PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI TERHADAP PEGAWAI PT PERTAMINA (PERSERO) RU III PLAJU)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ilmu Komunikasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya

Diajukan oleh :

Karina Armilia Primadani
NIM. 07031181419028

Konsentrasi Hubungan Masyarakat

JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Indralaya, Ogan Ilir
April 2019

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Terhadap Pegawai PT Pertamina (Persero) RU III Plaju)

SKRIPSI

Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Pada Tanggal 29 April 2019

Pembimbing I :

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

Pembimbing II :

2. Febrimarani Malinda, S.Sos., MA
NIP. 198602112016012201 .....

Mengetahui,

Dekan FISIP	**Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi**
Prof. Dr. Kagus M. Sobri, M.Si	**Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si**
NIP. 196310061990031001	**NIP. 197905012002121005**

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Terhadap Pegawai PT Pertamina (Persero) RU III Plaju)

SKRIPSI

Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Pada Tanggal 29 April 2019

Ketua :

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

Anggota:

1. **Febrimarani Malinda, S.Sos., MA**
   NIP. 198602112016012201 .....

2. **Dr. Hj. Retna Mahriani, M.Si**
   NIP. 196012091989122001 .....

3. **Oemar Madri Bafadhal, S.I.Kom., M.Si**
   NIP. 199208222018031001 .....

Mengetahui, 9/5-19

Dekan FISIP	**Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi**
Prof. Dr. Kiagus M. Sobri, M.Si	**Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si.**
NIP. 196311061990031001	**NIP. 197905012002121005**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
ILMU ALAT PENGABDIAN

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Karina Armilia Primadani
NIM	:	07031181419028
Tempat dan Tanggal Lahir	:	Palembang, 22 April 1997
Program Studi/Jurusan	:	Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi	:	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi terhadap pegawai PT Pertamina (*Persero*) RU III *Plaju*)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 15 April 2019
Yang membuat pernyataan,

METERAI TEMPEL
C64D3AFF603479875
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Karina Armilia Primadani
NIM. 07031181419028

Motto dan Persembahan

Motto :

- **Jadikan shalat dan sabar sebagai penolongmu, tidak ada yang tak mungkin jika Allah telah berkehendak, selalu berdoa dan berusaha.**
- **Berusahalah meraih mimpi. Jangan pernah menyerah! Jangan pernah mendengarkan mereka yang berusaha melemahkan semangat mu! (Mariah Carey)**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. ***Allah SWT***
2. ***Kedua orang tua saya tercinta, yaitu Papa Nasrul Amri dan Mama Yulia Susilawati. Ayukku tercinta, Mutia Armilia Rahmawati.***
3. ***Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik***
4. ***Almamaterku Universitas Sriwijaya***

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita haturkan kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang senantiasa memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga dengan Kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi terhadap pegawai PT Pertamina (Persero) RU III Plaju)".

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini dapat diselesaikan tentunya atas dasar bimbingan, petunjuk dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya serta rasa hormat yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Andries Lionardo, S.IP. M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
4. Bapak Faisal Nomaini, S.Sos. M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politk Universitas Sriwijaya
5. Bapak Dr. Andy Alfatih, MPA, selaku dosen pembimbing I dan juga pembimbing akademik saya yang telah memberikan ilmu, arahan dan bimbingan ditengah padatnya kesibukan beliau sehingga sangat membantu penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini
6. Ibu Febrimarani Malinda, S.Sos., MA selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia membimbing penulis, memberikan ilmu dan masukan yang sangat berarti dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Retna Mahriani, M.Si selaku dosen penguji I yang telah memberikan saran dan masukan yang berguna untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Oemar Madri Bafadhal, S.I.Kom., M.Si selaku dosen penguji II yang telah memberikan kritik dan saran yang berguna bagi perbaikan skripsi saya.

9. Seluruh Dosen jurusan Ilmu Komunikasi dan seluruh Dosen Fakultas Ilmu sosial dan ilmu politik yang telah mendidik dan berbagi ilmu sehingga saya dapat menyelesaikan studi strata satu saya.
10. Orang tua saya, Papa Nasrul Amri dan Mama Yulia Susilawati tercinta yang selalu membimbing dan memberikan do'a serta semangat, kasih sayang kepada saya dan dukungan moril dan materil yang tak terhingga.
11. Kakak perempuanku tercinta, Mutia Armilia Rahmawati yang selalu memberikan semangat, ide, menghibur dan yang selalu menjadi contoh buat saya dalam berjuang meraih pendidikan.
12. Sahabatku selama diperkuliahan (Brigitta Nathalia, Dhia Nisrina, Sri Rachmah, Tania Dwi Adinda, Tiara Sinta, Yetti Ariani, Arif Rahman, Nopan Tri, dan Raihan Arief)
13. Sahabat tersayangku sejak SMA, Hamtaro squad (Riska Erdani, Dewi Amelia, Nicco Ridho dan Galih Dwi Prayogi)
14. Semua pihak yang telah membantu dalam penelitian sampai penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Tanpa mengurangi rasa hormat, ucapkan terima kasih yang begitu besar. Semoga apa yang telah dilakukan adalah hal yang terbaik dan hanya Allah yang dapat membalas segala kebaikan dengan balasan terbaik-Nya AAMIIN.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, bagi semua pihak yang membaca dan segenap keluarga besar civitas akademika jurusan Ilmu Komunikasi.

Indralaya, April 2019
Penulis,

Karina Armilia Primadani
NIM. 07031181419028

ABSTRAK

Karina Armilia Primadani, ***Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pertamina (Persero) RU III Plaju.***

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Pace & Faules (2013: 150) mengenai iklim komunikasi organisasi dan teori dari Harbani Pasolong (2016: 178) mengenai kinerja pegawai. Sementara tipe dari penelitian ini ialah tipe penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan sampel sebanyak 91 responden yaitu pegawai PT Pertamina (Persero) RU III Plaju. Dan metode pengumpulan data diselesaikan dengan metode penyebaran kuesioner dan observasi.

Dari hasil penelitian diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu t_{hitung} = 8,485 dan t_{tabel} = 1,986. Hal ini membuktikan adanya pengaruh dari iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai PT Pertamina (Persero) RU III Plaju. Besarnya pengaruh variable X terhadap variable Y adalah sebesar 44,7%.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Komunikasi, Komunikasi Organisasi, Kinerja.

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Andy Alfatih, MPA	**Febrimarani Malinda, S.Sos., Ma**
NIP. 196012241990011001	**NIP. 199005142015042001**

Palembang, 12 April 2019
Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya

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

ABSTRACT

Karina Armilia Primadani, ***Effect of Organizational Communication Climate on Employee Performance at PT Pertamina (Persero) RU III Plaju.***

The purpose of this study is to find out whether there was an influence and how much the influence of organizational communication climate had on employee performance. The theory used in this study is the theory of Pace & Faules (2013: 150) regarding the organizational communication climate and the theory of Harbani Pasolong (2016: 178) regarding employee performance. While the type of this research is quantitative descriptive research type. This research was conducted with a sample of 91 respondents namely employees of PT Pertamina (Persero) RU III Plaju and the method of data collection was solved by the method of distributing questionnaires and observations.

The study results obtained $t_{count} > t_{table}$ that is t_{count} = 8,485 and t_{table} = 1,986. It proves that there is an influence of the organizational communication climate on the performance of employees of PT Pertamina (Persero) RU III Plaju. The magnitude of the effect of variable X on Y variable is 44.7%.

Keywords : Organization Climate, Communication, Organization Communication, Performance.

Supervisor I

Dr. Andy Alfatih, MPA
NIP. 196012241990011001

Supervisor II

Febrimarani Malinda, S.Sos., Ma
NIP. 199005142015042001

Palembang, 12 April 2019
Head of Department, Communication Science
Faculty of Social and Political Science
Sriwijaya University

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL… ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI ..... **ii**
PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
ABSTRAK ..... **vii**
ABSTRACT ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Penelitian 1
1.1.1 Belum meratanya penghargaan yang diraih setiap unit di PT Pertamina (persero) RU III Plaju) 6
1.1.2 Adanya kenaikan dan penurunan laba perusahaan setiap pergantian pemimpin 7
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 9
1.4.1 Manfaat Teoritis 9
1.4.2 Manfaat Praktis 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Landasan Teori 11
2.2 Kinerja Pegawai 11
2.3 Iklim Komunikasi Organisasi 13
2.4 Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawi 16
2.4.1 Teori Kinerja Pegawai 18
2.4.2 Teori Iklim Komunikasi Organisasi 19
2.5 Kerangka Pemikiran 20

BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Desain Penelitian 23
3.2 Definisi Konsep 23
3.3 Definisi Operasional 25
3.4 Unit Analisis, Populasi, Sampel 27
3.4.1 Unit Analisis 27
3.4.2 Populasi 27
3.4.3 Sampel 27
3.5 Jenis dan Sumber Data 28
3.5.1 Jenis Data 28

3.5.2 Sumber Data 28

3.6 Teknik Pengumpulan Data 29
3.7 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen 30
3.7.1 Uji Validitas Instrumen 30
3.7.2 Uji Realibilitas Instrumen 32
3.8 Uji Normalitas Data 33
3.9 Konversi Skala Data Ordinal ke Interval 34
3.10 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis 35
3.10.1 Teknik Analisis Deskriptif Kuantitatif 35
3.10.2 Teknik Analisis Eksplanatif 35
3.10.3 Pengujian Hipotesis 36

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN
4.1 Profil Perusahaan 38
4.2 Sejarah Singkat Pertamina RU III 39
4.3 Logo dan Slogan Perusahaan 42
4.4 Visi dan Misi Perusahaan 43
4.5 Struktur Perusahaan 44

BAB V HASIL DAN ANALISIS
5.1 Analisis Data dengan Teknik Deskriptif Kuantitatif 46
5.1.1 Supportiveness 49
5.1.1.1 Memberikan Petunjuk Kerja Bagi Pegawai yang Belum Memahami Tugasnya 49
5.1.1.2 Memberikan Solusi Terhadap Masalah yang dihadapi Pegawai 50
5.1.2 Partisipasi 53
5.1.2.1 Turut Serta Dalam Rapat Perusahaan 53
5.1.2.2 Mengambil Keputusan Bersama Anggota Rapat 54
5.1.3 Kepercayaan 57
5.1.3.1 Meyakini Isi Pesan yang Diterima 57
5.1.3.2 Dapat Dipercaya *(believeable)* dan Amanah 59
5.1.4 Keterbukaan 61
5.1.4.1 Memberikan Saran dan Kritik 61
5.1.4.2 Tersedianya Kemudahan Dalam Mendapatkan Informasi 63
5.1.5 Kinerja yang Tinggi 66
5.1.5.1 Memiliki Alternatif Pemecahan Masalah 66
5.1.5.2 Mengevaluasi Setiap Pekerjaan yang Telah Diselesaikan 68
5.1.6 Kemampuan 70
5.1.6.1 Mempunyai Pengetahuan Mengenai Pekerjaan yang Ditekuni 70
5.1.6.2 Menguasai Teknis Pelaksaan Tugas 72
5.1.7 Kemauan 74
5.1.7.1 Mempunyai Niat Bekerjasama dengan Orang Lain 74

5.1.7.2 Menjalankan Kerjasama dengan Pegawai Lain 76

5.1.8 Kejelasan Tujuan 78
5.1.8.1 Memahami Visi dan Misi Perusahaan 78
5.1.8.2 Memahami Slogan Perusahaan 80
5.1.9 Teknologi 83
5.1.9.1 Memahami Cara Penggunaan Teknologi 83
5.1.9.2 Mampu Memaksimalkan Penggunaan Teknologi yang Ada 84
5.1.10 Kompensasi 87
5.1.10.1 Mendapatkan Gaji Sesuai dengan Pekerjaan 87
5.1.10.2 Menerima Bonus Gaji Apabila Mengerjakan Pekerjaan diluar Bidangnya . 89
5.1.10.3 Adanya Penghargaan Untuk Pegawai yang Mampu Menunjukkan Prestasi Kerja 90
5.1.11 Energi 93
5.1.11.1 Mempunyai Kreativitas yang Luas 93
5.1.11.2 Dapat Mengembangkan Kreativitas 95
5.1.12 Keamanan 97
5.1.12.1 Mematuhi Peraturan Keamanan yang Telah di Tetapkan Perusahaan 97
5.1.12.2 Menggunakan Alat Perlindungan Diri Ketika Memasuki Kawasan Proyek 99
5.1.12.3 Mendapatkan Jaminan Kesehatan dari Perusahaan 101
5.2 Analisis Data dengan Teknik Eksplanatif 105

BAB VI
6.1 Kesimpulan 109
6.2 Saran 111

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penghargaan yang diraih Oleh PT Pertamina (Persero) RU III Plaju 6
Tabel 1.2 Pendapatan Laba Perusahaan 7
Tabel 3.1 Definisi Operasional 25
Tabel 3.2 Interpretasi Terhadap Nilai r hasil Analisis Korelasi 31
Tabel 4.1 Profil Perusahaan 38
Tabel 4.2 Sejarah Perkembangan PT Pertamina (Persero) RU III Plaju 39
Tabel 5.1 Kriteria Penilaian Berdasarkan Rata-rata Skor 48
Tabel 5.2 Memberikan Petunjuk Kepada Pegawai yang Belum Memahami Tugasnya 49
Tabel 5.3 Memberikan Solusi Terhadap Masalah yang dihadapi Pegawai 51
Tabel 5.4 Turut Serta Dalam Rapat Perusahaan 53
Tabel 5.5 Mengambil Keputusan Bersama dengan Anggota Rapat 55
Tabel 5.6 Meyakini Isi Pesan yang Diterima 57
Tabel 5.7 Dapat Dipercaya *(believeable)* dan Amanah 59
Tabel 5.8 Menerima Saran dan Kritik 62
Tabel 5.9 Tersedianya Kemudahan dalam Mendapatkan Informasi 64
Tabel 5.10 Memiliki Alternatif Lain dalam Pemecahan Masalah 66
Tabel 5.11 Mengevaluasi Setiap Pekerjaan yang Telah Selesai 68
Tabel 5.12 Mempunyai Pengetahuan Mengenai Pekerjaan yang ditekuni 71
Tabel 5.13 Menguasai Teknis Pelaksanaan Tugas 73
Tabel 5.14 Mempunyai Niat Bekerjasama dengan Orang Lain 75
Tabel 5.15 Menjalankan Kerjasama dengan Pegawai Lain 76
Tabel 5.16 Mengetahui dengan Jelas Visi & Misi Perusahaan 79
Tabel 5.17 Memahami Slogan Perusahaan 81
Tabel 5.18 Memahami Cara Penggunaan Teknologi yang Ada 83
Tabel 5.19 Mampu Memaksimalkan Penggunaan Teknologi yang Tersedia 85

Tabel 5.20 Mendapatkan Gaji yang Sesuai dengan Pekerjaan 87
Tabel 5.21 Menerima Bonus Gaji Apabila Mengerjakaan Pekerjaan diluar Bidangnya 89
Tabel 5.22 Adanya Penghargaan Untuk Pegawai yang Menunjukkan Prestasi Kerja 91
Tabel 5.23 Mempunyai Kreatifitas yang Luas 93
Tabel 5.24 Mampu Mengembangkan Kreatifitas 95
Tabel 5.25 Mematuhi Peraturan Keamanan Pekerjaan 97
Tabel 5.26 Menggunakan Alat Perlindungan Diri Ketika Memasuki Daerah Kilang Minyak 100
Tabel 5.27 Mendapatkan Jaminan Kesehatan dari Perusahaan 101
Tabel 5.28 Rekapitulasi Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y 104
Tabel 5.29 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana 106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir.....22
Gambar 4.1 Kilang PT Pertamina (Persero) RU III Plaju.....42
Gambar 4.2 Logo Perusahaan.....42
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....45
Gambar 5.1 Hasil Iklim Komunikasi Organisasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penunjukan Dosen Pembimbing

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Lampiran 3. Kuesioner

Lampiran 4. Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Lampiran 5. Hasil Konversi Data Ordinal ke Interval

Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas

Lampiran 7. Hasil Uji Linearitas

Lampiran 8. Hasil Uji Korelasi Pearson

Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Lampiran 10. Tabel Distribusi Nilai r tabel

Lampiran 11. Tabel Distribusi Nilai t tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, kemajuan teknologi dan informasi telah membentuk masyarakat yang semakin maju pada setiap bidang kehidupan. Kemajuan yang semakin pesat membuat perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan inilah yang tentunya mempunyai dampak pada persaingan dunia bisnis khususnya di Indonesia, yang telah memiliki banyak perusahaan-perusahaan yang bermunculan dalam bidang jasa, seperti telekomunikasi, transportasi, hiburan, olahraga, pendidikan, kesehatan dan lain sebagainya. Banyak pula bermunculan perusahaan baru baik itu perusahaan milik negera atau BUMN maupun perusahaan swasta dalam negeri atau milik negara asing. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.

Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku ekonomi yang semakin ketat, maka untuk mampu bersaing, perusahaan diharapkan dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performan para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan suatu aktifitas yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi sesuai dengan

wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja, yaitu: pertama, hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok; kedua, perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh sebab itu keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh sebaik mana mereka memimpin kelompok secara terpadu. Dalam mengelola kelompok, kedua aspek tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan.

Dalam proses mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya iklim komunikasi yang dapat menghubungkan, mengatur dan membuat lingkungan organisasi itu menyangkut struktur dan fungsi organisasi, dalam suatu hubungan antar anggotanya, proses informasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi tersebut. Iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi, karena iklim mempengaruhi isaha anggota organisasinya (Frantz dalam Pace dan Faules 2013: 155). Usaha dalam hal ini merujuk kepada penggunaan tubuh secara fisik, berbicara, dan penggunaan pikiran mental dalam bentuk berfikir, menganalisis, dan memecahkan masalah. Iklim yang dimaksud disini adalah suasana yang tercipta di dalam suatu perusahaan atau instansi yang menimbulkan reaksi-reaksi baik itu reaksi positif atau reaksi negatif karena pengaruh internal ataupun eksternal.

Selain dalam organisasi atau dalam suatu kelompok, iklim komunikasi organisasi juga berperan penting di lingkungan pekerjaan karena dilingkungan kerja merupakan suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik eksternal ataupun internal. Di dalamnya setiap

anggota menduduki posisi atau jabatan serta peranan tertentu yang tingkat pengaruhnya berbeda. Penciptaan atau pertukaran pesan dari anggota tersebut melalui suatu jaringan komunikasi yang dapat membentuk dari manajemen pekerjaan yang menciptakan struktur organisasi kerja dan pembagian tugas masing-masing.

PT. Pertamina (Persero) RU-III Plaju-Sungai Gerong merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas mengelola penambangan minyak dan gas bumi di Indonesia. Berlokasi di jalan Beringin No. 1 Komplek Pertamina Plaju Palembang, PT. Pertamina (Persero) RU III Plaju-Sungai Gerong adalah salah satu dari tujuh unit pengolahan yang dimiliki oleh PT.Pertamina. Daerah operasi Pertamina RU-III ini meliputi kilang Plaju dan kilang Sungai Gerong. Kilang minyak Plaju didirikan oleh pemerintah Belanda pada tahun1903. Kilang ini mengolah minyak mentah yang berasal dari Prabumulih dan Jambi. Kilang ini mempunyai kapasitas produksi 100 MBCD (Million Barrel per Calendar Day). Pada saat ini PT. Pertamina (Persero) RU III Plaju memiliki 1082 pegawai yang masing masing memiliki peranan penting didalam perusahaan.

Untuk perusahaan sebesar PT Pertamina (Persero) RU III Plaju maka iklim komunikasi dinilai sangat penting dalam sebuah organisasi, karena dengan mengetahui iklim suatu organisasi maka dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Poole dalam buku komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahan (2013: 148): “Iklim komunikasi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi”

Iklim komunikasi terjalin tidak semata-mata dalam hubungan khusus saja namun juga terlihat dari hubungan komunikasi sehari-hari saat mereka bekerja. Redding dalam Pace dan Faules (2013: 154) menyebutkan iklim komunikasi yang terjadi di dalam organisasi dapat dilihat dari 4 faktor, diantaranya yaitu: keterbukaan dan keterusterangan berkomunikasi, kepercayaan dan kredibilitas antara pimpinan dan bawahan, dukungan atau *supportiveness,* dan partisifatif dalam membuat keputusan. Apabila karyawan dihargai dan dihormati keberadaannya didalam organisasi maka tak lain mereka pun akan menghargai dan menghormati organiasinya sehingga karyawan pun akan berjuang sekuat tenaga untuk tujuan organisasi.

Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan atau intansi diharapkan mampu mencipkan suatu iklim yang baik didalam perusahaannya. Iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau Teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Iklim komunikasi organisasi ini penting karena dengan adanya suasana yang baik diharapkan setiap pegawai mau meningkatkan lagi kinerja mereka. Kinerja merupakan ekpresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggungjawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimum diperlukan penetapan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik.

Berdasarkan pembahasan tersebut, peneliti merasa bahwa proses komunikasi serta terciptanya iklim komunikasi organisasi yang baik memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi yang tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Iklim komunikasi harusnya diperhatikan karena, di pihak lain, iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi (suatu

evaluasi makro) mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai tehadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi dengan iklim organisasi dalam arti, iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi (Pace & Faules, 2013:147).

Berdasarkan penjelasan tadi, penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pertamina (Persero) RU III Plaju. Adapun alasan penulis atas pemilihan judul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Belum meratanya penghargaan yang diraih setiap unit di PT Pertamina (Persero) RU III Plaju
2. Adanya penurunan dalam program peningkatan pelatihan produktivitas kerja di PT Pertamina (Persero) RU III Plaju

Kedua alasan tersebut akan diuraikan secara lengkap seperti dibawah ini

1.1.1 Belum meratanya penghargaan yang diraih setiap unit di PT Pertamina (Persero) RU III Plaju

Perusahaan dapat dikatakan berhasil berdasarkan dari banyaknya prestasi yang didapat, apabila sebuah perusahaan mendapatkan banyak penghargaan maka dapat dikatakan pula bahwa pimpinan perusahaan tersebut bisa membangkitkan motivasi para pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Tabel 1.1

Beberapa penghargaan yang diraih oleh divisi di PT Pertamina (Persero) RU III Plaju

No.	Penghargaan
1.	1st HSE Best Performance
2.	ISRS 8 Level 6
3.	Maintenance Excellent
4.	HSE Excellent
5.	Quality & Active Award

Sumber: Data Pertamina RU III

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa PT Pertamina RU III Plaju cukup mampu dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya sehingga hasil dari kinerja tersebut dapat diwujudkan melalui penghargaan yang didapat perusahaan namun penghargaan diatas diperoleh hanya dari beberapa bagian unit di PT Pertamina RU III Plaju dan belum mencakup seluruh unit yang ada.

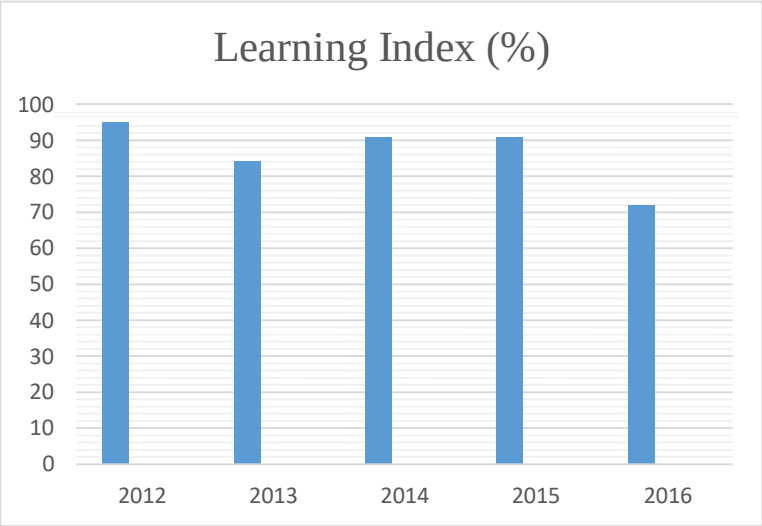
1.1.2 Adanya penurunan program pelatihan peningkatan produktivitas kerja

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.

Pencapaian pertumbuhan usaha secara berkelanjutan ditentukan oleh produktivitas SDM yang ada. Oleh karena itu, Pertamina RU III Plaju berupaya untuk terus meningkatkan produktivitas pekerja demi terciptanya SDM yang unggul. Kesempatan dibuka bagi setiap pekerja untuk menempuh program pendidikan dan pelatihan. Untuk mengukur apakah pelaksanaan pelatihan telah merata bagi seluruh pekerja RU III Plaju maka digunakan angka *Learning Index.*

Tabel 1.2

Program pelatihan peningkatan produktivitas kerja



Sumber: Data Pertamina RU III

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan *learning index* karena adanya efisiensi terkait pengadaan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Selama tahun 2016, jumlah jam rata-rata pelatihan untuk setiap pekerja sebesar 5 hari atau 40 jam per tahun. Melalui tabel 1.2 dapat disimpulkan jika program pelatihan peningkatan produktivitas kerja pegawai di Pertamina RU III Plaju belum merata untuk seluruh pegawainya. Akibat kurangnya pelatihan kepada pegawai di perusahaan, hal ini dapat mempengaruhi suasana internal perusahaan karena kurang kondusifnya proses kerja akibat kurangnya pelatihan mengenai produktivitas kerja.

Dari kedua data diatas akan dilihat apakah iklim komunikasi organisasi dari pimpinan akan berjalan sesuai keinginan atau tidak, data mengenai penghargaan diatas akan dilihat apakah nanti iklim komunikasi organisasi yang dilakukan pimpinan mampu untuk mendorong kinerja dari seluruh unit atau bagian, yang memungkinkan untuk mendapatkan penghargaan serupa seperti yang telah diraih bebearapa unit bagian sebelumnya. Begitu pula dengan data program pelatihan peningkatan produktivitas kerja diatas akan dilihat apakah penurunan program pelatihan tersebut dapat menimbulkan iklim yang buruk bagi para pegawai dalam meningkatkan pekerjaannya atau tidak.

Berdasarkan latar belakang yang peneliti paparkan diatas, maka akan dilakukan penelitian tentang ada atau tidaknya pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di PT Pertamina (Persero) RU III. Dengan demikian, penelitian ini berjudul: **Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskanlah masalah penelitian :

1. Apakah iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja pegawai PT Pertamina (Persero) RU III?
2. Berapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai PT Pertamina (Persero) RU III?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai PT Pertamina (Persero) RU III
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai PT Pertamina (Persero) RU III

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis kepada pembaca.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan, masukan dan menambah kajian bagi perkembangan ilmu komunikasi terkhusus pada ilmu tentang kehumasan untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim komunikasi organisai untuk meningkatkan kinerja para

pegawai. Dan dapat memberikan sumber referensi untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menambah wawasan berpikir dalam menghadapi masalah-masalah yang dihadapi.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Bhineka Cipta

Barthos, Drs. Basir. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Budi, Triton P. 2006. *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik.* Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Bungin, Burhan. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Kencana Media Group.

Cangara, Hafied. 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Effendy, Onong Uchjana. 2013. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Hardjana, Andre. 2016. *Komunikasi Organisasi.* Jakarta: Penerbit Buku Kompas.

Hasan, M Iqbal. 2008. "*Analisis Data Penelitian Dengan Statistik"***.** Jakarta: Edisi Kedua PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Kania Kurniawati, Rd. Nia. 2014. *Komunikasi Antarpribadi; Konsep dan Teori Dasar.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kotler and Heskett. 2006. *Budaya Korporat dan Kinerja.* Jakarta: SAGA

Kriyanto, Rachmat. 2014. *Teknik Praktis Riset Komunikasi.* Jakarta: Kencana prenadamedia Group.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Profesionalisme Karyawan.* Jakarta: Raja Grafindo

_____. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi.* Bandung: Rafika Adi Tama

Matutina. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua*. Jakarta: Gramedia Sarana Indonesia

Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara

Mulyana, Deddy. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Pace, R. Wayne – Faules, Don F. 2013. *KOMUNIKASI ORGANISASI Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Pasolong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Publik.* Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veitzhal. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid I.* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Sedermayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju

Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam Organisasi.*Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi (Edisi Pertama)*. Jakarta : Kencana.

Tampubolon, Manahan P. 2004. *Perilaku Keorganisasian.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wirawan. 2016. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.

Wiryanto. 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi.* Jakarta: PT Grasindo.

Sumber lain :

Agustiawan. 2013. *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Keparawisataan Kabupaten Sinjai*. Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Ali Haji, M. Reza. 2016. *Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja.* Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.* Jurnal, Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Nurhayani. 2016. *Pengaruh Penerapan Komunikasi Persuasif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar.* Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Pahlepi, Rezha. 2014. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regioanl III Sumatera Selatan.* Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Bina Dharma Palembang.

Pangumpia, Fadly. 2013. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado.* Jurnal

Prayogo, Jopi. 2018. *Pengaruh Efektivitas Komunikasi Persuasif Terhadap Kinerja Karyawan.* Skripsi, Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Wahyu, Lestari. 2016. *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Permukiman Surabaya.* Jurnal, Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.

Internet :

Anwar Hidayat. 2013. Pengertian Dan Rumus Uji Saphiro Wilk - Cara Hitung. (https://www.statistikian.com/2013/01/saphiro-wilk.html) Diakses pada tanggal 6 November 2018.

Awang Wisnuaji. 2012. Komunikasi Organisasi. (http://g341100009.blogspot.com/2012/06/komunikasi-organisasi.html) Diakses pada 10 Agustus 2018

Denontarr. 2008. Teori Hubungan Manusiawi. (http://denontarr.blogspot.co.id/2008/11/teori-hubungan-manusiawi.html) Diakses pada 24 April 2018

Laporan Keberlanjutan PT Pertamina RU III Plaju. 2015. (https://www.pertamina.com/media/729734/SUSTAINABILITY_REPORT_RU_III_TAHUN_2015.pdf) Diakses pada 16 Juni 2018

Sahid Raharjo. Download File Praktik SPSS Tutorial Youtube. (https://www.spssindonesia.com/2018/03/download-file-praktik-latihan-spss-youtube.html) Diakses pada 15 Desember 2018

Tintaqy. 2018. Pengertian Kinerja. (https://tintaqy.blogspot.com/2018/05/pengertian-kinerja.html) Diakses pada 10 Agustus 2018