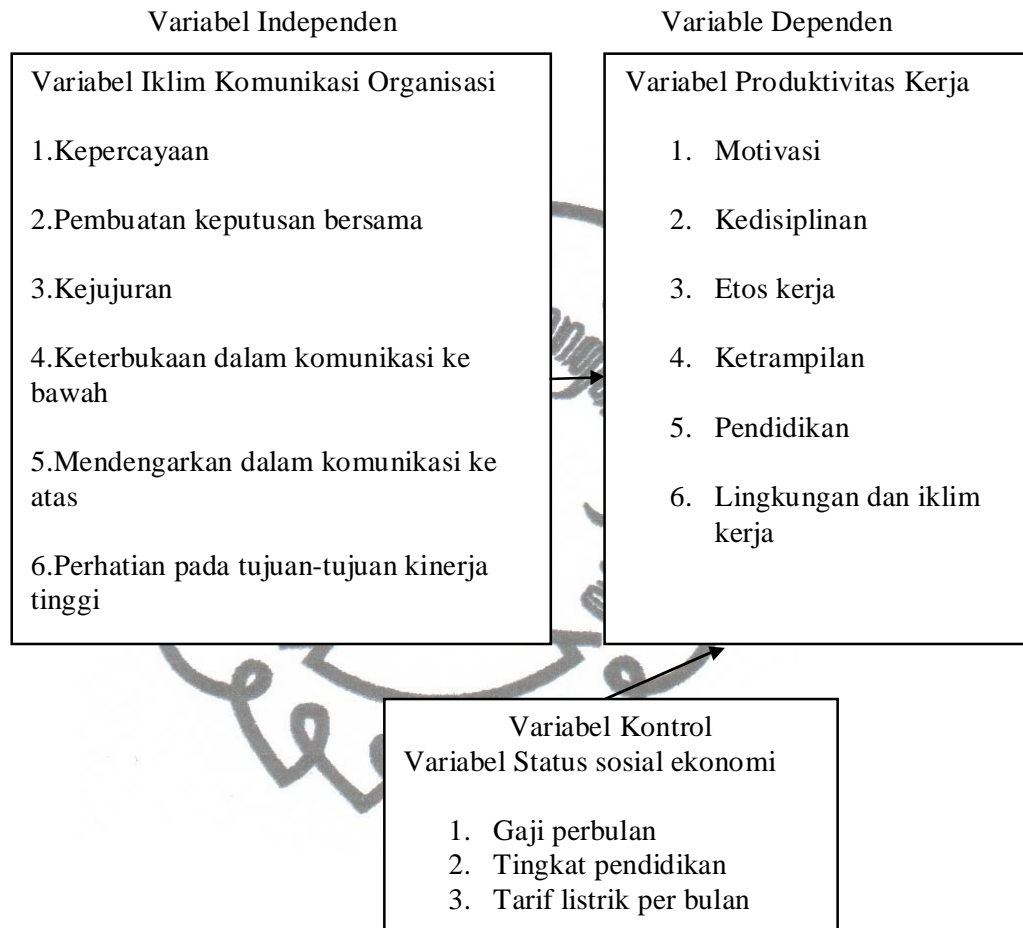
Hipotesis adalah kesimpulan, tetapi kesimpulan itu belum final masih harus dibuktikan kebenarannya (Djarwanto, 1996). Tujuan penelitian menggunakan hipotesis adalah agar dalam kegiatan penelitian tersebut peneliti berfokus hanya pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan antara iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak di Radio PTPN Surakarta.
2. Ada hubungan antara status sosial ekonomi terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak di Radio PTPN Surakarta.

---

<sup>45</sup> Afnan, Eka Troena, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Wanita*, Disertasi. Program Pasca Sarjana, Universitas Airlangga Surabaya, 1996

Adapun dari hal tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



## G. DEFINISI KONSEPSIONAL DAN OPERASIONAL

### 1. Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional merupakan kegiatan mendefinisikan konsep dalam kaitannya dengan konsep lain yang kurang abstrak dan memungkinkan pembaca menangkap istilah yang lebih kompleks. Maka konsepsional dalam penelitian ini adalah.

a. Variabel Independen Iklim Komunikasi Organisasi

Redding menjelaskan bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan :

“Fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada organisasi bahwa anggota organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, menyertakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi, mendengarkan dengan perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi, secara aktif memberi penyuluhan terhadap anggota organisasi, sehingga mereka melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan”<sup>46</sup>

Sedangkan dalam variabel ini, dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Redding (1972) menyatakan bahwa  
” Iklim (komunikasi) organisasi jauh lebih penting daripada ketrampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif”
2. Komunikasi adalah proses yang berlangsung dimana terjadi penyampaian pesan-pesan maupun non verbal yang berasal dari sumber (komunikator) selaku pihak yang memprakarsai komunikasi kepada lawan bicara atau khalayak dengan menggunakan media tertentu, baik langsung maupun tidak langsung untuk mencapai tujuan atau efek tertentu atau umpan balik pada sasaran yang dituju.
3. Organisasi adalah sesuatu yang bersifat fisik dan konkrit dan merupakan sebuah struktur dengan batas-batas yang pasti. Istilah

---

<sup>46</sup> R.Wayne Pace & Don F. Faules,.Op.Cit,hal.149  
*commit to user*

“organisasi” mengisyaratkan pada sesuatu yang nyata merangkum rang-orang, hubungan-hubungan dan tujuan-tujuan.

4. Komunikasi organisasi merupakan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut.
5. Iklim komunikasi organisasi dapat ditunjukkan sebagai berikut
  - a. Situasi dengan tujuan untuk menyatukan suatu kemiripan.
  - b. Menggambarkan suatu kiasan bagi iklim fisik
  - c. Cara seseorang bereaksi terhadap aspek organisasi menciptakan suatu iklim komunikasi
  - d. Gabungan dari persepsi-persepsi-suatu evaluasi-makro-mengenal peristiwa komunikasi, perilaku manusia, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal dan kesempatan pertumbuhan dalam organisasi tersebut.
6. Karyawan adalah orang – orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan lain-lain) dengan mendapat gaji.
7. Karyawan kontrak adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan lain-lain) dengan mendapat gaji yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun. Dimana hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam suatu perjanjian yang disepakati bersama.

#### b. Variabel Dependen Produktivitas Kerja

Secara filosofi produktivitas adalah pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini, Sumarsono Sonny<sup>47</sup> menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas bisa terjadi bila anggota organisasi tersebut memiliki kualifikasi yang lebih dalam pekerjaannya, mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mempunyai orientasi kerja yang positif, dewasa dan dapat dengan mudah bergaul dengan siapa pun dalam organisasi atau perusahaan.

#### c. Variabel Kontrol Status Sosial Ekonomi

Menurut Suroto<sup>48</sup> status sosial ekonomi masyarakat adalah gambaran tentang keadaan seseorang atau suatu masyarakat yang ditinjau dari sosial ekonomi, gambaran itu seperti tingkat pendidikan, pendapatan dan sebagainya dapat dilihat dari faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan
- 2) Pendapatan
- 3) Pendidikan
- 4) Pemilikan

---

<sup>47</sup> Sonny, Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusiadan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hal.169.

<sup>48</sup> Suroto, *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 1986, hal.167

## 2. Variabel Operasional

a. Variabel Independen Iklim Komunikasi Organisasi meliputi beberapa faktor.<sup>49</sup> Dalam penelitian ini iklim komunikasi organisasi adalah variabel independen. Sedangkan indikator untuk mengukur iklim komunikasi organisasi di Radio PTPN Surakarta meliputi :

1. Kepercayaan, meliputi persepsi anggota organisasi tentang seberapa jauh atasan, bawahan dan rekan kerja dapat saling dipercaya.
2. Pembuatan keputusan bersama, persepsi anggota organisasi tentang keterlibatannya dalam proses pembuatan keputusan bersama
3. Kejujuran, meliputi persepsi anggota organisasi dalam menjunjung kejujuran dan keterusterangan dalam berhubungan dan bekerja sama dengan atasan, bawahan dan rekan kerja.
4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, meliputi persepsi anggota organisasi dalam berkomunikasi dengan atasan atau pihak yang berada pada level manajemen atas untuk mengkoordinasikan pekerjaan dengan bawahannya
5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas, meliputi persepsi anggota organisasi dalam keterlibatannya sebagai bawahan dalam memberikan laporan dan saran-saran kepada atasannya, serta bagaimana atasan mampu menampung masukan dari karyawan di bawahnya.

---

<sup>49</sup> Ami, Muhammad,.Op.Cit.,hal.85

6. Perhatian pada tujuan-tujuan kinerja tinggi, meliputi persepsi anggota organisasi tentang keinginan anggota dan organisasi untuk selalu memiliki tujuan berkinerja tinggi.

b. Variabel Dependen Produktivitas Kerja Karyawan kontrak meliputi beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan kontrak di Radio PTPN Surakarta, menurut Siagian<sup>50</sup>, yakni

1. Motivasi, meliputi keinginan anggota organisasi dalam dirinya untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal
2. Kedisiplinan, meliputi keinginan anggota organisasi untuk dapat memanfaatkan waktu secara efisien dalam melakukan pekerjaannya.
3. Etos kerja, meliputi keinginan anggota organisasi untuk bekerja dalam memenuhi target perusahaan.
4. Ketrampilan, meliputi kemampuan anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan dengan memaksimalkan ketrampilan yang dimiliki.
5. Pendidikan, meliputi keinginan anggota organisasi untuk meningkatkan kemampuan diri melalui pendidikan dan pelatihan, guna meningkatkan performa pekerjaan.

---

<sup>50</sup> Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2000, hal 143-144



6. Lingkungan dan iklim kerja, meliputi keinginan anggota organisasi untuk menjaga suasana kerja yang nyaman dengan anggota organisasi yang lain.

d. Variabel Kontrol Status Sosial Ekonomi

Status Sosial Ekonomi adalah gambaran tingkat sosial ekonomi karyawan di PTPN Surakarta. Variabel ini terdiri dari 3 indikator diantaranya ;

1. Gaji perbulan, meliputi banyaknya uang/gaji yang diterima selama 1 bulan bekerja sesuai dengan yang tercantum pada kontrak kerja.
2. Tingkat pendidikan, meliputi pendidikan formal akhir yang ditempuh oleh karyawan sebelum atau saat bekerja.
3. Tarif listrik per bulan, meliputi banyaknya biaya yang dikeluarkan untuk membayar kebutuhan listrik di rumah.

## H. METODE PENELITIAN

### 1. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metodologi ini mempunyai prinsip objectivist. Prinsip ini menganggap bahwa keteraturan atau hokum-hukum yang dapat digenerelisasikan dalam fenomena sosial.

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, menjelaskan bahwa

“Penelitian kuantitatif yaitu mempunyai tujuan untuk menguji atau verifikasi teori, meletakkan teori secara deduktif menjadi landasan dalam penentuan dan pemecahan masalah penelitian”.

## 2. Tipe Penelitian

Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian tipe penjelasan atau *explanatory research*. Seperti dikatakan Masri Sangarimbun bahwa, “Penelitian penjelasan menyoroti hubungan antara variable-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.”

Dengan demikian, penelitian ini disebut juga penelitian hipotesis (*testing research*) meskipun uraiannya mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian relational fokusnya terletak pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabelnya.<sup>51</sup>

## 3. Lokasi Penelitian

Peneliti memilih Radio PTPN Surakarta sebagai lokasi penelitian dikarenakan ketertarikan peneliti terhadap eksistensi Radio PTPN Surakarta yang telah mengudara selama 45 tahun dan sanggup bertahan hingga saat ini, meskipun mengalami perpindahan kepemilikan yang sekaligus dilakukan perombakan manajemen pada bulan Juli 2011, namun tetap mempertahankan karyawan lama dengan perubahan status menjadi karyawan kontrak.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh, dengan kondisi kerja seperti saat ini, apakah terciptanya iklim komunikasi organisasi tersebut mempengaruhi produktivitas karyawan kerja sebagai karyawan. Disamping itu, apakah status sosial ekonomi mereka juga turut mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja.

---

<sup>51</sup> Masri Sangarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Sosial Survei*, Jakarta, LP3ES, 1989, hal.5

#### 4. Populasi dan sampel

##### a. Populasi

Menurut Masri Sangarimbun, populasi atau universe ialah<sup>52</sup> jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam penelitian ini populasi adalah para karyawan kontrak Radio PTPN Surakarta sejumlah 35 orang.

##### b. Sampel

Suatu sampel dikatakan representatif apabila ciri-ciri sampel yang berkaitan dengan tujuan penelitian sama atau hampir sama dengan ciri-ciri populasinya. Sampel dapat dikatakan baik jika sampel tersebut hampir sama telitinya dengan informasi yang dapat dikumpulkan dari populasinya. Maka sampel harus memenuhi dua syarat yakni ; harus representatif (mewakili dan besarnya sampel harus memadai).<sup>53</sup> Sedangkan pengertian sampel itu sendiri adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu.<sup>54</sup>

Penelitian ini dalam menuliskan besarnya sampel tergantung dari si peneliti sendiri. Berhubungan populasi kecil, maka penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 35 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus.

#### 4. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey yaitu suatu metode penelitian yang mengambil

---

<sup>52</sup> Ibid.,hal.152

<sup>53</sup> Ibid., gal.149-150

<sup>54</sup> Hadari, Nawawi, *Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, hal.144

sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kerlinger<sup>55</sup> mengemukakan bahwa penelitian survey adalah :

“Penelitian yang dilakuakn pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis”.

Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak di Radio PTPN Surakarta yang berjumlah 35 orang. Berhubung populasinya kecil, maka penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 35 orang. Jadi dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah 35 orang, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Teknik pengambilan sampel ini dipakai dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kondisi sebenarnya. Alasan lainnya kenapa metode ini digunakan yaitu jumlah populasi dianggap tidak terlalu banyak dan mudah dalam mengumpulkan datanya. Cara sensus ini biasanya dikenal dengan istilah *total sampling* atau *Complete Enumeration* yang digunakan jika jumlah populasi dari suatu penelitian tidak terlalu banyak.<sup>56</sup>

Untuk menjaga validitas data , penulis telah mengadakan uji kuesioner dengan cara menyebar kuesioner pada sebagian para karyawan. Setelah dirasa dirasa pertanyaan dalam kuesioner tersebut mudah untuk dipahami, maka selanjutnya penulis menyebarkan kuesioner pada karyawan lainnya yang berjumlah 35 orang.

---

<sup>55</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian* , Yogyakarta, Andi Offset, 2000,hal.3

<sup>56</sup> Prasetyo dan Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2005, hal 104

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

- a. Kuesioner yaitu dengan menyebarkan angket secara langsung kepada responden
- b. Kepustakaan dan dokumentasi, merupakan data tambahan yang digunakan untuk melengkapi data primer melalui literature

## 6. Jenis Data

### a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yang berupa jawaban-jawaban dari kuisisioner

### b. Data Sekunder

Yaitu data pendukung yang diperoleh dari catatan dan dokumentasi.

## 7. Analisis Data dan Teknik Pengujian Hipotesis

### a. Korelasi Parsial Rank Kendall ( $r$ )

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti. Sehingga perlu dicari koefisien korelasi antar variabel yang diteliti tersebut. Untuk itu karena pengukuran data skala ordinal maka statistik yang digunakan alat analisis Korelasi Parsial Rank Kendall. Dengan memakai rumus Parsial ini dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel kontrol pada hubungan variabel. Ada rumus yang digunakan adalah sebagai berikut <sup>57</sup>;

---

<sup>57</sup> Ibid., hal., 93.

$$r_{xy.z} = \frac{r_{xy} - r_{xy} \times r_{yz}}{(1-r_{yz}^2)(1-r_{xz}^2)}$$

Untuk mencari korelasi Parsial ini, harus dihitung lebih dahulu nilai  $r_{xy}$ ,  $r_{xz}$  dan  $r_{yz}$ . Rumus untuk mencari nilai antara dua hubungan tersebut adalah

$$r_{xy} = \frac{S}{\frac{1}{2} 2N(N-1) - T_x \cdot \frac{1}{2} 2N(N-1) - T_y}$$

Dimana :

$$T_x = \frac{1}{2} \sum t(t-1)$$

$$T_y = \frac{1}{2} \sum t(t-1)$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi tata jenjang Kendall

$S$  = Jumlah Nyata

$N$  = Jumlah sampel

$T$  = Jumlah pengamatan kembar dalam masing-masing kelompok kembaran di dalam variable

Selanjutnya nilai  $Z$  diujikan ke dalam table A untuk mengetahui taraf signifikansi dari dua variabel yang dikorelasikan. Selain ingin mengetahui ada atau tidaknya hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen melalui penelitian ingin diketahui sejauh mana pengaruh dari variabel kontrol terhadap hubungan tersebut.

Untuk mengetahui pengaruh tersebut, maka langkah yang diambil adalah membandingkan antara koefisien korelasi tata jenjang Kendall pada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang

melibatkan variabel control (r<sub>zy</sub>). Dengan koefisien korelasi tata jenjang kedall pada hubungan antara kedua variabel tersebut tanpa melibatkan variabel kontrol / variabel kontrol dijaga konstan(r<sub>xy.z</sub>).

Untuk mencari r<sub>xy.z</sub> menggunakan rumus korelasi parsial tata jenjang kendall sebagai berikut:<sup>58</sup>

$$r_{xy.z} = \frac{r_{xy} - r_{xz} \times r_{yz}}{(1-r_{yz}^2)(1-r_{xz}^2)}$$

Bila pada perbandingan antara r<sub>xy</sub> dengan r<sub>xy.z</sub> terdapat perbedaan yang cukup berarti, maka bisa dikatakan bahwa variabel kontrol tersebut berpengaruh terhadap antaraa variabel independen (x) dengan variabel dependen (y), selanjutnya pengaruh tersebut diedakan menjadi dua yaitu ;

a. Bila nilai r<sub>xy</sub> lebih besar dari jilai r<sub>xy.z</sub>

Atau nilai hubungan antara nilai iklim komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja lebih besar daripada iklim komunikasi organisasi yang dipengaruhi oleh sistem ekonomi sosial, berarti variabel kontrol cenderung lemah dan hal ini berpengaruh lebih kuat hubungan yang terjadi antara variabel x (iklim komunikasi organisasi) dengan variabel y (produktivitas kerja)

b. Bila nilai r<sub>xy</sub> lebih kecil dari jilai r<sub>xy.z</sub>

Atau nilai hubungan antara nilai iklim komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja lebih kecil daripada iklim komunikasi organisasi yang dipengaruhi oleh sistem ekonomi sosial berarti variabel kontrol

<sup>58</sup> Ibid.,hal.123

cenderung kuat dan mempunyai pengaruh memperlemah hubungan yang terjadi antara variabel x dan variabel y.





## **BAB II**

### **DESKRIPSI LOKASI**

#### **A. Sejarah Berdirinya Radio PTPN Surakarta**

Sekitar tahun 1967 munculah beberapa radio di kota Surakarta, diantaranya Radio Imanuel dan Radio Angkatan Udara. Kondisi ini melahirkan gagasan bagi sekelompok mahasiswa di Surakarta, yang dipelopori oleh 3 (tiga) orang yaitu Supadiyono Harjosuwito, Otto Lesiputy dan C. Boedhioko untuk mendirikan sebuah pemancar stasiun radio swasta yang bersifat amatiran. Sekelompok mahasiswa ini berasal dari Fakultas Kedokteran Perguruan Tinggi Pembangunan Nasional (FK-PTPN) yang memiliki hobi dan minat pada bidang elektronika. Kemudian dari ketiga orang tersebut telah sepakat untuk mencari serta mengumpulkan dana. Dari pengumpulan dana itu memperoleh Rp 25.000,- untuk dibuatkan pemancar dengan lampu akhir 2X807 oleh bapak Yus Suprpto.

Berawal dari hal ini dan setelah mendapat bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, termasuk dengan mengumpulkan peralatan yang masih sederhana dan seadanya, mulailah Radio PTPN siaran. Peralatan tersebut antara lain :

- a. Peralatan Radio Receiver dari Otto Lesiputy
- b. Amplifier Pic Up serat sedikit Piringan Hitam ( PH ) dari C. Boedhioko
- c. Piringan Hitam ( PH ) dari Supadiyono, Bambang Sutejo Maliawan dan Dr. Halim Susanto.

Siaran percobaan pertama ini dilaksanakan pada tanggal 12 Maret 1968 di rumah **Kepatihan** Wetan No. 6 tepatnya di rumah kakak ipar Otto Lesiputy. Satu minggu kemudian dari masa percobaan radio siaran tersebut diserahkan pengelolaannya kepada KORPS Mahasiswa Fakultas Kedokteran Perguruan Tinggi Pembangunan Nasional yang diketuai oleh Bapak Nyoman Sloka Pujawirya dan sekretaris dr. Bambang Widiro dengan nama Radio Riset FK PTPN Veteran Surakarta, lokasi siaran di Singosaren Utara 69, tepatnya di rumah Bp. Slamet, Ayah Hermani ( Istri dr. Guntur ). Setahun kemudian lokasi akan dipakai yang punya, siaran pindah ke Notodiningratan 160, tepatnya di rumah Bp. Cipto (monitor setia PTPN). Saat itu pimpinan dipegang oleh dr. Saryanto dan sebagai wakil Djoko Hardiman.

Sekitar tahun 70-an lokasi siaran kembali ke kampus FK PTPN tepatnya di depan Tirtomoyo, namun **juga** tidak bertahan lama, setelah terbit PP No. 55 tahun 1970 kita mengurus surat badan hukum, sementara lokasi pindah ke tetangga sebelah tepatnya di Asrama Tentara Bermoro dengan management business oriented kita hingga tahun 75-an Asrama Bermoro akan direhab, barulah pindah lokasi ke Jl. Kebalen No. 2 Surakarta.

Perkembangan radio yang pesat dengan banyak lahirnya stasiun-stasiun radio swasta pada **waktu** itu ternyata membawa dampak buruk ini terutama dirasakan oleh kalangan penerbangan dan aparat pemerintah yang dalam pelaksanaan tugasnya perlu menggunakan jalur gelombang radio. Untuk mengantisipasi dan untuk menertibkan hal ini pihak pemerintah kemudian mengeluarkan PP No. 55 tahun 1970 yang memuat ketentuan bahwa

penyelenggara radio siaran harus berbentuk badan hukum. Dengan terbitnya PP No. 55 tahun 1970, maka semua radio siaran harus segera menyesuaikan untuk mengurus izin.

Untuk **menyesuaikan** dengan peraturan pemerintah itu maka radio PTPN yang semula bernama Radio Riset Fakultas Kedokteran PTPN dan dikelola secara amatiran mengambil langkah mendirikan Perseroan Terbatas dengan Nama PT Radio Pembangunan Nasional (PTPN), izin *call sign* YAD7-E5. Perusahaan ini berdiri dengan Akte Notaris Maria Theresia Budi Santosa, SH No. 23 tertanggal 14 Agustus 1971. Untuk nama radio siarnya sendiri ditetapkan memakai nama yang sudah awal digunakan dan dikenal masyarakat luas, yaitu Radio PTPN dengan pimpinannya dipegang oleh dr. Djoko Hardiman, hingga tahun 90-an. Adapun Personalia yang duduk dalam PT tersebut sebagaimana terdapat pada akta notarisnya yang pertama adalah sebagai berikut :

Direktur : dr. Saryanto Tirtorejono

Komisaris : dr. R.Purwadi

dr.Sutjipto

dr. Gatot Imam Mahdi

Keempat orang ini merupakan pimpinan – pimpinan puncak pula di Fakultas Kedokteran Perguruan Tinggi Pembangunan Nasional Veteran Surakarta. Selanjutnya untuk kesempurnaan pengesahan PT Tersebut oleh Menteri Kehakiman maka dilakukan perubahan Anggaran Dasar. Hal ini disebabkan adanya larangan bagi pegawai negeri untuk terlibat dalam sebuah

Perseroan Terbatas atau berada dalam lembaga profit motif non pemerintah pada waktu itu. Untuk itu dilakukan pula pelimpahan saham dan kekuasaan kepada:

Sdr.Sarwanto	sebagai Direktur
Sdr. C. Boedhioko	sebagai Komisaris
Sdr. Ig. Hananta Sumarno	sebagai Komisaris
Sdr. Didit Haryadi	sebagai Komisaris

Perubahan dan pelimpahan ini disahkan pada pergantian akte notaris nomor 112 tertanggal 25 Mei 1978. Nama perusahaannya mengalami sedikit perubahan dari PT Radio Pembangunan Nasional menjadi PT Radio PE – EN Rasitania.

Kemudian pada tahun 1986 diadakan perubahan lagi yang ditetapkan dengan AKTA No. 13 / 5 Mei 1986 sebagai berikut :

C. Boedhioko	sebagai Direktur
Sarwanto	sebagai Komisaris
Didit Hariadi	sebagai Komisaris
Ig. Hananta Sumarno	sebagai Komisaris

Sejak tahun 1990, tidak terjadi banyak perubahan di Radio PTPN Surakarta. Namun, menginjak tahun 2005, dimana semakin banyak munculnya radio-radio baru di Kota **Solo**, Radio PTPN Surakarta mulai kehilangan banyak pendengar dan sekaligus semakin menurun tingkat pendapatan.

Keadaan keuangan perusahaan yang kian mengkhawatirkan, C. Boedhioko selaku Direktur dan pemilik saham tunggal Radio PTPN Surakarta, akhirnya menjual kepemilikan perusahaan kepada Haryadi, selaku pemilik PT. Putera Nugeraha Group, sebuah perusahaan yang membawahi banyak perusahaan seperti Percetakan Putera Nugeraha dan Koran joglo Semar.

Terhitung mulai Juli 2011, Radio PTPN Surakarta resmi menjadi anak perusahaan PT. Putera Nugeraha dan posisi Direktur Utama dipegang oleh Nugroho Arif Harmawan dan Direktur Operasional dipegang oleh Indra Murti Arya Nugeraha.

#### **B. Tujuan Pendirian Radio PTPN Surakarta**

Tidak jauh berbeda dengan sejarah perkembangannya ,tujuan didirikannya instansi ini juga mengalami berbagai perubahan dan penyesuaian. Secara garis besar perbedaan/perubahan tujuan ini dapat dibagi dua :

1. Sebelum menjadi Perseroan Terbatas tujuan dari keberadaannya tidak lebih dari sekedar hobi dibidang elektronika keradioan ditambah dengan idealisme untuk ikut berpartisipasi dalam mengembangkan dunia kedokteran melalui sarana media radio.
2. Setelah menjadi Perseroan Terbatas yang profesional dan arah tujuannya menjadi:
  - a. Mengadakan siaran radio yang berisi dan membantu pemerintah di bidang pendidikan, penerangan dan hiburan.
  - b. Bersifat komersial, khususnya dalam bidang periklanan radio.

Rumusan tujuan setelah menjadi perseroan terbatas di atas juga merupakan penyesuaian terhadap isi Surat Direktorat Jendral Radio Televisi dan Film No.97/RSNP/HUK/1977 tertanggal 17 Mei 1977.

- c. Tidak melakukan usaha-usaha lain kecuali sebagaimana yang tercantum dalam poin 1 diatas.

### C. Penggunaan Gelombang Radio

Dalam sejarah keradioanya, Radio PTPN sampai saat ini tercatat sudah tidak kurang tiga kali melakukan perubahan gelombang radio. Siarannya yang pertama menggunakan gelombang pendek (SW) pada 68,5 m dan 123,5m hingga tahun 1971. Setelah itu gelombangnya dipindah pada gelombang menengah (MW) pada 219,78m dengan frekwensi 1365 Khz, kemudian dirubah lagi menjadi 245,10m dengan frekwensi 1224 Khz. Pemindahan gelombang yang pertama dan kedua ini merupakan penyesuaian pula terhadap peraturan pemerintah di atas.

Sejalan dengan laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menemukan teknik - teknik yang lebih baik dan lebih berkualitas di bidang keradioan, ditambah lagi dengan semakin padatnya jalur gelombang AM maka pemerintah mengambil kebijakan untuk pindah ke jalur FM. Oleh karena itulah Radio PTPN memberanikan diri untuk memprakarsai pindah ke jalur FM yang lebih menjanjikan kualitas audionya.

Beberapa alasan pemindahan gelombang dari AM ke FM secara rincinya adalah sebagai berikut:

1. Ketatnya persaingan di jalur AM. Pada waktu itu saja untuk Kota Surakarta telah berdiri stasiun radio swasta niaga. Ini memaksa setiap radio tersebut memiliki keunggulan komperatif agar bisa *survive*.
2. Hasil studi kelayakan yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa gambaran masa depan radio dengan sistem FM amat menggembirakan. Hal ini terutama dalam masalah peralihan pendengar atau audiensnya yang justru menghendaki siaran radio dengan kualitas audio radio FM. Salah satu penyebab hal tersebut adalah adanya kemajuan dibidang sosial ekonomi masyarakat Surakarta yang dengan itu pula semakin meningkatkan tuntutan kualitas hidup yang lebih baik lagi.
3. Masalah perizinan dari pemerintah ini menjadi hal yang perlu dipertimbangkan karena pada prinsipnya izin radio pemancar yang menggunakan sistem FM hanya diberikan kepada radio-radio yang sudah mapan, dimulai dari yang berada di daerah ibukota propinsi saja. Namun pada kenyataannya lain untuk Kota Surakarta, yang dari sejarah dan perkembangan keradioannya memang memiliki beberapa keistimewaan dibandingkan dengan sejarah dan perkembangan di daerah lain. Kenyataan ini mungkin jadi salah satu pertimbangan Direktorat Jendral Radio, Televisi dan Film sehingga memberikan izin kepada Radio PT. PE-EN untuk pindah ke jalur FM.

Izin untuk pindah gelombang ini keluar pada tanggal 12 januari 1990 sehingga dengan demikian mulailah Radio PTPN menjadi radio dengan gelombang FM yang pertama di Surakarta pada frekwensi 100,2 Mhz. Seiring

dengan hal itu dilakukan pula penarikan kembali frekwensi 1224 Khz.(gelombang lama) oleh Pemerintah, namun Radio PT PE-EN masih diizinkan menggunakan gelombang lama selama 3 bulan yang merupakan masa siaran percobaan. Jadi selama 3 bulan itu Radio PE-EN siaran pada 2 gelombang frekwensi ( AM dan FM ).

Dalam melakukan pemindahan gelombang ini ada beberapa hal yang harus dipersiapkan adalah :

1. Persiapan perencanaan program

Jalur FM berbeda dengan jalur AM, terutama dalam hal target sasaran pendengar. Dalam hal ini Radio PT PE-EN semakin menegaskan dan mengkhususkan sasaran pendengarnya yang dalam hal ini dipilih audiens dari golongan muda dengan tingkat sosial ekonomi menengah ke atas. Pemilihan ini didasarkan pada kenyataan bahwa pendengar radio yang paling potensial adalah dari kalangan tersebut. Untuk itu persentase acara musik pun ditingkatkan karena acara musik merupakan acara yang paling diminati oleh kalangan kelompok ini . Selain itu selektifitas jenis musik pun dilakukan sehingga musik yang diudarkan hanyalah jenis musik untuk selera kalangan menengah ke atas. Dalam pelaksanaanya, pembenahan program acara dilakukan secara bertahap. Hal ini untuk menghindari kesan perubahan dratis.

2. Persiapan peralatan

Yang paling utama dalam persiapan peralatan ini adalah yang berupa alat siar, pemancar dan antena. untuk pengadaan itu membutuhkan cukup



biaya. Semua ini ( a + b ) adalah sebagai langkah preventif untuk mengantisipasi kemungkinan tidak berhasilnya pemindahan ke jalur FM tersebut. Yang paling utama dalam persiapan peralatan ini adalah yang berupa alat siar, pemancar dan antena. Untuk pengadaan itu membutuhkan cukup biaya. Semua ini ( a + b ) adalah sebagai langkah preventif untuk mengantisipasi kemungkinan tidak berhasilnya pemindahan ke jalur FM tersebut.

#### **D. Lokasi Radio PTPN Surakarta**

Berdasarkan sejarah, maka lokasi Radio PTPN pernah berada di beberapa tempat, yaitu di :

- a. Kepatihan Wetan No.6 Surakarta ( Pinjaman )
- b. Singosaren Utara No.69 Surakarta ( Pinjaman )
- c. Jalan Notodiningratan 160 Surakarta ( Pinjaman )
- d. Kampus FK Perguruan Tinggi Pembangunan Nasional depan Tirtomoyo
- e. Jalan Kol.Sutarto Surakarta ( Asrama Bremoro )
- f. Jalan Kebalen 2 Surakarta,

Lokasi yang terakhir (Jalan Kebalen 2 Surakarta) merupakan lokasi tengah kota kemudian dilakukan pemugaran (selesai tahun 1987) sehingga menjadi sebuah gedung berlantai tiga yang dilengkapi berbagai macam fasilitas. Fasilitas- fasilitas itu misalnya :ruangan ber-ac, komputer dan mesin *fotocopy*. Untuk ruangnya sendiri cukup lengkap ,meliputi ruang direksi, ruang siaran, ruang operator, ruang administrasi, ruang perpustakaan

dan sebagainya. Luas tanah hanya 500 m, luas bangunan 1000 m. Pada atap gedung ini juga didirikan tiang pemancar radio tersebut. Peresmian gedung baru ini dilakukan oleh Dirjen RTF ( Radio, Televisi dan Film) Bp. Subroto pada tanggal 20 Agustus 1987.

#### **E. Perkembangan Struktur Organisasi**

Sejalan dengan perkembangan yang ada di dunia keradioan, organisasi Radio PTPN pun dimulai dengan bentuk yang sederhana dan jauh dari kesan sebagai suatu organisasi profesional di awal berdirinya. Tetapi itu tidak berlangsung lama. Kesadaran yang dimiliki oleh para pengurus radio tersebut akan perubahan dan perkembangan jaman, menuntut dan menyadarkan mereka untuk menangani Radio PTPN dengan lebih bersungguh-sungguh lagi. Sehingga sejak 14 Agustus 1971 tampilah organisasi Radio PTPN dalam bentuk yang lebih formal, legal dan profesional. Keberadaanya sebagai sebuah perseroan terbatas menuntut keseriusan yang lebih. Berangkat dari jumlah pengelola yang hanya empat orang, PTPN sekarang telah mengalami kemajuan hingga mempekerjakan 35 orang karyawan, yang terdiri dari 25 pegawai administrasi dan 10 penyiar. Tentu saja dengan jumlah pegawai yang cukup banyak itu PTPN harus di dukung oleh manajemen yang baik pula. Oleh karena itu dibuat pula bidang-bidang dan pekerjaannya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Berkembang di era yang semakin maju, Radio PTPN mengalami banyak tantangan, salah satunya hadirnya radio- radio pesaing. Radio pesaing ini secara tidak langsung mempengaruhi keberlangsungan Radio PTPN.

Pada bulan Juli 2011, Radio PTPN telah berubah kepemilikan, menjadi anak perusahaan PT. Putera Nugeraha Group. Dengan perpindahan kepemilikan, terjadi pula perpindahan manajemen yang sekaligus merubah struktur organisasi.

## **F. Visi Dan Misi Radio PTPN Rasitania**

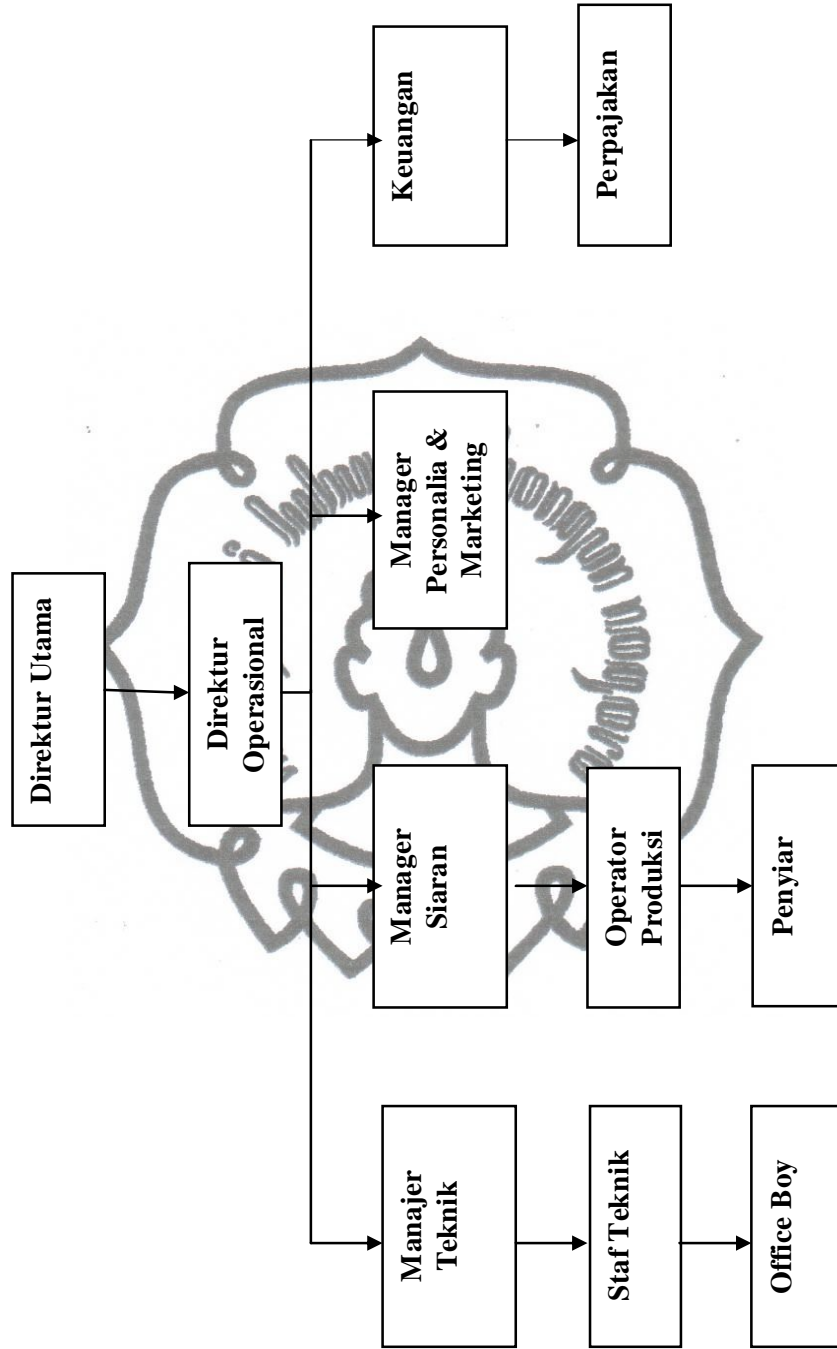
### **1. Visi**

- a. Menjunjung tinggi persatuan dan kesatuan berorganisasi dan berkarya
- b. Mendayagunakan karya, kreatifitas dan kejujuran
- c. Menyeimbangkan keuntungan dan pelayanan
- d. Berwirausaha dengan tertib administrasi

### **2. Misi**

- a. Memberikan informasi yang jujur, adil dan beradap
- b. Mencerdaskan bangsa
- c. Menghibur sehat masyarakat

**G. Struktur Organisasi**



Sumber : Kantor Radio PTPN Surakarta, Jawa tengah, 2012

Dari struktur organisasi tersebut, Direktur Utama membawahi Direktur Operasional. Direktur Operasional membawahi Manager Teknik, Manager Siaran, Manager Personalia dan Marketing, dan Bagian Keuangan. Adapun tugas, wewenang dan tanggungjawab masing-masing adalah sebagai berikut :

1. Direktur Utama

- a. Bertanggungjawab terhadap jalannya perusahaan
- b. Bertanggungjawab kepada perusahaan induk yakni PT. Putera Nugeraha Group

2. Direktur operasional

- a. Mengawasi seluruh kegiatan radio
- b. Sebagai pemutusan serta kebijaksanaan untuk karyawan maupun siaran
- c. Membuat permohonan izin siaran
- d. Bertanggung jawab kepada instansi terkait

3. Manager Teknik

- a. Mengawasi operasional perangkat software dan hardware ( penggunaan *computer, ampli, mixer, tape*, pemancar dan lain – lain )
- b. Menginventaris dan perawatan perangkat *software* dan *hardware*.
- c. Berkoordinasi dengan Station Manager dalam hal teknis baik *on-air* maupun *off-air*.
- d. Memantau radius cakupan wilayah dari kekuatan daya pancar yang dimiliki dengan kualitas audio maupun modulasi terbaik.
- e. Menyusun standar pengoperasian

#### 4. Manager Siaran

- a. Melaksanakan *briefing* / pengarahan serta evaluasi kerja penyiar dan operator secara rutin, dengan batasan – batasan yang ditetapkan perusahaan.
- b. Dapat mengambil keputusan setelah ada pertimbangan dari Managing Director
- c. Melaksanakan pengembangan serta penjabaran sesuai batasan – batasan yang ditetapkan, baik untuk siaran kata maupun siaran musik
- d. Memprioritaskan pembinaan Tim penyiar dan operator Radio yang bertugas pada segmen acara yang dikembangkan maupun acara yang baru, dalam hal:
  - 1) Memahami visi dan misi Radio PTPN
  - 2) Menjabarkan kebutuhan informasi dan hiburan dari target pendengar sebagai konsumen potensial.
  - 3) Meningkatkan pola kerja yang mengutamakan kreatifitas untuk mmbawa pendengar dalam suatu paradigma masyarakat maju.
  - 4) Meningkatkan pola kerja yang sistematis dengan memperhatikan system dan prosedur yang berlaku.
  - 5) Meningkatkan komunikasi yang efektif secara intensif yang diimplementasikan dalam rapat mingguan penyiar.
  - 6) Membuat rancana kerja dengan target – target yang terukur, serta secara periodik melakukan evaluasi atas hasil yang dicapai.
  - 7) Memonitor Frekuensi Radio PTPN dengan memperhatikan siaran kata maupun siaran musik sesuai batasan – batasan yang ditetapkan.
- e. Manager siaran juga berwenang sebagai *Program Director*, yang tugasnya:

*commit to user*

- 1) Membuat program baik *on – air* maupun *off air*.
  - 2) Menciptakan *Brand Image Radio* dan citra radio agar menarik pendengar.
  - 3) Berkoordinasi dengan Station Manager, Manager Marketing, manager Teknik, Manager Production, dan *Music Director*.
- f. Manager Siaran juga berwenang sebagai Music director, yang tugasnya :
- 1) Menyiapkan *play list* lagu yang akan diputar dalam siaran.
  - 2) Memantau perkembangan musik dalam negeri maupun luar negeri.
  - 3) Mencatat kiriman dan pembelian CD maupun kaset lagu lagu baru.
  - 4) Mengirimkan perkembangan lagu pada produser rekaman.
  - 5) Berkoordinasi dengan Manager Production, Manager Programming, dan Station Manager.
5. Manager Personalia & Marketing
- a. Melaksanakan kesiapan struktur organisasi dalam hal lalu lintas administrasi dan tata tertib kekaryawanan.
  - b. Berkoordinasi dengan Station Manager dalam hal kedisiplinan karyawan.
  - c. Mencari sponsor dan menawarkan program harian atau mingguan baik *on – air* maupun *off- air*.
  - d. Berkoordinasi dengan *Station Manager, Program Director* , serta Manager Personalia dalam hal produk acara yang akan ditawarkan.
  - e. Melakukan promosi dengan perencanaan yang baik, dari segi pemilihan media maupun penetapan waktu pelaksanaannya.

## 6. Keuangan

- a. Mengelola lalu lintas keuangan Radio termasuk memberikan gaji karyawan.
- b. Meningkatkan kinerja keuangan pada sisi penerimaan dengan meningkatkan kemampuan bagian kolektor / penagihan.
- c. Meningkatkan kesadaran setiap bagian terhadap upaya penghematan, efektifitas, dalam penggunaan biaya, sarana dan prasarana perusahaan.

## 7. Bagian Perpajakan

- a. Mengatur segala pajak iklan dan sponsor

## 8. Operator Produksi

- a. Memproduksi berbagai station ID (Idist) baru, *jingles, bridging, chart* dan *Bumper Radio, Radio Spot, Spot Promo Program* yang dapat menumbuhkan 'Image' baru radio station yang sudah direncanakan oleh Manager Programming.
- b. Memasukan Spot/ Iklan dan data produk rekaman lain maupun lagu – lagu baru ke komputer untuk data produksi maupun data siaran.
- c. Merumuskan standar penggunaan alat produksi sehingga mempunyai standar kualitas terbaik untuk produk yang dihasilkan.
- d. Memproduksi ganda / ulang dari paket paket acara yang dimiliki untuk dapat dipasarkan / networking pada radio station lain.

## 9. Penyiar

- a. Melaksanakan tugas siaran baik *off air* maupun *on air*.
- b. Bertanggung Jawab kepada Manager Siaran



- c. Memutar Iklan, Spot Iklan, Promo dan lain lain.
- d. Memberikan Informasi yang benar kepada masyarakat.

10. Office Boy

- a. Menjaga kebersihan kantor, termasuk tugas luar ( Foto Kopi, kirim undangan, kirim surat dan lain – lain.
- b. Bertanggung Jawab kepada Manager Teknik
- c. Mangawasi keamanan lingkugan radio



### **BAB III**

#### **PENYAJIAN DATA**

Dalam bab ini akan dideskripsikan variabel-variabel yang diukur dalam penelitian. Ada 3 variabel yang diukur, yaitu : iklim organisasi (Variabel Independen), produktivitas kerja karyawan (Variabel Dependen), dan Status Sosial Ekonomi (Variabel Kontrol). Pendeskripsian didasarkan pada hasil penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan radio PTPN Rasitania Surakarta.

#### **A. Variabel Iklim Organisasi**

Unsur-unsur dalam iklim organisasi di Radio PTPN Surakarta meliputi kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, perhatian pada tujuan-tujuan kinerja tinggi. Dalam variabel ini dibagi dalam 18 item pernyataan yaitu pertanyaan nomor 1 s/d 18.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah :

1. Kepercayaan
2. Pembuatan keputusan bersama
3. Kejujuran
4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah
5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

## 6. Perhatian pada tujuan-tujuan kinerja tinggi

Adapun dari beberapa indikator di atas telah dijelaskan dalam uraian berikut ini :

### 1. Kepercayaan

Personel di semua tingkat harus bekerja keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya kepercayaan, keyakinan dan kualitas didukung oleh pernyataan dan tindakan. Adapun dalam indikator kepercayaan dijelaskan pada pernyataan nomor 1 s/d 3. Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden pernyataan nomor 1 tentang “Pimpinan sangat menaruh kepercayaan tinggi kepada saya” disediakan dengan alternatif jawaban berikut ini :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 1 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL I

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan sangat menaruh kepercayaan tinggi kepada saya”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	2	5,7
2.	Setuju	20	57,1
3.	Ragu-ragu	10	28,6
4.	Tidak setuju	2	5,7
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 1.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan “Pimpinan sangat menaruh kepercayaan tinggi kepada saya” sebanyak 2 orang atau 5,7 %. Sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 57,1 %, dan yang menyatakan sangat tidak setuju hanya 1 orang atau 2,9 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju adanya pernyataan “Pimpinan sangat menaruh kepercayaan tinggi kepada saya”.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden pernyataan nomor 2 tentang “Kepercayaan saya pada pimpinan berkaitan dengan peran dan tanggung jawab sangat tinggi” disediakan dengan alternatif jawaban berikut ini :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju

## e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya pendapat responden mengenai pernyataan nomor 2 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL II

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Kepercayaan saya pada pimpinan berkaitan dengan peran dan tanggung jawab sangat tinggi”

No.	Jawaban Pernyataan	Erekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	2	5,7
2.	Setuju	26	74,3
3.	Ragu-ragu	6	17,1
4.	Tidak setuju	2	5,7
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 2.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “Kepercayaan saya pada pimpinan berkaitan dengan peran dan tanggung jawab sangat tinggi” sebanyak 2 orang atau 5,7 %. Sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang atau 74,3 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju hanya 1 orang saja atau 2,9 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai adanya pernyataan “Kepercayaan saya pada pimpinan berkaitan dengan peran dan tanggung jawab sangat tinggi”.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan nomor 3 tentang “Sesama karyawan terlihat saling menaruh kepercayaan yang tinggi” disediakan dengan alternatif jawaban berikut ini :

## a. Sangat setuju

*commit to user*

- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 3 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL III

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Sesama karyawan terlihat saling menaruh kepercayaan yang tinggi”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	2	5,7
2.	Setuju	24	68,6
3.	Ragu-ragu	8	22,9
4.	Tidak setuju	0	0
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 3.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan “Sesama karyawan terlihat saling menaruh kepercayaan yang tinggi” sebanyak 2 orang atau 5,7 %. Sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau 68,6 % dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang atau 22,9 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju tentang pernyataan “Sesama karyawan terlihat saling menaruh kepercayaan yang tinggi”.

## 2. Pembuatan keputusan bersama

Para pegawai disemua tingkat organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai disemua tingkat harus diberi kesempatan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

Adapun dalam indikator keputusan bersama, dijelaskan pada pernyataan nomor 4 s/d 6. Selanjutnya untuk mengetahui pendapat responden mengenai pernyataan nomor 4 “Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk memberikan saran sebelum mengambil keputusan”, disediakan dengan alternatif jawaban berikut ini :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya pendapat responden mengenai pernyataan nomor 4 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL IV

*commit to user*

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk memberikan saran sebelum mengambil keputusan”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	1	2,9
2.	Setuju	26	74,3
3.	Ragu-ragu	6	17,1
4.	Tidak setuju	1	2,9
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 4.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan “Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk memberikan saran sebelum mengambil keputusan” sebanyak 1 orang atau 2,9 %. Sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang atau 74,3 % dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 17,1 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju tentang pernyataan “Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk memberikan saran sebelum mengambil keputusan”.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden tentang pernyataan nomor 5 tentang “Saya sering memberikan ide dan saran dalam memecahkan persoalan yang dihadapi pimpinan” disediakan alternatif jawaban berikut ini :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju



## e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya pendapat responden mengenai pernyataan nomor 5 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL V

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya sering memberikan ide dan saran dalam memecahkan persoalan yang dihadapi pimpinan”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	2	5,7
2.	Setuju	25	71,4
3.	Ragu-ragu	5	14,3
4.	Tidak setuju	2	5,7
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 5.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju pernyataan tentang “Saya sering memberikan ide dan saran dalam memecahkan persoalan yang dihadapi pimpinan” sebanyak 2 orang atau 5,7 %. Sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau 71,4 % dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 14,3 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Saya sering memberikan ide dan saran dalam memecahkan persoalan yang dihadapi pimpinan”.

Selanjutnya untuk mengetahui pendapat responden tentang pernyataan nomor 6 tentang “Sesama karyawan berdiskusi tentang keputusan dari pimpinan yang berhubungan dengan karyawan” disediakan alternatif jawaban berikut ini :

## a. Sangat setuju

## b. Setuju

- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya pendapat responden mengenai pernyataan nomor 6 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL VI**  
Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Sesama karyawan berdiskusi tentang keputusan dari pimpinan yang berhubungan dengan karyawan”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	1	2,9
2.	Setuju	25	71,4
3.	Ragu-ragu	7	20,0
4.	Tidak setuju	1	2,9
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 6.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan “Sesama karyawan berdiskusi tentang keputusan dari pimpinan yang berhubungan dengan karyawan” sebanyak 1 orang atau 2,9 %. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau 71,4 % dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang atau 20,0 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju tentang pernyataan “Sesama karyawan berdiskusi tentang keputusan dari pimpinan yang berhubungan dengan karyawan” .

### 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 dan atasan. Adapun untuk mengetahui indikator kejujuran diajukan pada pernyataan nomor 7 s/d 9. Sedangkan untuk mengetahui jawaban responden tentang pernyataan “Suasana dalam perusahaan diliputi kejujuran” disediakan alternatif jawaban berikut ini :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya pendapat responden mengenai pernyataan nomor 7 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL VII  
Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Suasana dalam perusahaan diliputi kejujuran”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	2	5,7
2.	Setuju	22	62,9
3.	Ragu-ragu	7	20,0
4.	Tidak setuju	3	8,6
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 7.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju pernyataan tentang “Suasana dalam perusahaan  
*commit to user*”

diliputi kejujuran” sebanyak 2 orang atau 5,7 %. Sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 62,9 % dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang atau 20,0 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pernyataan tentang “Suasana dalam perusahaan diliputi kejujuran”.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden tentang pernyataan “Pimpinan terlihat berterus terang mengemukakan pikirannya pada bawahan” diajukan pada pernyataan nomor 8 dengan alternatif jawaban yang disediakan sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 8 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL VIII

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan terlihat berterus terang mengemukakan pikirannya pada bawahan”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	1	2,9
2.	Setuju	23	65,7
3.	Ragu-ragu	5	14,3
4.	Tidak setuju	5	14,3
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 8.

*commit to user*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju pernyataan tentang “Pimpinan terlihat berterus terang mengemukakan pikirannya pada bawahan” sebanyak 1 orang atau 2,9 %

Sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 65,7 % dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 14,3 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju tentang pernyataan “Pimpinan terlihat berterus terang mengemukakan pikirannya pada bawahan”.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden tentang pernyataan “Saya merasa bebas dan tidak takut untuk tidak menyetujui pendapat dan tindakan pimpinan” diajukan pada pernyataan nomor 9 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 9 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL IX

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya merasa bebas dan tidak takut untuk tidak menyetujui pendapat dan tindakan pimpinan”

*commit to user*

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	1	2,9
2.	Setuju	21	60,0
3.	Ragu-ragu	7	20,0
4.	Tidak setuju	5	14,3
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 9

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan “Saya merasa bebas dan tidak takut untuk tidak menyetujui pendapat dan tindakan pimpinan” sebanyak 1 orang atau 2,9 %. Sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 60,0 % dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang atau 20,0 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju tentang pernyataan “Saya merasa bebas dan tidak takut untuk tidak menyetujui pendapat dan tindakan pimpinan”.

#### 4. Keterbukaan dalam Komunikasi Ke Bawah

Dalam keterbukaan komunikasi ke bawah, untuk keperluan 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 dan bagian lainnya yang berhubungan luas dengan perusahaan, para pemimpin dan rencana-rencana.

Adapun untuk mengetahui indikator keterbukaan dalam komunikasi ke bawah diajukan pada pernyataan nomor 10 s/d 12. Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden tentang pernyataan “Pimpinan memberitahukan tentang pekerjaan yang harus dikerjakan” diajukan pada pernyataan nomor 10 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 10 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL X

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan memberitahukan tentang pekerjaan yang harus dikerjakan”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	4	11,4
2.	Setuju	23	65,7
3.	Ragu-ragu	5	14,3
4.	Tidak setuju	1	2,9
5.	Sangat tidak setuju	2	5,7
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 10.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan “Pimpinan memberitahukan tentang pekerjaan yang harus dikerjakan” sebanyak 4 orang atau 11,4 %.

Sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 65,7 % dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 14,3 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Pimpinan selalu memberitahukan informasi keadaan perusahaan pada para pegawai”.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Pimpinan selalu memberitahukan informasi keadaan perusahaan pada para pegawai” diajukan pada pernyataan nomor 11 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 11 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XI

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan selalu memberitahukan informasi keadaan perusahaan pada para pegawai”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	4	11,4
2.	Setuju	22	62,9
3.	Ragu-ragu	5	14,3
4.	Tidak setuju	4	11,4
5.	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 11.



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan tentang “Pimpinan selalu memberitahukan informasi keadaan perusahaan pada para pegawai” sebanyak 4 orang atau 11,4 %. Sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 62,9 % dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 14,3 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Pimpinan selalu memberitahukan informasi keadaan perusahaan pada para pegawai”.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Pimpinan menyediakan alat untuk memudahkan informasi perusahaan sampai pada karyawan (news letter, buklet,dll)” diajukan pada pernyataan nomor 12, dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 12 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XII  
*commit to user*

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan menyediakan alat untuk memudahkan informasi perusahaan sampai pada karyawan (news letter, buklet,dll)”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	0	0
2.	Setuju	22	62,9
3.	Ragu-ragu	9	25,7
4.	Tidak setuju	3	8,6
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 12.

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Pimpinan menyediakan alat untuk memudahkan informasi perusahaan sampai pada karyawan (news letter, buklet,dll)” sebanyak 22 orang atau 62,9 %. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang atau 25,7 % dan yang menyatakan tidak setuju 3 orang atau 8,6 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Pimpinan menyediakan alat untuk memudahkan informasi perusahaan sampai pada karyawan (news letter, buklet,dll)”.

## 5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Saya selalu menceritakan masalah pekerjaan dengan

*commit to user*

pimpinan“Saya selalu menceritakan masalah pekerjaan dengan pimpinan”, diajukan pada pernyataan nomor 13 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 12 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XIII

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya selalu menceritakan masalah pekerjaan dengan pimpinan”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	0	0
2.	Setuju	19	54,3
3.	Ragu-ragu	13	37,1
4.	Tidak setuju	2	5,7
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 13.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Saya selalu menceritakan masalah pekerjaan dengan pimpinan” sebanyak 19 orang atau 54,3 %. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang atau 37,1 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden

menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Saya selalu menceritakan masalah pekerjaan dengan pimpinan”.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan saya tentang perusahaan” diajukan pada pernyataan nomor 14, dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 14 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XIV

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan saya tentang perusahaan”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	0	0
2.	Setuju	20	57,1
3.	Ragu-ragu	9	25,7
4.	Tidak setuju	4	11,4
5.	Sangat tidak setuju	2	5,7
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 14.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan saya tentang perusahaan” sebanyak 20 orang atau

57,1 %. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 11,4 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan saya tentang perusahaan”.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Pimpinan menganggap penting informasi pekerjaan dari saya”, diajukan pada pernyataan nomor 15 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 15 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XV

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan menganggap penting informasi pekerjaan dari saya”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	0	0
2.	Setuju	22	62,9
3.	Ragu-ragu	9	25,7
4.	Tidak setuju	2	5,7
5.	Sangat tidak setuju	2	5,7
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 15.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Pimpinan menganggap penting informasi pekerjaan dari saya” sebanyak 22 orang atau 62,9 %. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang atau 25,7 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Pimpinan menganggap penting informasi pekerjaan dari saya”.

#### **6. Perhatian pada tujuan-tujuan kinerja tinggi**

Personel disetiap tingkat 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. Untuk mengetahui indikator Perhatian Perhatian pada tujuan-tujuan kinerja yang tinggi, diajukan pada pernyataan nomor 16 s/d 18.

Adapun untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Pimpinan terlihat mempunyai komitmen terhadap tujuan berkinerja Tinggi (efektif dan efisiensi kerja)” diajukan pada pernyataan nomor 16 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju

- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 16 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XVI

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Pimpinan terlihat mempunyai komitmen terhadap tujuan berkinerja Tinggi (efektif dan efisiensi kerja)”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	0	0
2.	Setuju	20	57,1
3.	Ragu-ragu	11	31,4
4.	Tidak setuju	3	8,6
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 16.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Pimpinan terlihat mempunyai komitmen terhadap tujuan berkinerja Tinggi (efektif dan efisiensi kerja)” sebanyak 20 orang atau 57,1 %. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang atau 31,4 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 8,6 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Pimpinan terlihat mempunyai komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi (efektif dan efisiensi kerja)”.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Saya bekerja dengan apresiasi yang penuh dan pikiran yang sungguh-sungguh agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan”, diajukan pada pernyataan nomor 17 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 17 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XVII

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya bekerja dengan apresiasi yang penuh dan pikiran yang sungguh-sungguh agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	0	0
2.	Setuju	14	40,0
3.	Ragu-ragu	16	45,7
4.	Tidak setuju	4	11,4
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 17.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Saya bekerja dengan apresiasi yang penuh dan pikiran yang sungguh-sungguh agar menghasilkan



pekerjaan yang memuaskan” sebanyak 14 orang atau 40,0 %. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang atau 45,7 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 11,4 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu mengenai pernyataan tentang “Saya bekerja dengan apresiasi yang penuh dan pikiran yang sungguh-sungguh agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan”.

Selanjutnya untuk mengetahui pernyataan tentang “Untuk hasil yang lebih sempurna saya selalu melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan saya” diajukan pada pernyataan nomor 18 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 18 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XVIII

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Untuk hasil yang lebih sempurna saya selalu melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan saya”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	0	0
2.	Setuju	18	51,4
3.	Ragu-ragu	9	25,7
4.	Tidak setuju	5	14,3
5.	Sangat tidak setuju	3	8,6
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 18.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Untuk hasil yang lebih sempurna saya selalu melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan saya” sebanyak 18 orang atau 51,4 %. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang atau 25,7 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 14,7 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Untuk hasil yang lebih sempurna saya selalu melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan saya”.

Selanjutnya untuk mengetahui baik tidaknya iklim organisasi bagi responden yang ada di Radio PTPN Rasitania Surakarta, maka nilai dari pertanyaan untuk nomor 1 sampai dengan nomor 18 tersebut digabung menjadi satu untuk kemudian dicari interval kelasnya. Adapun untuk mencari interval kelas digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$I = \frac{70 - 53}{5}$$

*commit to user*

$$= \frac{17}{5} = 3,4$$

Kemudian dibuat pengkategorian sebagai berikut :

- a. Jumlah nilai antara sama dengan atau lebih dari 70 masuk dalam kategori baik sekali
- b. Jumlah nilai antara 63,5 – 66,9 masuk dalam kategori baik
- c. Jumlah nilai antara 60,0 - 63,4 masuk dalam kategori cukup baik
- d. Jumlah nilai antara 56,5 – 59,9 masuk dalam kategori tidak baik
- e. Jumlah nilai antara kurang dari atau sama dengan 56,4 masuk dalam kategori sangat tidak baik

Untuk lebih jelasnya, jawaban responden dapat dilihat pada table berikut ini :

TABEL XIX

DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI  
DI RADIO PTPN SURAKARTA

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Baik sekali	1	2,9
2.	Baik	19	54,2
3.	Cukup baik	10	28,6
4.	Tidak baik	3	8,6
5.	Sangat tidak baik	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 1-18.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi variabel iklim komunikasi organisasi di Radio PTPN Rasitania Surakarta, responden yang menyatakan baik sebanyak 19 orang atau 54,2 %. Sedangkan yang menyatakan cukup baik sebanyak 10 orang atau 28,6 %

dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau 8,6 %. Jadi dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi variabel iklim komunikasi organisasi di radio PTPN Surakarta mempunyai kategori baik.

## **B. Variabel Produktifitas Kerja**

Produktivitas juga di artikan sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dengan kata lain bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok, harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dengan apa yang telah dicapainya. Oleh sebab itu, manusia harus terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Dalam variabel ini diukur melalui 6 indikator, seperti berikut ini :

1. Motivasi
2. Kedisiplinan
3. Etos kerja
4. Ketrampilan
5. Pendidikan
6. Lingkungan dan iklim kerja

### **1. Motivasi**

Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Dalam indikator ini

*commit to user*

diajukan dua item pernyataan, yaitu pernyataan nomor 1 dan 2. Selanjutnya untuk mengetahui pernyataan tentang “Saya adalah orang yang tekun dalam menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik, walaupun banyak rintangan”, diajukan pada pernyataan nomor 1 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 1 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XX

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya adalah orang yang tekun dalam menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik, walaupun banyak rintangan”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	0	0
2.	Setuju	20	57,1
3.	Ragu-ragu	12	34,3
4.	Tidak setuju	3	8,6
5.	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 1.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang pernyataan “Saya adalah orang yang tekun dalam menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik”, sebanyak 20 orang atau 57,1 %. Sedangkan yang

*commit to user*

menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 orang atau 34,3 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 8,6 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Saya adalah orang yang tekun dalam menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik, walaupun banyak rintangan”.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Saya siap bekerja lembur agar memperoleh insentif gaji yang lebih banyak”, diajukan pada pernyataan nomor 2 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 2 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XXI

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya siap bekerja lembur agar memperoleh insentif gaji yang lebih banyak”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	2	5,7
2.	Setuju	21	60,0
3.	Ragu-ragu	9	25,7

4.	Tidak setuju	2	5,7
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 2.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “Saya siap bekerja lembur agar memperoleh insentif gaji yang lebih banyak” sebanyak 2 orang 7 %. Sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 60,0 % dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang atau 25,7 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Saya siap bekerja lembur agar memperoleh insentif gaji yang lebih banyak”.

## 2. Kedisiplinan

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Dalam indikator ini, diajukan 2 item pernyataan yaitu item pernyataan 3 dan 4. Adapun untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Saya selalu datang ke kantor tepat waktu”, dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju

- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 3 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XXII

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya selalu datang ke kantor tepat waktu”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	2	5,7
2.	Setuju	20	57,1
3.	Ragu-ragu	10	28,6
4.	Tidak setuju	2	5,7
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 3.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan tentang “Saya selalu datang ke kantor tepat waktu” sebanyak 2 orang atau 5,7 %. Sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 57,1 % dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 28,6 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Saya selalu datang ke kantor tepat waktu”.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Saya **menyelesaikan** tugas sesuai deadline yang



ditetapkan”, dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 4 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XXIII  
Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya menyelesaikan tugas sesuai deadline yang ditetapkan”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	0	0
2.	Setuju	20	57,1
3.	Ragu-ragu	11	31,4
4.	Tidak setuju	2	5,7
5.	Sangat tidak setuju	2	5,7
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 4.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai **pernyataan** tentang “Saya menyelesaikan tugas sesuai deadline yang ditetapkan” sebanyak 20 orang atau 57,1 %. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang atau tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Saya menyelesaikan tugas sesuai deadline yang ditetapkan”.

*commit to user*

### 3. Etos kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Dalam indikator ini diajukan 2 item pernyataan, yaitu pernyataan nomor 5 dan 6. Adapun untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Saya selalu memenuhi target perusahaan”, diajukan pada pernyataan nomor 5 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 5 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XXIV

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya selalu memenuhi target perusahaan”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	0	5,7
2.	Setuju	21	60,0

3.	Ragu-ragu	10	28,6
4.	Tidak setuju	4	11,4
5.	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 5.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Saya selalu memenuhi target perusahaan” sebanyak 21 orang atau 60,0 %. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 28,6 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 11,4 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Saya selalu memenuhi target perusahaan”.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Saya siap melakukan pekerjaan atau pengalaman baru yang belum pernah saya lakukan sebelumnya”, diajukan pada pernyataan nomor 6 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 6 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XXV  
*commit to user*

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya siap melakukan pekerjaan atau pengalaman baru yang belum pernah saya lakukan sebelumnya”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	0	0
2.	Setuju	22	62,9
3.	Ragu-ragu	10	28,6
4.	Tidak setuju	3	8,6
5.	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 6.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Saya siap melakukan pekerjaan atau pengalaman baru yang belum pernah saya lakukan sebelumnya” sebanyak 22 orang atau 62,9 %. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 28,6 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 8,6 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Saya siap melakukan pekerjaan atau pengalaman baru yang belum pernah saya lakukan sebelumnya”.

#### 4. Keterampilan

Faktor keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir. Dalam indikator ini diajukan pada dua item pernyataan yaitu item pernyataan nomor 7 dan 8. Adapun untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Saya dapat  
*commit to user*

menggunakan seluruh fasilitas yang disediakan oleh kantor untuk menunjang pekerjaan”, diajukan pada pernyataan nomor 7 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 7 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XXVI

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya dapat menggunakan seluruh fasilitas yang disediakan oleh kantor untuk menunjang pekerjaan”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	0	0
2.	Setuju	22	62,9
3.	Ragu-ragu	8	22,9
4.	Tidak setuju	4	11,4
5.	Sangat tidak setuju	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 7.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Saya dapat menggunakan seluruh fasilitas yang disediakan oleh kantor untuk menunjang pekerjaan” sebanyak 22 orang atau 62,9 %. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang atau 22,9 % dan yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 11,4 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Saya dapat menggunakan seluruh fasilitas yang disediakan oleh kantor untuk menunjang pekerjaan”.

Selanjutnya untuk mengetahui pernyataan tentang “Saya mengikuti dan paham mengenai perkembangan teknologi terbaru yang membantu pekerjaan”, diajukan pada pernyataan nomor 8 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 8 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XXVII

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya mengikuti dan paham mengenai perkembangan teknologi terbaru yang membantu pekerjaan”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	2	5,7
2.	Setuju	20	57,1
3.	Ragu-ragu	13	37,1
4.	Tidak setuju	2	5,7
5.	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 8.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan tentang “Saya mengikuti dan paham mengenai perkembangan teknologi terbaru yang membantu pekerjaan” sebanyak 2 orang atau 5,7 %. Sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 67,1 % dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang atau 37,1 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar setuju mengenai pernyataan tentang “Saya mengikuti dan paham mengenai perkembangan teknologi terbaru yang membantu pekerjaan”.

## 5. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal. Dalam indikator ini diajukan pada dua item pernyataan yaitu item pernyataan 9 dan 10. Adapun untuk mengetahui pernyataan tentang “Bidang pekerjaan saya sesuai dengan disiplin ilmu saat sekolah atau kuliah” diajukan pada pernyataan nomor 9 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu

- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 9 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XXVIII

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Bidang pekerjaan saya sesuai dengan disiplin ilmu saat sekolah atau kuliah”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	0	0
2.	Setuju	21	60,0
3.	Ragu-ragu	13	37,1
4.	Tidak setuju	1	2,8
5.	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 9.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Bidang pekerjaan saya sesuai dengan disiplin ilmu saat sekolah atau kuliah” sebanyak 21 orang atau 60,0 %. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang atau 37,1 % dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Bidang pekerjaan saya sesuai dengan disiplin ilmu saat sekolah atau kuliah”.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Disiplin ilmu saat sekolah atau kuliah banyak membantu terselesaikannya pekerjaan saya” diajukan pada pernyataan



nomor 10 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut ini :

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 10 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 10 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XXIX

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Disiplin ilmu saat sekolah atau kuliah banyak membantu terselesaikannya pekerjaan saya”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	0	0
2.	Setuju	13	37,1
3.	Ragu-ragu	15	42,9
4.	Tidak setuju	5	14,3
5.	Sangat tidak setuju	2	5,7
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 10.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Disiplin ilmu saat sekolah atau kuliah banyak membantu terselesaikannya pekerjaan saya” sebanyak 13 orang atau 37,1 %. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang atau 42,9 % dan yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 5 orang atau 14,3 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu mengenai pernyataan tentang “Disiplin ilmu saat sekolah atau kuliah banyak membantu terselesaikannya pekerjaan saya”.

## 6. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak pegawai maupun dari pihak pimpinan sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara pegawai dan pimpinan dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha kearah peningkatan produktivitas kerja. Dalam indikator ini diajukan pada pernyataan nomor 11 dan 12. Adapun untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam team work bersama rekan kerja yang lain” diajukan pada pernyataan nomor 11 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 11 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XXX

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam team work bersama rekan kerja yang lain”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	6	16,7
2.	Setuju	13	36,1
3.	Ragu-ragu	6	16,7
4.	Tidak setuju	7	19,4
5.	Sangat tidak setuju	3	8,3
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 11.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan tentang “Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam team work bersama rekan kerja yang lain” sebanyak 6 orang atau 16,7 %. Sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau 36,1 % dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 16,7 %. Adapun yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau 19,4 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa masih sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam team work bersama rekan kerja yang lain”.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Lingkungan kerja terasa nyaman, bila ada persaingan yang terjadi adalah persaingan yang sehat” diajukan pada pernyataan

nomor 12 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 12 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XXXI

Setuju tidaknya responden tentang pernyataan “Lingkungan kerja terasa nyaman, bila ada persaingan yang terjadi adalah persaingan yang sehat”

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	10	27,8
2.	Setuju	11	30,6
3.	Ragu-ragu	4	11,1
4.	Tidak setuju	8	22,2
5.	Sangat tidak setuju	2	5,6
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 12.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan tentang “Lingkungan kerja terasa nyaman, bila ada persaingan yang terjadi adalah persaingan yang sehat” sebanyak 10 orang atau 27,8 %. Sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang atau 30,6 % dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 11,1 %. Adapun yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8

orang atau 22,2 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar masih menyatakan setuju mengenai pernyataan tentang “Lingkungan kerja terasa nyaman, bila ada persaingan yang terjadi adalah persaingan yang sehat”. Walaupun cukup banyak yang menyatakan tidak setuju.

Selanjutnya untuk mengetahui tinggi rendahnya produktifitas kerja bagi responden yang ada di Radio PTPN Rasitania Surakarta, maka nilai dari pertanyaan untuk nomor 1 sampai dengan nomor 12 tersebut digabung menjadi satu untuk kemudian dicari interval kelasnya. Adapun untuk mencari interval kelas digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$I = \frac{47 - 32}{5}$$

$$= \frac{15}{5} = 3$$

Kemudian dibuat pengkategorian sebagai berikut :

- Jumlah nilai antara  $> 45$  masuk dalam kategori tinggi sekali
- Jumlah nilai antara  $41 - 44$  masuk dalam kategori tinggi
- Jumlah nilai antara  $37 - 40$  masuk dalam kategori cukup tinggi
- Jumlah nilai antara  $33 - 36$  masuk dalam kategori rendah
- Jumlah nilai antara  $< 32$  masuk dalam kategori sangat renda

TABEL XXXII

DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL PRODUKTIFITAS KERJA

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Tinggi sekali	8	22,2
2.	Tinggi	17	50,2
3.	Sedang	6	16,4
4.	Rendah	3	8,4
5.	Sangat rendah	1	2,8
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 1-12.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel produktifitas kerja di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan tinggi sekali mengenai variabel produktifitas kerja pegawai yang ada di radio PTPN Rasantania Surakarta sebanyak 8 orang atau 22,2 %. Sedangkan yang menyatakan tinggi sebanyak 17 orang atau 50,2 % dan yang menyatakan sedang sebanyak 6 orang atau 16,4 %. Jadi dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa variabel produktifitas kerja karyawan yang ada di radio PTPN Surakarta mempunyai kategori tinggi.

### C. Status Ekonomi Sosial

#### 1. Gaji karyawan

Gaji adalah upah yang diterima oleh karyawan. Sedangkan karyawan adalah orang – orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan lain-lain) dengan mendapat gaji. Dalam indikator ini diajukan pada pernyataan nomor 1. Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Gaji karyawan yang  
*commit to user*

diterima”, diajukan pada pernyataan nomor 1 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. > Rp 2.000.000,-
- b. Rp 1.500.000,- - Rp 2.000.000,-
- c. Rp 1.000.000,- Rp 1.500.000,-
- d. Rp 500.000,- Rp 1.000.000,-
- e. < Rp 500.000,-

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 1 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XXXIII

Gaji karyawan yang diterima

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	> Rp 2.000.000,-	0	0
2.	Rp 1.500.000,- - Rp 2.000.000,-	12	34,3
3.	Rp 1.000.000,- Rp 1.500.000,-	19	54,3
4.	Rp 500.000,- Rp 1.000.000,-	2	5,7
5.	< Rp 500.000,-	2	5,7
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 1.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan Rp 1.500.000,- s/d Rp. 2.000.000,- jumlah gaji yang diterimanya sebanyak 12 orang atau 34,3 %. Sedangkan yang menyatakan Rp.1.000.000,- s/d Rp.1.500.000,- sebanyak 19 orang atau 54,3 % dan yang menyatakan Rp.500.000,- s/d Rp.1.000.000,- sebanyak 2 orang atau 5,7 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan mendapatkan gaji yang diterima sebanyak Rp.1.000.000,- s/d Rp.1.500.000,-.

## 2. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Dalam indikator ini diajukan pada pernyataan nomor 2. Adapun untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan tentang “Tingkat pendidikan” diajukan pada pernyataan nomor 2 dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Lulusan perguruan tinggi (tingkat sarjana)
- b. Lulusan Diploma 3
- c. Lulusan SMA atau sederajat
- d. Lulusan SMP atau sederajat
- e. Lulusan SD atau sederajat

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 2 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XXXIV

### Kategori Tingkat pendidikan Responden

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Lulusan perguruan tinggi (tingkat sarjana)	0	0
2.	Lulusan Diploma 3	19	54,3
3.	Lulusan SMA atau sederajat	13	37,1
4.	Lulusan SMP atau sederajat	2	5,7
5.	Lulusan SD atau sederajat	1	2,9
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 2.



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui responden yang menyatakan Lulusan perguruan tinggi (tingkat sarjana) mengenai pernyataan tentang tingkat pendidikannya sebanyak 2 orang atau 5,7 %. Sedangkan yang menyatakan Lulusan Diploma 3 sebanyak 19 orang atau 54,3 % dan yang menyatakan Lulusan SMA atau sederajat sebanyak 13 orang atau 37,1 %. Adapun yang menyatakan Lulusan SMP atau sederajat sebanyak 2 orang atau 5,7 % dan yang menyatakan Lulusan SD atau sederajat hanya 1 orang atau 2,8 % saja. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan tingkat pendidikannya Diploma 3.

### 3. Pajak listrik yang dikeluarkan

Pajak listrik merupakan wajib pajak yang harus dikeluarkan oleh setiap warga. Jadi pajak listrik sudah merupakan kewajiban setiap warga negara yang harus dibayarkan sehingga mengurangi pendapatan yang diperolehnya setiap bulannya. Dalam indikator ini, diajukan pada pernyataan nomor 3. Adapun untuk mengenai pernyataan tentang "Jumlah pajak listrik responden perbulan", diajukan pada pernyataan nomor 3, dengan alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. > Rp 250.000,-
- b. Rp 200.000,- - Rp 250.000,-
- c. Rp 150.000,- Rp 200.000,-
- d. Rp 100.000,- - Rp 150.000,-

e. < Rp 100.000,-

Untuk mengetahui lebih jelasnya jawaban responden mengenai pernyataan nomor 3 di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL XXXV

Jumlah pajak listrik responden perbulan

No.	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	> Rp 250.000,-	0	0
2.	Rp 200.000,- - Rp 250.000,-	14	40,0
3.	Rp 150.000,- - Rp 200.000,-	20	57,1
4.	Rp 100.000,- - Rp 150.000,-	1	2,9
5.	< Rp 100.000,-	0	0
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 3.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan Rp 200.000,- s/d Rp.250.000,- mengenai pernyataan tentang “Jumlah pajak listrik perbulan” sebanyak 14 orang atau 40,0 %. Sedangkan yang menyatakan Rp 150.000,- - Rp 200.000,- sebanyak 20 orang atau 57,1 % dan yang menyatakan Rp 100.000,- Rp 150.000,- sebanyak 1 orang atau 2,9 %. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan Rp 150.000,- - Rp 200.000,- mengenai pernyataan tentang jumlah pajak listrik yang dikeluarkan.

Selanjutnya untuk mengetahui tinggi rendahnya status ekonomi sosial bagi responden yang ada di Radio PTPN Rasitania Surakarta, maka nilai dari pertanyaan untuk nomor 1 sampai dengan nomor 3 tersebut digabung menjadi satu untuk kemudian dicari interval kelasnya. Adapun untuk mencari interval kelas digunakan rumus sebagai berikut :

*commit to user*

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$I = \frac{12 - 8}{5}$$

$$= \frac{4}{5} = 0,8$$

Kemudian dibuat pengkategorian sebagai berikut :

- Jumlah nilai antara 11,6 – 12,4 masuk dalam kategori tinggi sekali
- Jumlah nilai antara 10,7 – 11,5 masuk dalam kategori tinggi
- Jumlah nilai antara 9,8 - 10,6 masuk dalam kategori sedang
- Jumlah nilai antara 8,9 – 9,7 masuk dalam kategori rendah
- Jumlah nilai antara 8 – 8,8 masuk dalam kategori sangat rendah

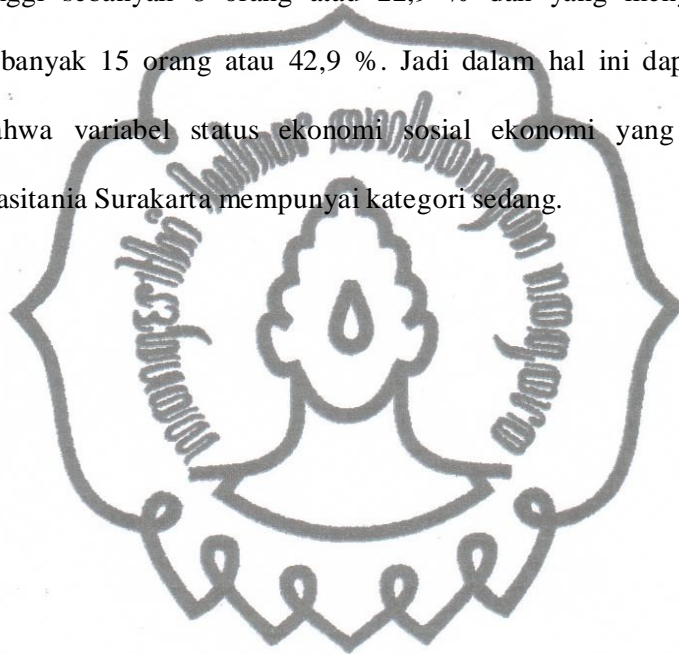
TABEL XXXVI

DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL STATUS EKONOMIN SOSIAL

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Tinggi sekali	2	5,7
2.	Tinggi	8	22,9
3.	Sedang	15	42,9
4.	Rendah	7	20,0
5.	Sangat rendah	3	8,6
	Jumlah	35	100,0

Sumber : Jawaban pernyataan nomor 1-3.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan tinggi sekali mengenai variabel status ekonomi sosial karyawan kontrak yang ada di Radio PTPN Rasitania Surakarta sebanyak 2 orang atau 5,7 %. Sedangkan yang menyatakan tinggi sebanyak 8 orang atau 22,9 % dan yang menyatakan sedang sebanyak 15 orang atau 42,9 %. Jadi dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel status ekonomi sosial ekonomi yang ada di Radio Rasitania Surakarta mempunyai kategori sedang.



## BAB IV ANALISIS DATA

Dalam bab ini akan membahas tentang ada tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dan ada tidaknya hubungan antara variabel kontrol dengan dependen. Variabel iklim komunikasi organisasi di Radio PTPN Surakarta sebagai variabel independen (X), Produktivitas kerja karyawan kontrak di radio PTPN Surakarta sebagai variabel Dependen (Y) dan Status Ekonomi Sosial sebagai variabel Kontrol.

Adapun yang dimaksud dengan variabel-variabel tersebut adalah :

1. Variabel Independen (X) : Variabel Iklim Komunikasi Organisasi
2. Variabel Dependen (Y) : Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak
3. Variabel Kontrol (Z) : Variabel Status Ekonomi Sosial

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan suatu hipotesa sebagai berikut:

Adapun hipotesa dalam penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak di Radio PTPN Surakarta.
2. Ada hubungan yang signifikan antara Status Ekonomi Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak di Radio PTPN Surakarta.

### A. Analisis Data

Dalam penelitian ini, untuk menguji serta mengetahui adanya pengaruh signifikan dan langsung antara variabel independen dengan dependen, dan variabel kontrol dengan dependen digunakan koefisien korelasi parsial Kendall. , karena teknik analisa korelasi Spearman tidak dapat digeneralisasikan ke dalam suatu koefisien korelasi parsial.<sup>59</sup>

Rumus yang digunakan adalah:<sup>60</sup>

$$T_{XY} = \frac{S}{\sqrt{\frac{1}{2}N(N-1) - T_x} \sqrt{\frac{1}{2}N(N-1) - T_y}}$$

Keterangan:

$T_{xy}$  : Korelasi antara variabel x dan variabel y

S : Jumlah skor nilai sebenarnya

N : Jumlah pengamatan / sampel

Untuk mencari  $T_x$  dan  $T_y$  menggunakan rumus:

$$T_x = \frac{1}{2} \sum t(t-1)$$

Y t adalah banyaknya pengamatan atau observasi berangka sama dalam tiap kelompok angka pada variabel x.

$$T_y = \frac{1}{2} \sum t(t-1)$$

<sup>59</sup>Sidney Siegel, *Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial*, (Jakarta: PT Gramedia), 1985, hal. 265.

<sup>60</sup> Ibid, hal 269.

t adalah banyaknya pengamatan atau observasi berangka sama dalam tiap kelompok angka pada variabel y. Untuk menguji signifikansi antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan rumus:

$$Z = \frac{T}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Keterangan:

z : Harga kritik yang diuji

T : Koefisien korelasi Rank Kendall

N : Jumlah sampel

1, 2, 5, 9: Angka konstan

Penerapan kedua rumus tersebut guna membuktikan hipotesa yang dijabarkan dalam uraian berikut :

1. Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi (X) terhadap Produktifitas Kerja di kalangan karyawan kontrak Radio PTPN Surakarta (Y)

Untuk menghitung hubungan kedua variabel tersebut kita menerapkan rumus a.2. Rumus a.2 ini pada hakekatnya adalah rumus Rank Kendall yaitu untuk mencari nilai dua hubungan.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi antara variabel iklim komunikasi organisasi di Radio PTPN Surakarta, sesuai hasil terlampir, diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,425.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi antara variabel iklim komunikasi organisasi (X) dengan produktifitas kerja (Y) di kalangan karyawan kontrak Radio PTPN Surakarta, sesuai hasil terlampir diperoleh

*commit to user*

hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,425. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujiannya adalah signifikan artinya ada korelasi yang signifikan antara variabel iklim komunikasi organisasi (X) dengan variabel produktifitas kerja di Radio PTPN Surakarta (Y) di kalangan karyawan kontrak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif pertama (H1) dapat diterima sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak yang berarti semakin baik iklim komunikasi organisasi yang terjadi di radio PTPN Surakarta maka semakin tinggi pula tingkat produktifitas kerja karyawan kontrak di Radio Surakarta. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Produktifitas Kerja di kalangan karyawan kontrak Radio PTPN Surakarta (Y), ini dapat dikatakan positif karena nilai  $r$  terletak di angka antara 0,00 sampai dengan kurang lebih (+) 1 yang dapat dikatakan positif, sehingga hipotesa dalam penelitian ini, diterima.

Dengan kata lain bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen yaitu iklim komunikasi organisasi (X) dengan variabel dependen yaitu produktifitas kerja karyawan kontrak di Radio PTPN Surakarta (Y), pada tingkat kepercayaan 95 %.



## 2. Hubungan antara Status Ekonomi Sosial (Z) dan Produktifitas Kerja Karyawan Kontrak di Radio PTPN Surakarta (Y)

Untuk menghitung hubungan kedua variabel tersebut kita menerapkan rumus a.2. Rumus a.2 ini pada hakekatnya adalah rumus Rank Kendall yaitu untuk mencari nilai dua hubungan.

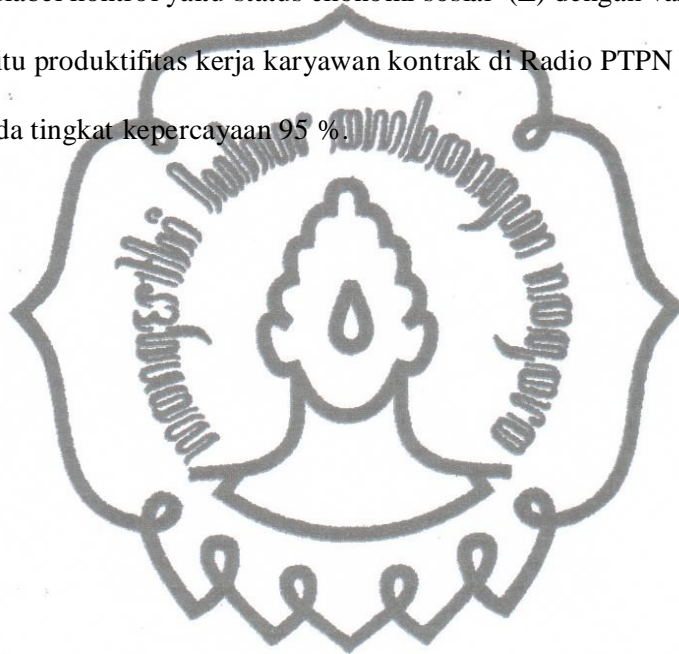
Berdasarkan hasil perhitungan korelasi antara variabel status ekonomi sosial dengan produktifitas kerja karyawan kontrak di radio PTPN Surakarta, sesuai hasil terlampir, diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,625.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi antara variabel status ekonomi sosial (X) dengan produktifitas kerja karyawan kontrak (Y) di Radio PTPN Surakarta, sesuai hasil terlampir diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,625. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujiannya adalah signifikan artinya ada korelasi yang signifikan antara variabel status ekonomi sosial (X) dengan variabel produktifitas kerja karyawan kontrak di Radio PTPN Surakarta (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif pertama (H1) dapat diterima sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak yang yang berarti semakin tinggi status ekonomi sosial karyawan kontrak yang terjadi di radio PTPN Surakarta maka semakin tinggi pula tingkat produktifitas kerja karyawan kontrak di Radio Surakarta. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa hubungan antara status ekonomi sosial dengan Produktifitas Kerja karyawan kontrak di Radio PTPN Surakarta (Y), ini

dapat dikatakan positif karena nilai  $r$  terletak di angka antara 0,00 sampai dengan kurang lebih (+) 1 yang dapat dikatakan positif, sehingga hipotesa dalam penelitian ini, diterima.

Dengan kata lain bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kontrol yaitu status ekonomi sosial (Z) dengan variabel dependen yaitu produktifitas kerja karyawan kontrak di Radio PTPN Surakarta (Y), pada tingkat kepercayaan 95 %.



## BAB V

### P E N U T U P

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan uji statistik yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dengan menggunakan korelasi Rank Kendall dimana dalam penghitungannya penulis menggunakan SPSS 17, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

#### 1. Hasil Uji Statistik Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi (X) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak di Radio PTPN Surakarta (Y)

Dengan menggunakan metode korelasi Rank Kendall, diketahui besarnya harga koefisien korelasi hubungan antar kedua variabel tersebut ( $\tau_{xy}$ ) adalah sebesar 0,425 dengan  $N = 35$ .

Berdasarkan penjelasan tersebut bisa diketahui bahwa penelitian ini telah menjawab hipotesa penelitian nomor satu yang telah dikemukakan sebelumnya, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan produktifitas kerja di Radio PTPN Surakarta di kalangan karyawan kontrak.

Pada akhirnya dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi iklim komunikasi organisasi yang terjadi di radio PTPN Surakarta maka semakin tinggi pula tingkat produktifitas kerja karyawan kontrak yang ada di . radio PTPN Rasitania Surakarta.

## 2. Hasil Uji Statistik Hubungan Antara Status Ekonomi Sosial dengan (Z) dengan Produktivitas kerja karyawan kontrak di radio PTPN Surakarta (Y)

Dengan menggunakan metode korelasi Rank Kendall, diketahui besarnya harga koefisien korelasi hubungan antar kedua variabel tersebut ( $\tau_{zy}$ ) adalah sebesar 0,625 dengan  $N = 35$ .

Berdasarkan penjelasan tersebut bisa diketahui bahwa penelitian ini telah menjawab hipotesa penelitian nomor dua yang telah dikemukakan sebelumnya, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara status ekonomi sosial dengan produktifitas kerja karyawan kontrak di Radio PTPN Surakarta.

Pada akhirnya dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pendapatan seseorang maka semakin tinggi pula produktifitas kerja yang dilakukannya di kantor Radio PTPN Surakarta.

### B. Saran-saran

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari penelitian ini, penulis melihat adanya kekurangan-kekurangan. Untuk itu penulis dalam kesempatan kali ini memberikan saran-saran dengan harapan semoga kiranya dapat membantu pihak-pihak yang berkepentingan.

#### 1. Bagi media massa khususnya radio

Media massa sebagai sarana informasi memegang peranan penting dalam setiap penyampaian informasi kepada khalayak, baik itu mencakup

materi juga mencakup bentuk pengemasan informasi itu sendiri. Media ini didalamnya terdapat berbagai informasi yang beraneka ragam termasuk pengetahuan umum dan teknologi. Dalam penelitian ini diharapkan agar media radio dapat menjadi media penyampaian pengetahuan umum yang sesuai dengan perkembangan jaman dan mendidik masyarakat dengan kemasan yang menarik.

## 2. Bagi Radio PTPN Surakarta

PTPN harus lebih memperketat pengawasan terhadap siaran radio swasta nasional. Hal itu bisa dilakukan secara preventif, yaitu dengan jalan pembuatan peraturan yang baku tentang jenis maupun waktu siaran acara setiap harinya, maupun secara represif dengan pemberian sanksi tegas terhadap penyiar radio yang nyata-nyata telah melanggar norma atau kode etik penyiaran. Disamping itu Radio PTPN selaku radio swasta yang memutar siaran berbagai acara setiap minggunya diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih yang mampu menarik minat audiensnya serta memberikan wawasan yang belum pernah mereka dapatkan sebelumnya.

## 3. Bagi karyawan kontrak

Bagi karyawan kontrak yang mempunyai bakat di bidang kerjanya hendaknya dikembangkan saja karena bidang keahlian bilamana dibina dan ditekuni akan bisa digunakan sebagai profesi juga dan dapat membawa nama baik juga di lembaga kerjanya khususnya radio PTPN Surakarta.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan datang, bilamana melakukan penelitian mengenai iklim komunikasi organisasi dan produktifitas kerja, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi didalamnya. Akan tetapi bilamana ingin mengadakan penelitian yang berbeda variabel kontrol status ekonomi sosial bisa diganti dengan variabel lainnya. Hal ini dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang berbeda.

