

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

No.	JUDUL	PENELITI	METODE	HASIL
1	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Manado	Christine Cherly Karudung (2013)	Kualitatif	<p>Iklm organisasi punya hubungan fungsional/pengaruhpositif berpola linier dan sangat berarti/signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organsasi,maka semakin baik/meningkat pula kinerja karyawan.</p> <p>Iiklim organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 82,05% terhadap kinerja karyawan Hal ini bahwa iklim kerja organisasi merupakan faktor dominan penentu kinerja karyawan,atau dengan kata lain kinerja karyawan sangat ditentukan oleh iklim Perusahaan.</p> <p>Iklm organisasidapat digunakan untuk meramal kinerja karyawan, artinya apabila iklim organisasi dapat ditingkatkan, maka dipastikan akan meningkat kinerja karyawan dari sekarang.</p>
2.	Iklim Komunikasi Organisasi Starbucks Bali Discovery Mall	Luke Nicolaf Sitorus (2017)	Kualitatif	<p>Iklm organisasi punya hubungan fungsional/pengaruhpositif berpola linier dan sangat berarti/signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organsasi,maka semakin baik/meningkat pula kinerja karyawan.</p>

3.	Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Mutu Kinerja PDAM Tirta Meulaboh	Dina Okviah (2017)	Kualitatif	Iklim komunikasi dalam perusahaan kurang baik sehingga menciptakan gaya kepemimpinan & karakteritis bawahan yang cenderung tidak professional Tidak adanya motivasi & reward sehingga kurang terjadinya rasa empati, simpati dalam bekerja Belum ada peningkatan mutu kinerja
----	---------------------------------------------------------------------------------	--------------------	------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabel 2.1 penelitian penelitian sejenis terdahulu

2.1.1 Hasil Penelitian Christine Chely Karundung (2013)

Penelitian Christine Chely Karundung dengan judul *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero)* dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu, maka pada bab kesimpulan atau merupakan penutupini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan analisa regresi linear menunjukkan bahwa iklim organisasi punya hubungan fungsional/pengaruh positif berpola linier dan sangat berarti/signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taspem Cabang Manado. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organsasi,maka semakin baik/meningkat pula kinerja karyawan. Berdasarkan analisis korelasi sederhana menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 82,05 % terhadap kinerja karyawan pada PT Taspem Cabang Manado. Hal ini bahwa iklim kerja organisasi merupakan faktor dominan penentu kinerja karyawan,atau dengan kata lain kinerja karyawan sangat ditentukan oleh iklim perusahaan. Berdasarkan pengujian ketepatan prediksi maka iklim organisasi dapat digunakan untuk meramal kinerja karyawan, artinya apabila iklim organisasi dapat ditingkatkan, maka dipastikan akan meningkat kinerja karyawan dari sekarang.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan pendekatan analisa

korelasi sederhana regresi sederhana untuk mengukur hubungan antar variabel.

Persamaan dengan metode penelitian saya adalah yang dilakukan peneliti sebelumnya dengan penelitian yang saya lakukan, dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mengetahui bagaimana iklim komunikasi organisasi dalam sebuah perusahaan memiliki pengaruh positif untuk membawa karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

2.1.2 Hasil penelitian Luke Nicolaf Sitorus (2017)

Penelitian Luke Nicolaf Sitorus dengan judul *Iklim Komunikasi Organisasi Starbucks Bali Discovery Mall* dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim komunikasi organisasi Starbucks sudah kondusif. Komunikasi yang dibangun saat bekerja didasari oleh budaya partner yang memungkinkan sebuah suasana santai, tidak kaku, dan para partner menikmati dalam bekerja. Peranan seorang pemimpin juga signifikan dalam membangun sebuah iklim yang baik untuk bekerja.

Hal itu store manager yang mampu diberikan kepercayaan paling lama, dibandingkan dengan beberapa store manager sebelumnya dalam memimpin Starbucks Bali Discovery Mall. Keenam indikator dalam membentuk iklim komunikasi organisasi juga telah terjalankan dengan baik melalui komunikasi formal, informal, maupun melalui komunikasi media sosial. Persamaan dengan metode penelitian saya adalah yang dilakukan peneliti sebelumnya dengan penelitian yang saya lakukan, dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mengetahui bagaimana iklim komunikasi organisasi dalam sebuah restoran minuman cepat saji, yang memiliki struktur dan tingkat bekerja di dasari oleh budaya partner yang memungkinkan suasana santai, dan memiliki para partner dalam bekerja.

2.1.3 Hasil penelitian Dina Oktavyah (2017)

Penelitian Dina Okviah dengan judul *Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Mutu Kinerja PDAM Tirta Meulaboh* Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan : Iklim komunikasi di dalam perusahaan kurang baik sehingga menciptakan gaya kepemimpinan dan karakteristik bawahan yang cenderung tidak profesional dan membuat iklim komunikasi organisasi menjadi kurang kondusif. Faktor penghambat dalam

meningkatkan mutu kinerja perusahaan PDAM Tirta Meulaboh Aceh Barat antara lain tidak adanya motivasi dan reward sehingga kurang terjadinya rasa empati, simpati dalam bekerja. Hingga saat ini belum ada upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan PDAM Tirta Meulaboh dalam meningkatkan mutu kinerja.

Persamaan dengan metode penelitian saya adalah yang dilakukan peneliti sebelumnya dengan penelitian yang saya lakukan ialah dengan menggunakan metode kualitatif yang lebih terarah kepada gaya kepemimpinan dan karakteristik yang ada di dalam suatu organisasi tersebut.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Komunikasi Organisasi

Menurut Redding dan Sanborm komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dari orang-orang yang level/tingkatnya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program.

Stewart L. Tubbs dan Sylvia Moss mengatakan, beberapa ciri utama komunikasi organisasional adalah faktor-faktor struktural dalam organisasi yang mengahuruskan para anggotanya bertindak sesuai dengan peranan yang diharapkan (Mulyana, 2000). Sedangkan Wayne Pace dan Don F. Faules mengklasifikasikan definisi komunikasi menjadi dua, yakni definisi fungsional dan definisi interpretatif. Definisi fungsional komunikasi organisasi adalah sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam satu lingkungan. Sedangkan definisi interpretatif komunikasi organisasi cenderung menekankan pada kegiatan penanganan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasional (Mulyana, 2000).

Dengan kata lain definisi interpretatif komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan,

memelihara dan mengubah organisasi. Jadi perspektif interpretatif menekankan peranan orang-orang dan proses dalam menciptakan makna. Sifat terpenting komunikasi organisasi adalah penciptaan pesan, penafsiran, dan penanganan kegiatan anggota organisasi. Bagaimana komunikasi berlangsung dalam organisasi dan apa maknanya tergantung pada persepsi seseorang mengenai organisasi.

Joseph A. Devito mendefinisikan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan dalam organisasi (di dalam kelompok formal maupun informal organisasi). Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi pada organisasi. Isinya berupa cara-cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya tidak pada organisasinya sendiri, tetapi lebih pada para anggotanya secara individual (Devito, 2011).

Menurut Mulyana (2010), komunikasi organisasi terjadi dalam suatu jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Komunikasi organisasi seringkali melibatkan juga komunikasi diadik, komunikasi antar pribadi dan adakalanya komunikasi publik. Komunikasi formal adalah komunikasi menurut struktur organisasi yakni komunikasi ke bawah, komunikasi keatas, dan komunikasi horizontal. Sedangkan komunikasi informal tidak tergantung pada struktur organisasi, seperti komunikasi antar sejawat, dan juga gosip.

Secara sederhana, komunikasi organisasi dipahami sebagai jaringan kerja yang dirancang dalam suatu sistem dan proses untuk mengalihkan informasi dari seseorang/sekelompok orang kepada seseorang/sekelompok orang demi tercapainya tujuan organisasi. Jaringan komunikasi organisasi merupakan pola hubungan antar manusia yang bersifat formal.

2.2.2 Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi (atau disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. (George H. Litwin And Robert A. Stringer,

1968) mendefinisikan iklim komunikasi organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. (Owens, 1991) mendefinisikan iklim komunikasi organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai aspek lingkungan organisasinya.

Demikian juga (Wirawan, 2007) mendefinisikan iklim komunikasi organisasi secara lebih luas yaitu persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Schneider dan Barlett (1968) mendefinisikan iklim komunikasi organisasi sebagai sifat seseorang atau karakteristik serta citra persepsi individu. Iklim adalah bagaimana seorang karyawan memandang lingkungan perusahaannya. Moos (1994) juga menyatakan dengan skala lingkungan kerja di mana iklim komunikasi organisasi termasuk beberapa karakteristik seperti keterlibatan, kerjasama pekerja, kohesi, pengawas support, otonomi, orientasi tugas, tekanan kerja, kejelasan, *manajerial control*, *inovasi*, *fisik comfort* dan lain-lain . Banyak komponen penting dari lingkungan pekerjaan diletakkan bersama-sama untuk mendefinisikan kata iklim komunikasi organisasi. Iklim telah dipertimbangkan oleh Schneider (1990), Ashkenasy *et al.* (2000) sebagai cara orang berpikir tentang prosedur perusahaan mereka, pedoman dan tindakan.

Denison (1996) berpendapat bahwa budaya adalah dalam rangka kedalaman perusahaan sedangkan iklim adalah apa yang karyawan pikirkan, tahu atau kira dari lingkungan perusahaan. Litwin dan Stringer (1968) mendefinisikan iklim komunikasi organisasi sebagai suatu konsep yang melukiskan sifat subyektif atau kualitas organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat.

tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut.

Iklm komunikasi organisasi merupakan serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja atau kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang mempengaruhi kinerja mereka dan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi (Wirawan (2007), Stringer (2002) serta Schneider dan Barlett (1968)

2.2.3 Faktor-Faktor Iklim Komunikasi Organisasi

Moekijat (1990) Menyebutkan determinan atau faktor-faktor yang membentuk iklim komunikasi organisasi yaitu :

1. Struktur Organisasi
Formalitas di dalam pembagian, pengelompokkan, dan pengkoordinasian tugas pekerjaan akan mempengaruhi iklim di dalam organisasi.
2. Metode Pengarahan Dan Pengawasan Karyawan
Metode yang di gunakan oleh manager atau pengawas untuk mengarahkan dan mengawasi para karyawannya merupakan faktor utama untuk menentukan sebuah iklim komunikasi organisasi yang menjadi tanggung jawab mereka. Metode yang digunakan tersebut disesuaikan seiring dengan kemajuan jaman, situasi kelompok kerja, dan jenis dari pekerjaan. Jika metode tersebut sesuai, maka akan tercipta iklim organisasi yang positif.
3. Hakikat Hubungan Antara Individu Dan Kelompok
Kepemimpinan kelompok kerja yang berkualitas dengan pendekatan situasional, peranan anggota kelompok yang jelas dan terstruktur, hubungan antar individu yang hangat, dan dengan adanya perubahan yang progresif di dalam kelompok akan menciptakan iklim komunikasi organisasi yang dapat menyenangkan anggotanya.
4. Pengaruh Timbal Balik Antara Atasan Dan Bawahan
Adanya hubungan timbal balik yang sama sama saling menguntungkan antara atsan dan bawahan di dalam sebuah organisasi akan membentuk sebuah iklim komunikasi

- organisasi yang positif.
5. Hakikat Pekerjaan
Kedudukan, makna, dan suasana dalam pekerjaan dapat menentukan hakikat hubungan yang terjalin di antara orang-orang di dalam pekerjaannya sehingga dapat menentukan iklim komunikasi organisasi.
 6. Luas organisasi
Luasnya sebuah organisasi dapat mempengaruhi iklim komunikasi organisasi. Hal tersebut dikarenakan di dalam sebuah organisasi yang besar misalnya, pengawasan dari atasan dan komunikasi menjadi kurang efektif.
 7. Mutu Lingkungan fisik
Mutu lingkungan fisik yang mengandung kesehatan dan keselamatan dalam bekerja yang tinggi akan menciptakan iklim komunikasi organisasi yang positif.

2.2.4 Dimensi Iklim Komunikasi Organisasi

Adapun faktor yang mempengaruhi terjadinya Iklim Komunikasi Organisasi menurut Pace dan Faules dalam bukunya Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan (2002)

1. Kepercayaan
Individu di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang ada di dalamnya terdapat kepercayaan, kredibilitas yang di dukung oleh pernyataan dan tindakan para atasan harusnya berusaha untuk membentuk kepercayaan di antara pengirim dan penerima pesan. Rasa kepercayaan ini akan mengarahkan kepada komunikasi yang terbuka yang akan mempermudah adanya persetujuan yang diperlukan antara bawahan dan juga kepada atasan.
2. Pembuat Keputusan Bersama
Dalam sebuah organisasi karyawan di semua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua yang ada di kebijakan organisasi, yang akan relevan dengan kedudukan mereka, para karyawan harus diberi kesempatan berkomunikasi dan juga berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

Namun umumnya pimpinan akan memberikan informasi ke bawahan bila merasa bahwa informasi tersebut penting bagi penyelesaian tugasnya, akan tetapi jika suatu pesan tidak relevan dengan tugas pesan itu akan tetap dipegangnya.

3. Kejujuran

Suasana umum yang diliputi dan keseteruan harus mewarnai hubungan hubungan dalam organisasi dan para pegawai mampu mengatakan apa hal yang ada di dalam pikiran tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman rekan kerja bawahan ataupun atasan.

4. Keterbukaan terhadap komunikasi kebawah

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Menurut Lewis (1987) komunikasi kebawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, kecuali untuk keperluan informasi yang bersifat rahasia, anggota organisasi harus relative mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, dan mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya para pemimpin dan rencana yang ada.

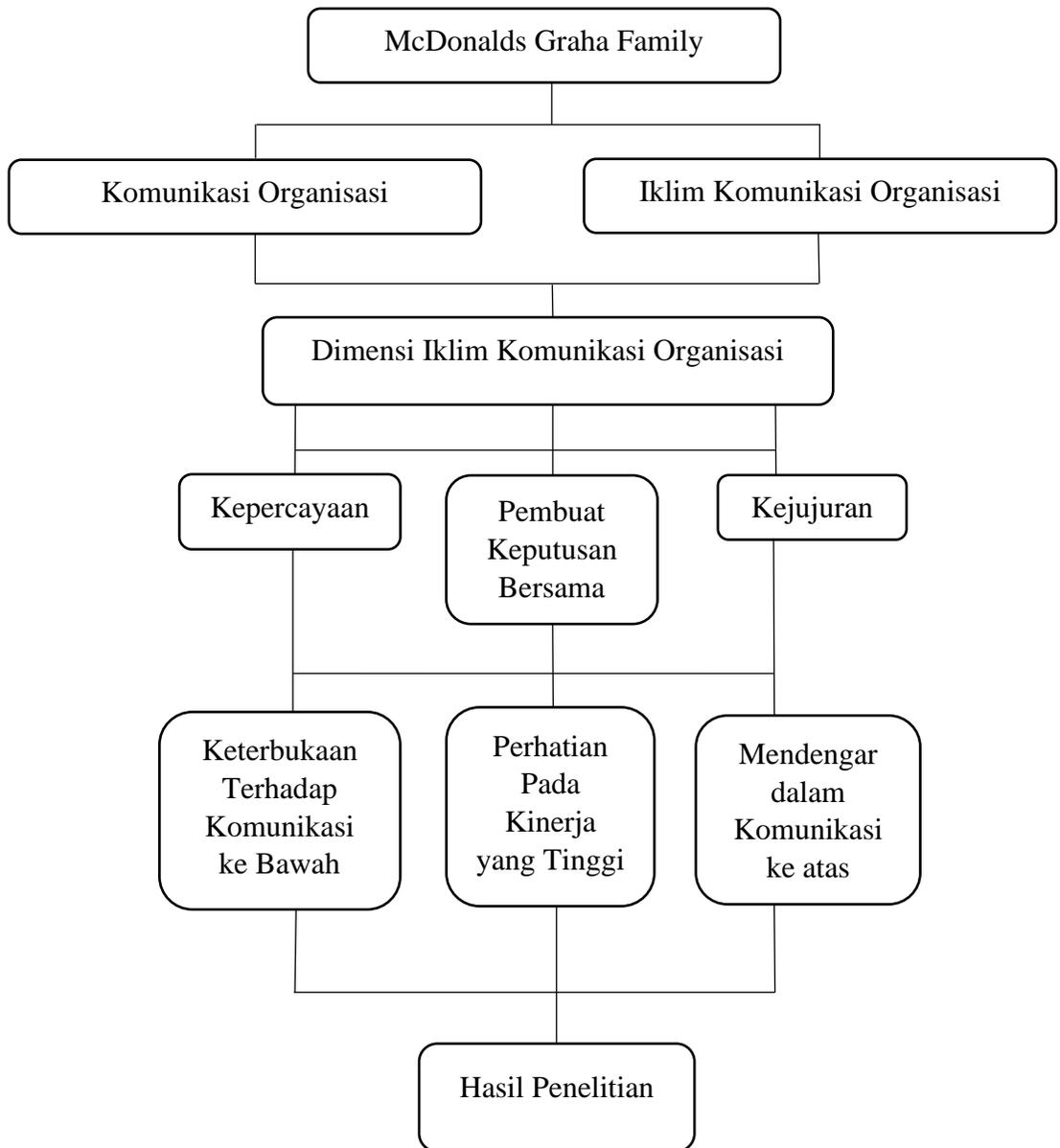
5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

Yang dimaksud komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan dengan maksud komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Tujuannya adalah untuk memberikan feedback, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan.

6. Perhatian pada kinerja yang tinggi

Individu di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan kerja dan kualitas tinggi

2.3 Kerangka Berpikir



Diolah : Peneliti