

**PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI  
TERHADAP BUDAYA PERUSAHAAN  
(Studi Pada Karyawan PT Pertamina (Persero)  
Refinery Unit III)**

**SKRIPSI**

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai derajat Sarjana Strata 1 (S1) Ilmu Komunikasi  
Konsentrasi : Hubungan Masyarakat



**Diajukan oleh :**

**Dhia Nisrina**

**07031281419048**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI  
TERHADAP BUDAYA PERUSAHAAN  
(STUDI PADA KARYAWAN PT PERTAMINA (PERSERO)  
REFINERY UNIT III)**

**SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1  
Ilmu Komunikasi**

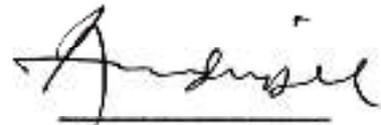
**Oleh :**

**DHIA NISRINA  
07031281419048**

**Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing, 9 Juni 2018**

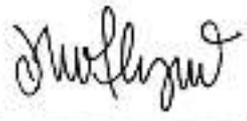
**Pembimbing I**

**Dr. Andy Alfatih, MPA.  
NIP.196012241990011001**



**Pembimbing II**

**Nurly Meilinda, S.IKom, M.I.Kom  
NIP. 1995005142015042001**



**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

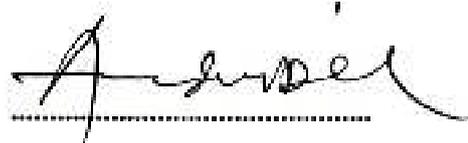
**PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI  
TERHADAP BUDAYA PERUSAHAAN  
(STUDI PADA KARYAWAN PT PERTAMINA (PERSERO)  
REFINERY UNIT III)**

**SKRIPSI**

**Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat  
Pada Tanggal 24 Juli 2018**

**Ketua :**

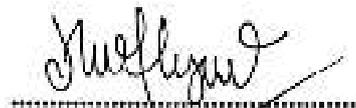
1. Dr. Andy Alfatih, MPA  
NIP.196012241990011001



.....

**Anggota :**

1. Nurly Meilinda S.LKom, M.LKom,  
NIP.199005142015042001



.....

2. Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si  
NIP. 197905012002121005



.....

3. Oemar Madri Bafadhal, S.LKom., M.Si  
NIP. 199208222018031001



.....

**Mengetahui,**

**Dekan FISIP Unsri**

**Prof. Dr. Kiagus M. Sobri, M.Si.**  
NIP. 196311061990011001

**Ketua Program Studi  
Ilmu Komunikasi**

**Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si**  
NIP. 197905012002121005



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, aamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Judul yang penulis ajukan adalah “Pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi Terhadap Budaya Perusahaan” (Studi Pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III). Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Ki Agus Sobri Muhammad Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Andy Alfatih, MPA Selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi dan Ibu Dra. Rogaiyah, M.Si Selaku sekretaris Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Andy Alfatih, MPA, selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dari padatnya kesibukan beliau, memberikan ilmu dan masukan-masukan dalam membangun tahap awal proposal skripsi hingga penyusunan akhir skripsi serta memberikan arahan dan bimbingan sehingga sangat membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Ibu Nurly Meilinda, M.I.Kom, Selaku dosen pembimbing II sekaligus dosen Pembimbing Akademik yang selalu meluangkan waktu dan telah banyak memberikan pengarahan, saran, nasihat dan pandangan yang sangat membantu peneliti dibangku kuliah serta dalam menyelesaikan skripsi dari awal hingga akhir penyusunan.
6. Ibu Febrimarani Malinda, S.Sos., MA dan Bapak Krisna Murti, S.I.Kom., MA, selaku dosen penguji proposal penelitian skripsi yang telah memberikan ilmu dan masukan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Andries Lionardo, S.IP., M.Si dan Bapak Oemar Madri Bafadhal, S.I.Kom., M.Si, Selaku dosen penguji ujian komprehensif yang telah memberikan masukan dan saran yang sangat berarti agar skripsi ini menjadi lebih baik lagi.

8. Seluruh Dosen FISIP UNSRI yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan di kampus FISIP UNSRI atas ilmu pengetahuan dan pembelajaran yang peneliti dapatkan dibangku kuliah.
9. Seluruh staff dan karyawan FISIP UNSRI yang telah banyak memberikan bantuan terutama dalam urusan administrasi.
10. Kedua Orang tua Tercinta bapak Muchsin Amri dan Ibu Sri Umiyati dan untuk dua saudara laki-laki, kakak kiki dan adik Rama, yang telah mendoakan dan memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi.
11. Pimpinan Pertamina RU III, Staff HR dan Humas Pertamina RU III, beserta karyawan PT Pertamina (Persero) RU III yang telah membantu peneliti dalam proses penelitian.
12. Teman-teman Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya terkhusus angkatan 2014.
13. Teman-teman dan pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu di sini, terima kasih untuk semuanya.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membaca, bagi segenap keluarga besar civitas akademika jurusan Ilmu Komunikasi dan bagi penelitian selanjutnya.

Inderalaya, Juli 2018

Penulis

Dhia Nisrina

NIM. 07031281419048

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GRAFIK.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR BAGAN .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2 Manfaat Praktis .....	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.2 Budaya Perusahaan.....	11
2.3 Efektivitas Komunikasi Organisasi.....	14
2.4 Pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi Terhadap Budaya Perusahaan.....	21
2.4.1 Teori Budaya Perusahaan Menurut Taliziduhu.....	22
2.4.2 Teori Efektivitas Komunikasi Menurut Barnard.....	24
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25
BAB III. METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Desain Penelitian.....	29

3.2 Definisi Konsep.....	29
3.3 Definisi Operasional.....	33
3.4 Unit Analisis, Populasi dan Sampel.....	34
3.4.1 Unit Analisis .....	34
3.4.2 Populasi.....	34
3.4.3 Sampel.....	34
3.5 Data dan Sumber Data .....	36
3.5.1 Jenis Data .....	36
3.5.2 Sumber Data.....	36
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	37
3.6.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	37
3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	38
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.8 Uji Normalitas Data .....	41
3.9 Konversi Data Ordinal ke Data Interval.....	41
3.10 Teknik Analisis Data.....	42
3.10.1 Teknik Deskriptif Kuantitatif.....	43
3.10.2 Teknik Analisis Explanative .....	44
3.11 Hipotesis Penelitian .....	44
<b>BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Profil Perusahaan .....	45
4.2 Sejarah Tingkat Pertamina RU III.....	45
4.3 Logo & Slogan Perusahaan.....	48
4.4 Visi & Misi Perusahaan .....	49
4.5 Budaya Perusahaan .....	50
4.6 Struktur Organisasi .....	51
<b>BAB V. HASIL &amp; ANALISIS .....</b>	<b>53</b>
5.1 Analisis Data dengan Teknik Deskriptif Kuantitatif.....	53
5.1.1 Pemahaman .....	55
5.1.2 Ketepatan Pesan .....	60
5.1.3 Kepentingan Pribadi.....	65
5.1.4 Tindakan.....	73
5.1.5 Kejelasan Nilai-Nilai & Keyakinan .....	83
5.1.6 Penyebarluasan Nilai-Nilai & Keyakinan.....	88
5.1.7 Intensitas Pelaksanaan Nilai-Nilai Inti.....	95
5.2 Analisis Data dengan Teknik Analisis Explanative.....	100
<b>BAB VI.KESIMPULAN &amp; SARAN.....</b>	<b>104</b>
6.1 Kesimpulan .....	104
6.2 Saran.....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>107</b>

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1	Peningkatan Kompetensi Pekerja .....	5
Grafik 1.2	Keterlibatan Karyawan .....	6

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Iklan Budaya Perusahaan yang berlokasi di depan kilang Pertamina RU III.....	7
Gambar 1.2	Iklan Budaya Perusahaan yang berlokasi di Taman 6C Pertamina RU III .....	8
Gambar 4.1	Kilang PT Pertamina (Persero) RU III.....	48
Gambar 4.2	Logo PT Pertamina (Persero).....	48

## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1	Efektivitas komunikasi organisasi mempengaruhi budaya perusahaan.....	28
Bagan 4.1	Struktur Organisasi Pertamina .....	52

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.2	Bagian/Divisi Pekerjaan Karyawan Pertamina RU III .....	35
Tabel 3.3	Interpretasi terhadap nilai r hasil Analisis Korelasi .....	38
Tabel 4.1	Profil Perusahaan .....	45
Tabel 4.2	Sejarah perkembangan PT Pertamina (Persero) RU III.....	46
Tabel 5.1	Kriteria Penilaian Berdasarkan Rata-rata Skor (Analisis Deskriptif) .....	55
Tabel 5.2	Pesan mengenai budaya perusahaan yang disampaikan oleh atasan bapak/ibu dapat diterima dengan jelas .....	56
Tabel 5.3	Pesan mengenai budaya perusahaan yang disampaikan oleh atasan bapak/ibu dapat dimengerti dengan jelas .....	58
Tabel 5.4	Pesan yang disampaikan oleh atasan tidak bertentangan dengan tujuan organisasi.....	61
Tabel 5.5	Atasan selalu menyampaikan pesan-pesan positif untuk membangkitkan semangat bapak/ibu dalam bekerja.....	63
Tabel 5.6	Pesan mengenai budaya perusahaan yang disampaikan oleh atasan dapat memotivasi bapak/ibu.....	65
Tabel 5.7	Pesan budaya perusahaan penting untuk disosialisasikan kepada karyawan .....	68
Tabel 5.8	Pesan budaya perusahaan tidak merugikan kepentingan pribadi bapak/ibu.....	70
Tabel 5.9	Bapak/ibu senantiasa datang ke kantor tepat waktu.....	73
Tabel 5.10	Bapak/ibu pulang kerja tepat waktu.....	75
Tabel 5.11	Bapak/ibu siap bertanggung jawab dan mengambil resiko dalam setiap pekerjaan yang dilakukan .....	77
Tabel 5.12	Bapak/ibu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, cermat & akurat.....	79
Tabel 5.13	Bapak/ibu bekerja sesuai target perusahaan.....	80
Tabel 5.14	Bapak/ibu mengetahui dengan jelas Visi & Misi perusahaan .....	84
Tabel 5.15	Bapak/ibu memahami dengan jelas arti & makna slogan perusahaan.....	86

Tabel 5.16	Bapak/ibu memahami perilaku/sikap yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam bekerja .....	88
Tabel 5.17	Perusahaan rutin mengadakan program bimbingan untuk menanamkan nilai-nilai budaya perusahaan kepada karyawan .....	90
Tabel 5.18	Perusahaan mengadakan program pelatihan untuk menanamkan nilai-nilai budaya perusahaan kepada karyawan.....	92
Tabel 5.19	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja (baik individu maupun tim).....	95
Tabel 5.20	Perusahaan rutin mengadakan acara family gathering.....	97
Tabel 5.21	Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Dengan Menggunakan SPSS Versi 23.0 .....	102

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1.** Surat Penunjukan Dosen Pembimbing

**Lampiran 2.** Kartu Bimbingan

**Lampiran 3.** Surat Izin Penelitian

**Lampiran 4.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

**Lampiran 5.** Kuesioner

**Lampiran 6.** Jawaban Responden

**Lampiran 7.** Hasil Uji Normalitas dan Regresi Linear Sederhana

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi terhadap Budaya Perusahaan PT Pertamina (Persero) RU III. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Mengenai penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pertamina RU III. Jumlah total sampel adalah 91 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi organisasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap budaya perusahaan (Y), karena diketahui bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $9,333 > t$  tabel  $1,990$  artinya variabel efektivitas komunikasi organisasi berpengaruh terhadap variabel budaya perusahaan. Dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dalam penelitian ini juga diperoleh nilai  $R$  Square sebesar  $0,495$ . Dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X (efektivitas komunikasi organisasi) memiliki pengaruh kontribusi sebesar  $49,5\%$  terhadap variabel Y (budaya perusahaan). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa "Ada Pengaruh Yang Signifikan Antara Efektivitas Komunikasi Organisasi Terhadap Budaya Perusahaan PT Pertamina (Persero) RU III".

*Kata Kunci : Budaya Perusahaan, Komunikasi Organisasi, Pertamina*

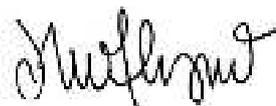
**Pembimbing I**



**Dr. Andy Alfatih, MPA**

**NIP. 196012241990011001**

**Pembimbing II**



**Nurly Meilinda, M.I.Kom**

**NIP. 199005142015042001**

**Palembang, Juli 2018**  
**Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Universitas Sriwijaya**



**Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si**

**NIP. 197905012002121005**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to find out the influence of Organizational Communication Effectiveness to the corporate culture of PT Pertamina (Persero) RU III. This study used a quantitative method. Regarding research, the population in this study were all Pertamina RU III employees. The numbers of total sample were 91 respondents. The results showed that the effectiveness of organizational communication (X) has a significant influence to the corporate culture (Y), because it is known that the value of  $t_{\text{calculate}} 9.333 > t_{\text{table}} 1.990$  means organizational communication effectiveness variables affect corporate culture variables. Therefore, H1 is accepted and H0 is rejected. In this study also obtained the R Square value of 0.495. It can be interpreted that the independent variable X (organizational communication effectiveness) has a contribution influence of 49.5% to the variable Y (corporate culture). So it can be concluded that the variable X there is a significant influence to the variable Y. The result of this hypothesis proved that "There is a Significant Influence Between the Organizational Communication Effectiveness to the Corporate Culture of PT Pertamina (Persero) RU III".*

*Keywords: Corporate Culture, Organizational Communication, Pertamina*

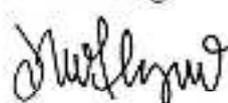
### **Pembimbing I**



**Dr. Andy Alfatih, MPA**

**NIP. 196012241990011001**

### **Pembimbing II**



**Nurly Meilinda, M.I.Kom**

**NIP. 199005142015042001**

**Palembang, Juli 2018**  
**Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Universitas Sriwijaya**



**Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si**

**NIP. 197905012002121005**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Komunikasi mempunyai peran yang sangat penting bagi manusia dalam kehidupan sehari-hari, karena tanpa komunikasi maka tidak ada proses interaksi, seperti saling tukar ilmu pengetahuan, pengalaman, pendidikan, informasi dan lain sebagainya. Proses komunikasi dapat diartikan sebagai “transfer informasi” dari pengirim pesan sebagai komunikator dan kepada penerima pesan sebagai komunikan. Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian antara kedua belah pihak. Dalam ilmu komunikasi yang menjadi salah satu kajiannya adalah komunikasi organisasi, karena setiap lembaga pemerintahan maupun swasta sangat membutuhkan pengetahuan berkomunikasi dalam mengelola atau mengatur organisasinya.

Komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan yang berlangsung diantara orang-orang yang berperan dalam jaringan hubungan ketergantungan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan (Hardjana,2016:48). Artinya, komunikasi organisasi adalah komunikasi yang berlangsung untuk menggerakkan atau melaksanakan kegiatan-kegiatan karyawan secara terkoordinir dengan tujuan yang jelas yaitu untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini membahas tentang pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi terhadap Budaya Perusahaan, karena yang harus mematuhi nilai-nilai didalam budaya perusahaan adalah seluruh anggota

organisasi, maka dari itu, komunikasi organisasi yang dimaksud adalah komunikasi organisasi internal. Komunikasi organisasi internal merupakan komunikasi yang hanya melibatkan anggota-anggota organisasi sebagai penerima pesan. Menurut Andre Hardjana (2016:56) komunikasi organisasi internal dikenal sebagai komunikasi instruktif, kontrol, dan koordinatif yang integratif dan direktif ke arah tujuan. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif dibutuhkan dalam menggerakkan jalannya organisasi, semakin baik efektivitas komunikasi dalam suatu perusahaan maka semakin baik pula perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Setiap perusahaan pasti mempunyai peraturan-peraturan khusus untuk seluruh anggota organisasi, peraturan tersebut disebut budaya perusahaan. Budaya perusahaan meliputi nilai-nilai dan aturan-aturan yang wajib ditaati oleh para anggota organisasi dan memiliki fungsi sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan organisasi serta sebagai panduan tata cara untuk menyelesaikan masalah-masalah organisasi. Budaya perusahaan memiliki sejumlah peran strategis, yaitu menjadi “perekat” antar para anggota organisasi yang memiliki tujuan dan kepentingan yang berbeda, serta sebagai pembentuk *sense of belonging* (rasa memiliki), dan kebanggaan sebagai bagian dari organisasi. Budaya perusahaan akan diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi jika efektivitas komunikasi organisasi di perusahaan berjalan dengan baik. Adanya efektivitas komunikasi organisasi akan membantu terjadinya proses pertukaran informasi yang baik diantara unit-unit atau divisi-divisi yang merupakan bagian dari suatu perusahaan.

PT Pertamina (Persero) adalah perusahaan milik negara yang bergerak dibidang energi meliputi minyak, gas serta energi baru dan terbarukan. PT Pertamina (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki karyawan dengan jumlah hampir mencapai 15.000 orang, dan memiliki kilang-kilang serta anak perusahaan yang tersebar di Indonesia. PT Pertamina (Persero) menerapkan budaya perusahaan yang sering disebut 6C yaitu *clean, confident, competitive, costumers focus, commercial* dan *capable* (sumber : website Pertamina). Berikut penjelasan nilai-nilai 6C dalam budaya perusahaan :

1. *Clean* (Bersih) : Dikelola secara profesional, menghindari benturan kepentingan, tidak menoleransi suap, menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas. Berpedoman pada asas-asas tata kelola korporasi yang baik.
2. *Competitive* (Kompetitif) : Mampu berkompetisi dalam skala regional maupun internasional, mendorong pertumbuhan melalui inovasi, membangun budaya sadar biaya dan menghargai kinerja.
3. *Confident* (Percaya Diri) : Berperan dalam pembangunan ekonomi nasional, menjadi pelopor dalam reformasi BUMN, dan membangun kebanggaan bangsa.
4. *Customer Focused* (Fokus Pada Pelanggan) : Berorientasi pada kepentingan pelanggan, dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

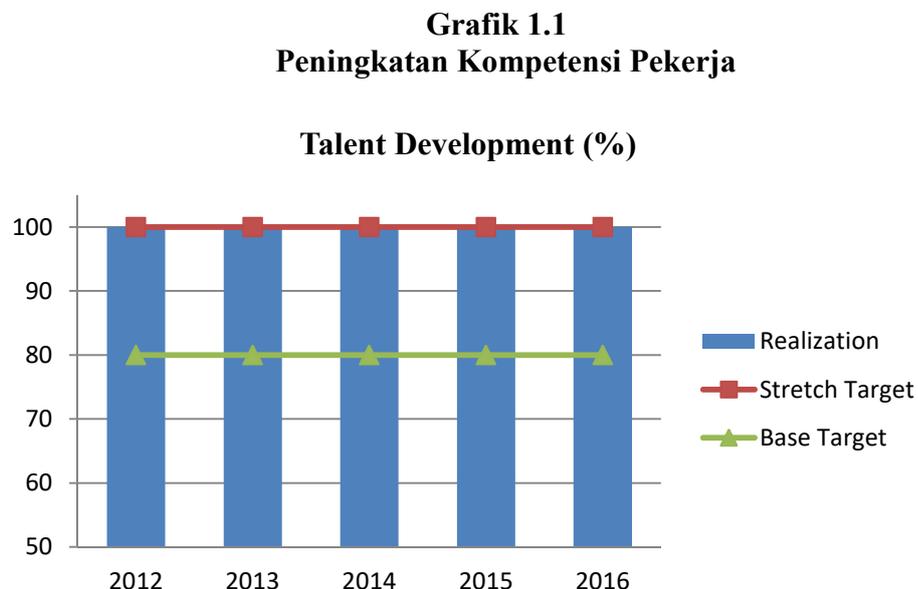
5. *Commercial* (Komersil) : Menciptakan nilai tambah dengan orientasi komersial, mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip bisnis yang sehat.
6. *Capable* (Berkemampuan) : Dikelola oleh pemimpin dan pekerja yang professional dan memiliki talenta dan penguasaan teknis tinggi,berkomitmen dalam membangun riset dan pengembangan.

Dari penjelasan mengenai nilai-nilai budaya perusahaan diatas, dapat dilihat bahwa karyawan PT Pertamina (Persero) memiliki pedoman berperilaku dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya. Budaya perusahaan 6C tersebut berlaku dan harus ditaati oleh seluruh karyawan Pertamina yang tersebar di Indonesia.

Salah satu unit pengolahan (kilang) Pertamina adalah PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III, yang berada di Palembang, Sumatera Selatan. Dipilihnya Pertamina RU III sebagai lokasi penelitian karena Pertamina RU III merupakan satu-satunya kilang yang sudah berumur lebih dari 100 tahun dan masih terus beroperasi serta memperbaiki kinerjanya. Dalam suatu perusahaan besar dan merupakan objek vital Nasional seperti Pertamina RU III tentu saja perilaku para pekerja penting untuk diarahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penelitian ini memilih PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III sebagai objek penelitian, dengan subjek penelitiannya yaitu karyawan-karyawan PT Pertamina (Persero) RU III. Karena, bagi Pertamina sumber daya manusia merupakan salah satu mata rantai yang paling penting dari rantai bisnis yang terintegrasi. Kinerja dan kontribusi dari setiap individu berpotensi untuk menentukan laju pertumbuhan bisnis dalam setiap aspek.

Maka, Pertamina memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berjalan dengan terstruktur dan efektif agar setiap individu mampu memberikan kontribusi terbaik sesuai talentanya. Pertamina mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis pada strategi dan rencana bisnis perusahaan, serta budaya perusahaan yang diinginkan. Strategi dasar tersebut diformulasikan ke dalam *Key Performance Indicator* (KPI) dan target kinerja sebagai dasar untuk pengukuran kinerja karyawan dan sistem *rewards & punishment*.

PT Pertamina (Persero) RU III Plaju melaksanakan program peningkatan kompetensi SDM atau pekerja pada tahun 2016. Program terlaksana dengan pencapaian 100%. Pencapaian program peningkatan kompetensi pekerja dari tahun 2012-2016, dapat dilihat pada grafik 1.1 dibawah ini.

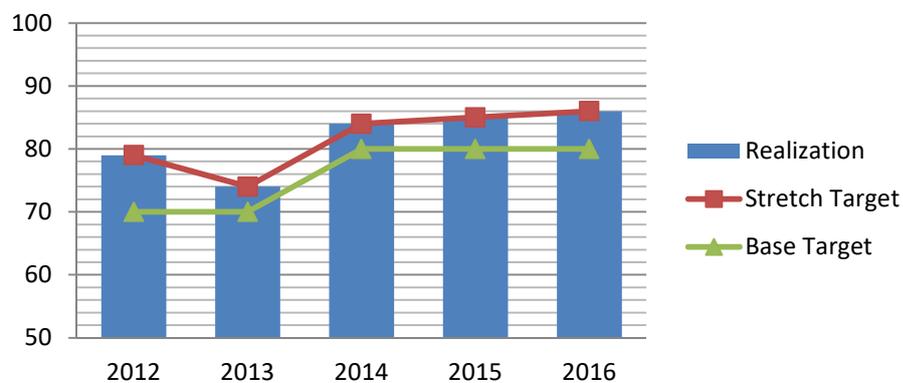


*Sumber : Data Pertamina RU III 2016*

Grafik 1.1 diatas menunjukkan program peningkatan kompetensi pekerja yang dilaksanakan pada tahun 2012-2016 mencapai 100% dengan target dasar sebesar 80%. Pencapaian ini menunjukkan bahwa Pertamina RU III berhasil menjalankan program kompetensi pekerja dilihat dari grafik yang terus stabil dari tahun 2012 sampai 2016.

Selain program peningkatan kompetensi pekerja, Pertamina RU III juga melaksanakan *Theme-O-Meter Survey* (TOMS). TOMS merupakan salah satu alat *pulse-check* untuk mengukur kondisi transformasi PT Pertamina (Persero) RU III. Mulai tahun 2011 TOMS dilaksanakan dengan pola *survey* disesuaikan dengan tema budaya perusahaan dan fokus pada pengukuran tingkat persepsi pekerja atas hasil dan praktek budaya kinerja di PT Pertamina (Persero) RU III. Keterlibatan karyawan Pertamina RU III dalam pelaksanaan TOMS pada tahun 2016 meningkat dari tahun sebelumnya. Pencapaian tersebut dapat dibuktikan dengan grafik 1.2 dibawah ini.

**Grafik 1.2**  
**Keterlibatan Karyawan**  
**Employee Engagement (%)**



Sumber : Data Pertamina RU III 2016

Grafik 1.2 diatas menunjukkan keterlibatan karyawan Pertamina RU III dalam pelaksanaan TOMS. Ditahun 2012 keterlibatan karyawan mencapai 79% dari target dasar 70%. Tahun 2013 keterlibatan karyawan mencapai 74% yang menurun dari tahun 2012, namun tetap diatas target dasar yakni 70%. Pada tahun 2014-2016 Pertamina RU III menaikkan target dasar dari 70% menjadi 80%. Pencapaian tahun 2014 adalah sebesar 84%, tahun 2015 sebesar 85%, dan pada tahun 2016 sebesar 86%. Hal ini menunjukkan partisipasi pekerja/tingkat *engagement* pekerja RU III Plaju menjadi lebih baik dan melebihi dari target yang ditentukan.

Selain data diatas, di lingkungan Pertamina RU III terdapat banyak iklan mengenai budaya perusahaan. Berikut dua contoh iklan mengenai budaya perusahaan dari hasil pengamatan peneliti di lingkungan Pertamina RU III, dapat dilihat pada gambar 1.1 dan gambar 1.2 dibawah ini.

**Gambar 1.1**  
**Iklan Budaya Perusahaan yang berlokasi di depan kilang Pertamina RU III**



Sumber : Pengamatan Peneliti di lingkungan kerja Pertamina RU III 2018

**Gambar 1.2**  
**Iklan Budaya Perusahaan yang berlokasi di Taman 6C Pertamina RU III**



*Sumber : Pengamatan Peneliti di lingkungan kerja Pertamina RU III 2018*

Gambar 1.1 dan gambar 1.2 diatas merupakan dua contoh iklan budaya perusahaan yang tersebar di lingkungan Pertamina RU III. Peneliti melakukan pengamatan disetiap kantor divisi-divisi Pertamina RU III, dan disetiap kantor divisi pasti terdapat iklan budaya perusahaan baik berupa banner, poster maupun spanduk. Adanya iklan tersebut merupakan salah satu bentuk komunikasi organisasi yang dilakukan pimpinan perusahaan untuk para karyawan Pertamina RU III, yang bertujuan sebagai pengingat untuk para karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus senantiasa bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang efektivitas komunikasi organisasi yang dilakukan PT Pertamina (Persero) RU III terhadap budaya perusahaan. Karena efektivitas

komunikasi organisasi bertujuan untuk menciptakan *sense of belonging* dan kebanggaan tersendiri dari para karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Selain itu, karyawan juga memiliki peranan yang cukup penting dalam menentukan baik atau tidaknya penerapan budaya perusahaan pada suatu organisasi. Maka, judul dalam penelitian ini adalah : **”Pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi Terhadap Budaya Perusahaan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III)”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan dua pertanyaan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah efektivitas komunikasi organisasi mempengaruhi budaya perusahaan PT Pertamina (Persero) RU III?
2. Berapa besar pengaruh efektivitas komunikasi organisasi terhadap budaya perusahaan PT Pertamina (Persero) RU III?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh efektivitas komunikasi organisasi terhadap budaya perusahaan PT Pertamina (Persero) RU III
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh efektivitas komunikasi organisasi terhadap budaya perusahaan PT Pertamina (Persero) RU III

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis kepada pembaca.

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan dan memberikan wawasan pemikiran bagi perkembangan Ilmu Komunikasi, khususnya konsentrasi Hubungan Masyarakat dan sebagai bahan informasi bagi peneliti lain yang mengkaji efektivitas komunikasi organisasi dan kaitannya dengan budaya perusahaan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti lain dan memberikan masukan untuk PT Pertamina (Persero) RU III dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi terhadap budaya perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku**

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budi, T. (2006). *SPSS13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: C.V Andi.
- Dewi, S. (2007). *Komunikasi Bisnis* (1 ed.). Jakarta: C.V Andi Offset.
- Fajar, M. (2009). *Ilmu Komunikasi Teorii & Praktek*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hardjana, A. (2016). *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.
- Kotler, P. (1997). *Manajemen Pemasaran : Analisis, Perencanaan, Implementasi, dan Kontrol*. Jakarta: Prenhallindo.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Lateiner, A. R. (1985). *Tehnik Memimpin Pegawai dan Pekerja* (7 ed.). (Imam Soejono, Penerj.) Jakarta: Aksara Baru.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Pace, W., & Faules, D. (2006). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. (D. Mulyana, Penyunt.) Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, E. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Rakhmat, J. (1999). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. (2009). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (1995). *Organization Theory: Structure, Design dan Aplikasi*. (J. Udaya, Penerj.) Jakarta: Arean.
- Romli, K. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo.

- Ruslan, R. (2001). *Human Communications Konteks-Konteks Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sendjaja, S. D. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Data Untuk Penelitian Kesehatan: Analisis Data Penelitian SPSS Untuk Mahasiswa & Praktisi Kesehatan*. Probolinggo: Nuha Medika.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2 ed.)*. Yogyakarta: CAPS.
- Suranto, A. (2005). *Komunikasi Perkantoran; Prinsip Komunikasi untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran (1 ed.)*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Susanto, A. G. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Syamsudin. (2002). *Statistik Deskriptif*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Tika, P. (2015). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

### **Skripsi**

- Priyanka, N. (2015). *Komunikasi Organisasi Internal Pada Proses Sosialisasi Budaya Organisasi (Studi Kasus: PT Pertamina (Persero) Kantor Pusat Pada Divisi Corporate Secretary)*. Skripsi, Jurusan Marketing Communication bidang Public Relations Universitas Bina Nusantara.
- Utami, P. P. (2015). *Pengaruh Efektivitas Komunikasi Terhadap Budaya Kerja Karyawan PT Wisma Hijau Cimanggis Depok*. Skripsi, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Widiarta, E. (2015). *Pengaruh Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Thesis, Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

### **Internet**

- Hasyim Zain. 2011. *Efektivitas Komunikasi*. <https://hasyimzain.blogspot.co.id/2011/efektivitas-komunikasi.html?m=1>. 17 Januari 2018.
- PT Pertamina. 2012. *Sejarah Pertamina*. <http://www.pertamina.com/company-profile/sejarah-pertamina/>. 15 Desember 2017.

\_\_\_\_\_. 2012. *Refinery Unit III*. <http://www.pertamina.com/our-business/hilir/pengolahan/unit-pengolahan/unit-pengolahan-iii/>. 15 Desember 2017.

Seta Basri. 2010. *Pengertian Budaya Organisasi*. <https://setabasri01.blogspot.co.id/2010/12/budaya-organisasi.html?m=1>. 17 Januari 2018.