

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komunikasi memiliki peran yang penting di semua bidang, baik itu pada individu maupun dalam organisasi. Khususnya bagi organisasi pemerintah, komunikasi bermanfaat untuk membangun hubungan antara badan-badan dan dinas-dinas yang ada dalam organisasi tersebut. Organisasi pemerintah ialah organisasi kompleks yang diciptakan oleh Undang-Undang dan bertugas mengatur dan mengadministrasikan Undang-Undang. Fungsinya bersifat otoritatif dalam pengertian yang sangat dalam dan sangat formal (Salusu, 2005:15).

Adanya struktur organisasi yang memiliki banyak badan dan letak yang berbeda-beda membuat koordinasi dalam organisasi pemerintah memerlukan sistem komunikasi yang baik. Juga sistem birokrasi yang sulit karena mengacu pada hierarki membuat komunikasi menjadi perlu dioptimalkan. Komunikasi yang efektif dapat menjadi usaha yang baik dalam mengoptimalkan koordinasi dan hubungan antar badan dalam organisasi pemerintah.

Dalam organisasi atau perusahaan komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik agar organisasi menjadi sehat terutama hubungan atau komunikasi baik komunikasi antara atasan dengan bawahan; atasan dengan atasan; bawahan dengan bawahan; bawahan dengan atasan (Sopiah, 2008:141). Terlebih dalam

organisasi pemerintah yang struktur organisasinya nyata diterapkan, komunikasi antar anggotanya harus menjadi perhatian. Dari pandangan tersebut, komunikasi merupakan komponen penting yang harus dibangun secara efektif dalam organisasi sehingga organisasi yang efektif dapat tercapai dan kemudian menghadirkan efisiensi dalam kinerja organisasi.

Selain itu, organisasi juga merupakan kumpulan individu. Tiap individu adalah unik, individu yang satu berbeda dengan individu yang lain. Setiap individu masing-masing memiliki kebutuhan, keinginan, harapan, minat, keyakinan, nilai, pola pikir, sikap, dan hal-hal lain yang berbeda (Sopiah, 2008:5). Sopiah menambahkan bahwa perbedaan individu dalam memaknai sesuatu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pemberi kesan (umur, jenis kelamin, masa bekerja, tingkat pendidikan, budaya dan lain sebagainya), sasaran, dan situasi (2008: 19). Perbedaan yang menyertai setiap individu dalam organisasi harus diperhatikan oleh para pemimpin organisasi agar dapat bersama menjalankan organisasi ke arah yang sama yaitu pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Pada komunikasi dalam organisasi, terdapat banyak aspek dan permasalahan. Salah satunya adalah iklim komunikasi. Iklim komunikasi adalah persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka, menaruh perhatian, dan secara aktif meminta pendapat, serta memberi penghargaan atas standar kinerja yang baik (Kriyantono, 2008:314). Dalam Pace dan Faules (1998:147), iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi,

prilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi dapat mempengaruhi komunikasi antar anggota organisasi. Iklim yang baik dalam organisasi akan menciptakan komunikasi yang bersahabat dan baik. Dan sebaliknya, iklim yang buruk akan menciptakan komunikasi organisasi yang buruk dan tidak bersahabat.

Iklim komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup dalam organisasi, seperti berbicara kepada siapa, siapa yang disukai, bagaimana perasaan dan perkembangan, bagaimana kegiatan kerja dalam organisasi, apa yang ingin dicapai, dan cara mengembangkan diri dalam organisasi. Redding (Pace & Faules, 1998: 148) mengatakan bahwa iklim komunikasi jauh lebih penting daripada keterampilan komunikasi dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Poole mengatakan, iklim komunikasi penting, karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi (Pace & Faules, 1998: 148). Dengan mengetahui sesuatu mengenai iklim suatu organisasi, akan dapat memahami dengan lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu.

Iklim muncul dari dan didukung oleh praktek-praktek komunikasi. Kopelman, Brief dan Guzzo menyatakan bahwa iklim organisasi, yang meliputi iklim komunikasi, penting, karena menjebatani praktek-praktek pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitas (Pace & Faules, 1998: 148). Diterangkan bahwa bila sebuah organisasi melaksanakan suatu rencana baru atau

berperan serta dalam pembuatan keputusan, mungkin akan muncul suatu perubahan iklim komunikasi dalam organisasi. Perubahan iklim ini pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Sebuah organisasi pemerintah yang telah berusaha membangun komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan adalah Kabupaten Kutai Barat di provinsi Kalimantan Timur. Secara resmi, Kabupaten Kutai Barat berdiri pada tanggal 5 Nopember 1999 (Kutai Barat dalam Angka, 2007). Kabupaten Kutai Barat memiliki perangkat daerah yang menjadi unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu unsur tersebut yaitu Sekretariat Daerah. Sekretariat Daerah adalah unsur staf yang mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasi Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah (Peraturan Bupati Kutai Barat Nomor 56 Tahun 2008, halaman 3-4).

Hampir sebelas tahun bukan merupakan waktu yang singkat dalam membangun kabupaten ini. Meskipun masih berusia muda, kabupaten Kutai Barat berusaha untuk mengelola organisasinya dengan baik, termasuk juga usaha untuk menciptakan komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja anggota organisasinya. Usaha untuk menciptakan komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja kabupaten ini dapat terlihat dari salah satu tugas dari sebuah Bagian dalam Sekretariat Daerah, yaitu melaksanakan pembinaan hubungan masyarakat, dokumentasi dan pengolahan informasi di lingkungan internal dan masyarakat, dan melakukan fungsi pendokumentasian dan pengolahan informasi untuk

mewujudkan iklim yang kondusif dan dinamis (Peraturan Bupati Kutai Barat Nomor 56 Tahun 2008, halaman 13).

Adanya visi, misi, serta banyaknya tugas yang menjadi tanggung jawab anggota organisasi, pastilah dibutuhkan koordinasi yang baik untuk menjalankan semua visi dan misi serta tugas-tugas tersebut. Koordinasi yang baik dapat tercipta melalui komunikasi yang baik dan berlangsung dalam situasi dan iklim komunikasi yang mendukung. Terlebih dalam organisasi pemerintah seperti Sekretariat Daerah ini, komunikasi yang dijalankan pastilah berbeda dengan organisasi non pemerintah. Kekhasan komunikasi dalam organisasi pemerintah terletak pada pola komunikasinya. Pada organisasi pemerintah yang struktur organisasinya nyata diterapkan, pola komunikasi yang dijalankan mengacu pada birokrasi, sehingga dibutuhkan komunikasi yang baik agar koordinasi antar bagian dapat berjalan baik.

Komunikasi yang baik dapat tercipta melalui iklim komunikasi yang baik. Iklim komunikasi dalam Sekretariat Daerah Kutai Barat dapat mempengaruhi cara hidup dalam organisasi ini, seperti berbicara kepada siapa, siapa yang disukai, bagaimana perasaan dan perkembangan, bagaimana kegiatan kerja dalam organisasi, apa yang ingin dicapai, dan cara mengembangkan diri dalam organisasi. Dengan mengetahui sesuatu mengenai iklim dalam Sekretariat Daerah Kutai Barat, akan dapat memahami dengan lebih baik apa yang mendorong anggota organisasinya untuk bersikap dengan cara-cara tertentu dan menghasilkan kinerja yang baik.

Pentingnya komunikasi dalam hubungannya dengan pekerjaan dapat dilihat dengan banyaknya waktu yang digunakan untuk berkomunikasi dalam pekerjaan. Ibarat darah, komunikasi menghubungkan bagian-bagian yang terpisah dalam tubuh organisasi. Komunikasi yang baik dan bersahabat tercipta dari iklim yang baik dan bersahabat pula. Bila komunikasi dalam suatu organisasi itu baik dan bersahabat, diharapkan keadaan tersebut akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikan iklim komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi dilihat dari masa kerja, usia, dan jenis kelamin anggota organisasi.

B. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini, perumusan masalahnya adalah “apakah iklim komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat Kalimantan Timur?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat Kalimantan Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki kontribusi bagi dunia pendidikan, khususnya di bidang studi kehumasan. Terutama terkait dengan penelitian tentang pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi pemerintahan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang cukup berarti bagi para praktisi Kehumasan dalam melakukan penelitian tentang pentingnya pengaruh iklim komunikasi dalam organisasi, khususnya dalam penelitian ini yaitu organisasi pemerintah.

E. Kerangka Teori

Komunikasi merupakan konsep yang tidak sederhana. Banyak hal yang harus dipahami dari proses komunikasi. Efektif atau tidaknya komunikasi yang terjadi dalam organisasi merupakan aspek yang penting untuk diketahui oleh para pemimpin. Terlebih dengan hubungannya dengan kinerja karyawan. Iklim komunikasi yang ada dan dibangun dalam organisasi menjadi penting untuk diketahui karena dapat digunakan sebagai tolak ukur komunikasi dalam organisasi. Untuk mengetahui aspek-aspek yang digunakan dalam penelitian ini, akan diuraikan beberapa teori yang akan digunakan.

1. Komunikasi

Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi (Sopiah, 2008: 141). Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan yang berguna bagi proses-proses dalam organisasi. Dengan komunikasi yang efektif, maka organisasi yang efektif dan efisien akan dapat dicapai. Komunikasi yang efektif menuntut adanya pertukaran informasi dan pemahaman atas informasi yang disampaikan. Tanpa pemahaman yang sama antara pengirim dan penerima, maka komunikasi yang terjalin akan kacau dan pada akhirnya proses-proses dalam organisasi juga akan terganggu.

Proses komunikasi terdiri dari beberapa unsur penting, yaitu pengirim atau komunikator, penyandian, pesan, saluran, penerima, penafsiran, umpan balik dan gangguan (Sopiah, 2008:143-144). Proses komunikasi merupakan proses dimana pengirim pesan mengirimkan informasi yang ingin disampaikan kepada penerima pesan. Pesan disampaikan dari pengirim kepada penerima. Pesan itu diubah ke dalam bentuk simbol atau dikodekan, lalu disampaikan melalui saluran atau media. Setelah itu, penerima menerjemahkan kode (*decoding*) yang disampaikan oleh pengirim pesan.

Komunikasi tidak berlangsung dalam ruang hampa sosial, melainkan dalam konteks atau situasi tertentu. Kategorisasi berdasarkan tingkat yang paling umum digunakan untuk melihat konteks komunikasi, dimulai dari komunikasi yang melibatkan jumlah peserta komunikasi paling sedikit hingga komunikasi yang melibatkan jumlah peserta yang paling banyak. Terdapat empat tingkat

komunikasi yang disepakati banyak pakar yaitu komunikasi antarpribadi, komunikasi kelompok, komunikasi organisasi dan komunikasi massa (Mulyana, 2007:77-80). Dan dalam penelitian ini, yang akan dibahas lebih lanjut yaitu komunikasi organisasi, terutama kaitannya dengan iklim dan kinerja karyawan dalam organisasi.

2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi menurut definisi fungsional adalah pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (Pace & Faules, 1998: 31). Sedangkan menurut pandangan interpretif (subyektif), komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi. Menurut pandangan interpretif ini pula, komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Komunikasi lebih dari sekedar alat, tetapi komunikasi adalah cara berpikir (Pace & Faules, 1998: 33). Sifat terpenting komunikasi organisasi adalah penciptaan pesan, penafsiran, dan penanganan kegiatan anggota organisasi. Bagaimana komunikasi berlangsung dalam organisasi dan apa maknanya bergantung pada konsepsi seseorang mengenai organisasi (Pace & Faules, 1998: 34).

Salah satu tantangan besar dalam komunikasi organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi ke seluruh bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi. Proses ini berhubungan dengan aliran informasi (Pace & Faules, 1998:170). Aliran informasi dalam organisasi

merupakan suatu proses yang dinamik. Dalam proses inilah pesan-pesan diciptakan, ditampilkan dan diinterpretasikan secara tetap dan berkesinambungan (Pace & Faules, 1998: 170-171). Arah aliran informasi dalam organisasi bersifat formal dan informal. Melalui aliran informasi tersebut, dapat diketahui apakah informasi dapat tersampaikan dengan baik atau tidak. Bila informasi tersampaikan sesuai dengan kebutuhan, maka komunikasi yang dijalankan efektif.

Komunikasi organisasi yang mendukung dapat menumbuhkan iklim organisasi yang mendukung dan dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai diharapkan dapat memicu kinerja yang semakin baik. Kualitas dari komunikasi antar anggota organisasi dapat menghasilkan pengaruh yang besar bagi efektivitas organisasi (Kreps, 1986:231).

3. Iklim Komunikasi

Dalam komunikasi organisasi, terdapat banyak aspek dan permasalahan. Salah satunya adalah Iklim komunikasi. Setelah mengetahui mengenai komunikasi organisasi, maka disini akan dijelaskan mengenai iklim komunikasi.

Iklim komunikasi adalah persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka, menaruh perhatian, dan secara aktif meminta pendapat, serta memberi penghargaan atas standar kinerja yang baik (Kriyantono, 2008:314). Dalam Pace dan Faules (1998:147), iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan

kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Dan dalam Kreps (1986:228), iklim organisasi adalah sifat emosi internal dari organisasi berdasarkan kenyamanan yang dirasakan anggota organisasi terhadap sesamanya dan terhadap organisasi. Konsep dari iklim organisasi ini berdasarkan analogi antara keadaan yang sebenarnya dari komunikasi internal dalam organisasi dengan keadaan cuaca yang sebenarnya.

Iklim komunikasi dalam organisasi menjadi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi (Pace & Faules, 1998: 148). Dengan mengetahui sesuatu mengenai iklim suatu organisasi, akan dapat memahami dengan lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu.

Iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Suatu iklim komunikasi berkembang dalam konteks organisasi. Unsur-unsur dasar organisasi yaitu anggota organisasi, pekerjaan dalam organisasi, praktik-praktik pengelolaan, struktur organisasi dan pedoman organisasi. Kelima unsur tersebut dipahami secara selektif untuk menciptakan evaluasi dan reaksi yang menunjukkan apakah yang dimaksud oleh setiap unsur tersebut dan seberapa baik unsur-unsur ini beroperasi bagi kebaikan anggota organisasi. Persepsi atas kondisi kerja, kepemimpinan, upah, kenaikan pangkat, hubungan dengan rekan kerja, hukum dan peraturan, praktik pengambilan keputusan, sumber daya yang tersedia dan cara

memotivasi anggota organisasi semuanya membentuk suatu badan informasi yang membangun iklim komunikasi organisasi (Pace & Faules, 1998:149-154).

Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan pada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut percaya dan memberi kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong dan memberi tanggung jawab, menyediakan informasi yang cukup dan terbuka, mendengarkan dengan perhatian serta mendapatkan informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota, aktif memberi penyuluhan sehingga anggota melihat keterlibatannya penting bagi organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan bermutu tinggi dan memberi tantangan (Pace & Faules, 1998:154). Hardjana (2000:55) mengatakan bahwa komponen-komponen dari iklim komunikasi meliputi pengalaman dan persepsi karyawan tentang saling percaya, partisipasi dalam pembuatan keputusan, pemberian dukungan, keterbukaan dalam komunikasi ke bawahan, kerelaan mendengar komunikasi dari bawahan, keprihatinan untuk tingkat kinerja tinggi.

Komunikasi organisasi mempengaruhi dan dipengaruhi oleh iklim yang terdapat dalam organisasi. Iklim organisasi membangun perilaku dan peraturan administratif organisasi, termasuk juga perilaku komunikasi yang spesifik dari anggota organisasi (Kreps, 1986:228). Terdapat hubungan yang menarik antara iklim organisasi dan komunikasi organisasi. Perilaku komunikasi membangun iklim, sedangkan iklim merupakan pengaruh utama pada cara anggota organisasi berkomunikasi dan bertindak (Kreps, 1986:229). Iklim komunikasi yang bersahabat mendorong anggota organisasi berkomunikasi secara santai dan

terbuka, sedangkan iklim yang negatif mengakibatkan komunikasi antar anggota organisasi menjadi tertutup dan tidak bersahabat.

Setiap organisasi mempunyai iklim yang unik dan berbeda dengan organisasi lainnya. Gibb (Kreps, 1986) menggambarkan model iklim komunikasi yang mempunyai dua kutub, yaitu *Supportive* dan *Defensive*. Iklim *Supportive* mempunyai karakteristik seperti berikut:

- a. *Description*: anggota organisasi fokus pada pesan yang obyektif daripada pesan yang subyektif
- b. *Problem Orientation*: anggota organisasi fokus pada komunikasi yang kooperatif dalam menyelesaikan kesulitan
- c. *Spontaneity*: berkata apa adanya sesuai keadaan pada waktu itu
- d. *Empathy*: anggota organisasi memperlihatkan perhatian dan pengertian yang jujur pada anggota lain.
- e. *Equality*: anggota organisasi memperlakukan anggota lain dengan setara.
- f. *Provisionalism*: anggota organisasi fleksibel dan menyesuaikan diri dengan berbagai keadaan yang berbeda.

Sedangkan iklim *Defensive* memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. *Evaluation*: hanya fokus pada penilaian personal terhadap anggota lain.
- b. *Control*: anggota organisasi mencoba mengatur perilaku anggota lain melalui apa yang dikomunikasikan.

- c. *Strategy*: anggota organisasi memilih untuk berkomunikasi berdasarkan pengalaman yang telah terbentuk pada anggota lain daripada dengan melihat situasi sosialnya.
- d. *Neutrality*: tidak perhatian pada komunikasi dengan anggota lain ataupun masalahnya.
- e. *Superiority*: melalui komunikasi, anggota organisasi memperlihatkan, status, kedudukan dan otoritasnya.
- f. *Certainty*: anggota organisasi dogmatik dan kurang terbuka terhadap ide anggota lain.

Komunikasi organisasi yang mendukung dapat menumbuhkan iklim organisasi yang mendukung dan dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Kualitas dari komunikasi antar anggota organisasi dapat menghasilkan pengaruh yang besar bagi efektivitas organisasi (Kreps, 1986:231). Iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam komunikasi organisasi, karena iklim dapat mempengaruhi usaha anggota organisasi dalam menciptakan organisasi yang efektif dan efisien.

Iklim muncul dari dan didukung oleh praktek-praktek komunikasi. Kopelman, Brief dan Guzzo menyatakan bahwa iklim organisasi, yang meliputi iklim komunikasi, penting, karena menjembatani praktek-praktek pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitas (Pace & Faules, 1998: 148). Bila sebuah organisasi melaksanakan suatu rencana baru atau berperan serta dalam

pembuatan keputusan, mungkin akan muncul suatu perubahan iklim komunikasi dalam organisasi.

4. Kinerja Karyawan

Pada gilirannya, perubahan iklim akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2002:78).

Kinerja karyawan juga merupakan gambaran mengenai bagaimana seseorang (baik pimpinan maupun anggota) melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam perkantoran. Kinerja dapat pula dipahami sebagai semakin meningkatnya kemampuan para pimpinan dan staf kantor tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, baik tugas kedinasan maupun kemampuan dalam menjalin hubungan harmonis antarmanusia (Suranto. 2005 : 163).

Bernandin dan Russel dalam Sopiha (2008 : 182) mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja / kinerja karyawan:

a. *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Quantity

Merupakan jumlah yang dihasilkan.

c. Timeliness

Merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan jumlah *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. Cost effectiveness

Besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya

e. Need for supervision

Kemampuan karyawan untuk dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.

f. Interpersonal impact

Kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik, dan kemampuan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Selain itu, terdapat pula variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Menurut Gibson, et al (Srimulyo, 1999 : 39), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel individual yang terdiri dari kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pendidikan), dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).
2. Variabel organisasional yang terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (Srimulyo, 1999:40) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual yang meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, kepuasan, serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional yang meliputi :
 - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sutemeister (Srimulyo, 1999 : 40 - 41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan, yaitu pengetahuan (pendidikan, pengalaman, latihan dan minat) dan ketrampilan (kecakapan dan kepribadian).
2. Faktor Motivasi, yaitu kondisi sosial (organisasi formal dan informal, kepemimpinan) dan serikat kerja kebutuhan individu (fisiologis, sosial dan egoistis), kondisi fisik : lingkungan kerja.

5. Ciri Demografis Individu

Seperti yang telah dijelaskan pada penjelasan mengenai kinerja, ciri demografis individu merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Selain itu, ciri demografis juga faktor yang berpengaruh terhadap iklim komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Pemahaman atas perilaku individu sangatlah penting. Dengan memahami perilaku individu yang lain, seperti rekan kerja, atasan, bawahan, baik di lingkungan organisasi maupun masyarakat umum maka kita akan dapat berpikir, bersikap, dan bertindak dengan tepat sehingga komunikasi akan berlangsung secara efektif dan efisien. Dengan begitu maka tujuan organisasi akan dapat tercapai (Sopiah, 2008: 13). Jika para pemimpin memiliki pemahaman yang baik atas ciri-ciri demografis karyawannya maka para pemimpin akan mampu menggerakkan karyawannya dengan lebih arif dan bijak yang ujungnya adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Sopiah, 2008: 13). Selain mampu berpengaruh terhadap kinerja, pemahaman atas karakteristik demografis individu juga diharapkan memiliki peran dalam membentuk iklim komunikasi dalam

organisasi. Untuk mengetahui secara spesifik tentang ciri-ciri demografis individu, maka akan dijabarkan seperti dibawah ini:

a. Usia atau Umur

Banyak penelitian membuktikan bahwa umur menentukan perilaku individu. Umur juga menentukan kemampuan seseorang untuk bekerja, termasuk bagaimana dia merespon stimulus yang dilancarkan individu atau pihak lain (Sopiah, 2008: 14).

b. Jenis Kelamin

Tuhan menciptakan laki-laki dan wanita berbeda baik peran, tugas, dan tanggung jawab maupun secara fisik. Karena kodratnya, karyawan wanita lebih sering tidak masuk kerja dibanding laki-laki misalnya karena hamil, melahirkan, dll. Namun, karyawan wanita cenderung lebih rajin, disiplin, teliti dan sabar dibanding laki-laki (Sopiah, 2008: 14).

c. Masa Kerja

Banyak penelitian menyimpulkan bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Sopiah, 2008: 14).

F. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka selanjutnya akan dibahas mengenai kerangka pemikiran yang akan digunakan dalam penelitian ini. Penjabaran atas konsep ini dimulai dari iklim organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan dalam organisasi. Iklim komunikasi secara

langsung atau tidak langsung sangat mungkin dipengaruhi oleh umur, jenis kelamin, dan masa kerja baik berupa hubungan yang positif, netral maupun negatif. Selain itu, ciri demografis juga merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga penulis merasa perlu untuk melihat hubungan antara karakteristik demografis karyawan dengan iklim komunikasi dalam organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Dalam penelitian ini, ciri demografis yang digunakan adalah usia, jenis kelamin dan masa kerja karyawan organisasi. Usia yang digunakan yaitu usia kurang dari 20 tahun sampai dengan usia lebih dari 50 tahun. Masa kerja yang digunakan yaitu dari 0-11 tahun, sebab kabupaten ini telah berdiri selama 11 tahun. Jenis kelamin yang digunakan yaitu laki-laki dan perempuan.

Iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut (Pace dan Faules, 1998:147). Iklim komunikasi organisasi diukur menggunakan enam komponen. Komponen-komponen dari iklim komunikasi meliputi pengalaman dan persepsi karyawan tentang saling percaya, partisipasi dalam pembuatan keputusan, pemberian dukungan, keterbukaan dalam komunikasi ke bawahan, kerelaan mendengar komunikasi dari bawahan, keprihatinan untuk tingkat kinerja tinggi (Hardjana, 2000:55).

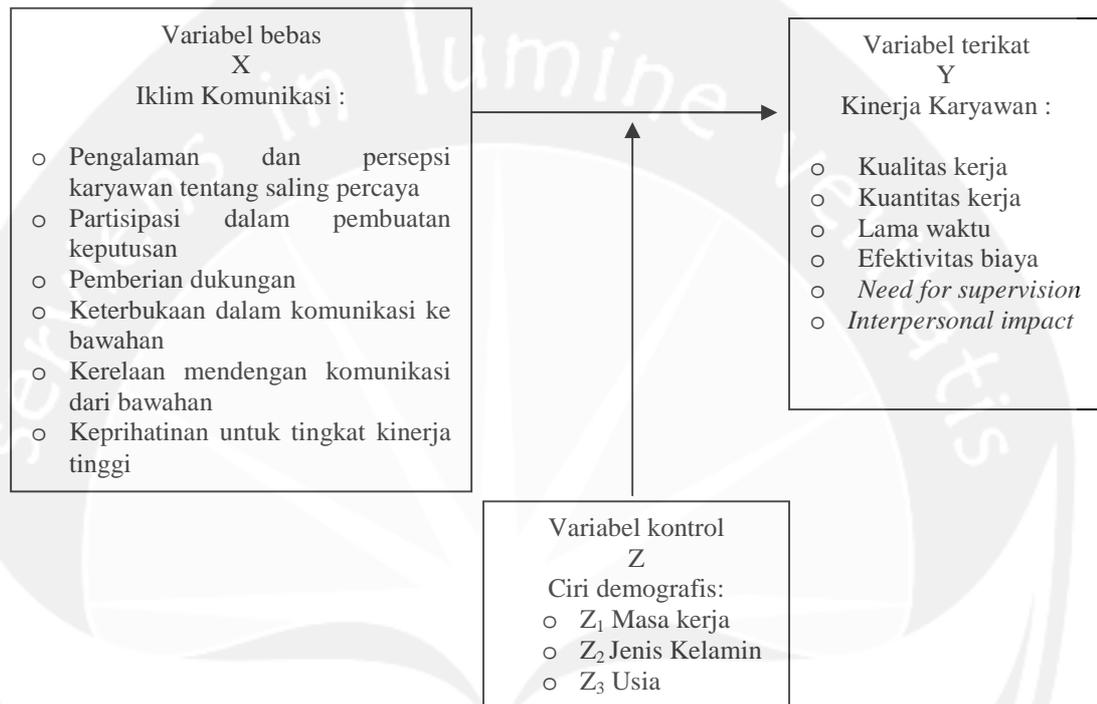
Pada gilirannya, perubahan iklim akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Kinerja dapat dipahami sebagai semakin meningkatnya kemampuan para pimpinan dan staf organisasi dalam melaksanakan tugas dan

tanggungjawabnya, baik tugas kedinasan maupun kemampuan dalam menjalin hubungan harmonis antarmanusia (Suranto. 2005 : 163). Dalam konteks ini pengukuran kinerja dilakukan oleh individu / karyawan yang bersangkutan. Setiap karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat mampu mengukur kinerja pribadinya melalui 6 indikator sebagai berikut : *Quality* (merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.), *Quantity* (merupakan jumlah yang dihasilkan.), *Timeliness* (merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan jumlah *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.), *Cost effectiveness* (besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya), *Need for supervision* (kemampuan karyawan untuk dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.), dan *Interpersonal impact* (kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik, dan kemampuan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan).

Setiap karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat mampu mengukur iklim komunikasi dalam organisasi secara individu, maka karyawan pun mampu mengukur kinerja pribadinya sendiri.

Berikut ini digambarkan hubungan antar teori-teori yang digunakan dalam penelitian.

Gambar 1.1
Model Hubungan Antar Variabel



Pada bagan di atas, terdapat satu variabel bebas yaitu iklim komunikasi. Variabel bebas tersebut mempengaruhi sebuah variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dan terdapat variabel kontrol yang bertujuan untuk membatasi variabel pengaruh atau mengeliminasi faktor pengaruh yang tak diinginkan (Kriyantono, 2007: 23) yaitu masa kerja, jenis kelamin dan usia. Variabel kontrol ini mengontrol hubungan antara iklim komunikasi dan kinerja karyawan dalam organisasi. Hipotesis yang dimunculkan dalam penelitian ini adalah:

1. Hubungan X terhadap Y

a. Hipotesis Teoritik

Iklm komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

b. Hipotesis Riset

Semakin baik iklim komunikasi organisasi, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

2. Hubungan Z_1 terhadap X dan Y

a. Hipotesis Teoritik

Masa kerja berpengaruh terhadap hubungan iklim komunikasi dengan kinerja karyawan dalam organisasi.

b. Hipotesis Riset

Semakin lama pegawai bekerja pada suatu organisasi, semakin kuat hubungan iklim komunikasi dan kinerja karyawan dalam organisasi.

3. Hubungan Z_2 terhadap X dan Y

a. Hipotesis Teoritik

Jenis kelamin tidak mempunyai pengaruh pada hubungan iklim komunikasi dengan kinerja karyawan dalam organisasi.

b. Hipotesis Riset

Tidak terdapat perbedaan antara pegawai laki-laki dan perempuan mengenai iklim komunikasi dan kinerja karyawan dalam organisasi.

4. Hubungan Z_3 terhadap X dan Y

a. Hipotesis Teoritik

Usia berpengaruh terhadap hubungan iklim komunikasi dengan kinerja karyawan dalam organisasi.

b. Hipotesis Riset

Semakin tua usia pegawai, semakin kuat hubungan antara iklim komunikasi dan kinerja karyawan dalam organisasi.

G. Definisi Operasional

Sebuah konsep harus dioperasionalkan, agar dapat diukur. Proses ini disebut dengan operasionalisasi konsep atau definisi operasional. Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur sebuah variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah petunjuk bagaimana sebuah variabel diukur (Singarimbun, 1995:46). Adapun definisi operasional yang diturunkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Definisi Operasional

	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Variabel Bebas (X)	Iklim Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pengalaman dan persepsi karyawan tentang saling percaya ○ Partisipasi dalam pembuatan keputusan 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kriteria Pengalaman dan persepsi karyawan tentang saling percaya: <ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan mempercayai bawahan (kuesioner no. 1 dan 7) 2. Percaya akan kemampuan dan hasil kerja bawahan (kuesioner no. 2 dan 8) 3. Bawahan mempercayai atasan (kuesioner no. 3 dan 9) 4. Percaya akan kemampuan dan hasil kerja atasan (kuesioner 	Skala Ordinal 3= positif 2= netral 1= negatif

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Pemberian dukungan ○ Keterbukaan dalam komunikasi ke bawahan ○ Kerelaan mendengar komunikasi dari bawahan ○ Keprihatinan untuk tingkat kinerja tinggi 	<p>no. 4 dan 10)</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Mempercayai rekan kerja (kuesioner no. 5) 6. Percaya akan kemampuan dan hasil kerja rekan kerja (kuesioner no. 6) <ul style="list-style-type: none"> ○ Kriteria Partisipasi dalam pembuatan keputusan <ol style="list-style-type: none"> 1. Diajak diskusi dan konsultasi mengenai kebijakan dalam setiap pengambilan keputusan (kuesioner no. 11) 2. Atasan memiliki kesempatan untuk mendengarkan dan diskusi mengenai pendapat dan laporan masalah bawahan (kuesioner no. 12) ○ Kriteria Pemberian dukungan <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi dukungan untuk setiap kebijakan (kuesioner no. 13) 2. Organisasi mendukung adanya perbedaan pendapat (kuesioner no. 14) 3. Dapat mengungkapkan pendapat pada atasan atau bawahan (kuesioner no. 15) 	
--	--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> ○ Kriteria Tingkat Keterbukaan komunikasi ke bawah <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki akses yang mudah terhadap informasi mengenai pekerjaan (kuesioner no. 16) 2. Karyawan menerima informasi mengenai peningkatan kemampuan kerja (kuesioner no. 17) ○ Kriteria Kerelaan mendengar komunikasi dari bawah <ol style="list-style-type: none"> 1. Diberi kesempatan mengemukakan pendapat mengenai kebijakan organisasi yang akan diambil oleh atasan (kuesioner no. 18) ○ Kriteria Keprihatinan untuk tingkat kinerja tinggi <ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu berusaha menunjukkan komitmen terhadap organisasi untuk berkinerja tinggi (kuesioner no. 19) 2. Bagi organisasi, kesejahteraan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja (kuesioner no. 20) 	
Variabel	Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kualitas kerja ○ Kuantitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kriteria Kualitas kerja <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sesuai tugas dan 	Skala

<p>Terikat (Y)</p>	<p>Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lama waktu ○ Efektivitas biaya ○ <i>Need for supervision</i> ○ <i>Interpersonal impact</i> 	<p>tanggung jawab (kuesioner no. 21)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Mengerjakan tugas sesuai kemampuan (kuesioner no. 22) 3. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik (kuesioner no. 23) <ul style="list-style-type: none"> ○ Kriteria Kuantitas kerja <ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki tugas lebih dari satu (kuesioner no. 24) 2. Pekerjaan dapat diselesaikan dalam satu hari (kuesioner no. 25) ○ Kriteria Lama waktu <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan selesai sesuai waktu yang ditentukan (kuesioner no. 26) 2. Pekerjaan selesai sebelum waktu yang ditentukan berakhir (kuesioner no. 27) ○ Kriteria Efektivitas biaya <ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan fasilitas dengan baik (kuesioner no. 28) 2. Memanfaatkan fasilitas dengan efisien dan efektif (kuesioner no. 29) 3. Memelihara alat-alat dan inventaris kerja (kuesioner no. 30) 	<p>Ordinal</p> <p>3= tinggi</p> <p>2= sedang</p> <p>1= rendah</p>
------------------------	-----------------	---	---	---

			<ul style="list-style-type: none"> ○ Kriteria <i>Need for supervision</i> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja harus dibawah pengawasan (kuesioner no. 31) 2. Hasil kerja lebih baik tanpa pengawasan (kuesioner no. 32) ○ Kriteria <i>Interpersonal impact</i> <ol style="list-style-type: none"> 1. Senang bekerja dalam tim (kuesioner no. 33) 2. Perlakuan yang sama terhadap seluruh rekan kerja (kuesioner no. 34) 	
Variabel Kontrol (Z)	Ciri Demografis Pegawai Masa kerja (Z ₁)		<ul style="list-style-type: none"> ○ 0 – 3 tahun ○ 4 – 7 Tahun ○ 8 – 11 Tahun 	Skala Interval
	Ciri Demografis Pegawai Jenis kelamin (Z ₂)		<ul style="list-style-type: none"> ○ Laki-laki ○ Perempuan 	Skala Nominal
	Ciri Demografis Pegawai		<ul style="list-style-type: none"> ○ Dibawah 20 tahun ○ 20 – 30 tahun ○ 31 – 40 tahun 	Skala Interval

	Usia (Z_3)		<ul style="list-style-type: none"> ○ 41 – 45 tahun ○ Diatas 45 tahun 	
--	----------------	--	--	--

H. Metodologi Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survai. Penelitian survai adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 1995: 3).

2. Jenis penelitian

Riset ini merupakan riset kuantitatif. Riset kuantitatif, menurut Kriyantono (2008:55) adalah riset yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan dan tidak mementingkan kedalaman data atau analisis.

3. Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini, sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatif. Singarimbun dan Effendi menyatakan bahwa penelitian eksplanatif adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (1995:5).

4. Metode Pengumpulan data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau obyek penelitian. Data primer dihasilkan dari sumber data primer, yaitu sumber data pertama di mana sebuah data dihasilkan. Sumber datanya bisa berupa kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi (Bungin, 2006:122). Dalam penelitian ini, yang menjadi data primer adalah kuesioner. Kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden (Bungin, 2006:123).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua dari data yang dibutuhkan (Bungin, 2006:122). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data tentang pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Barat.

5. Uji Validitas

Validitas merupakan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen dinyatakan valid bila instrumen itu mengungkapkan apa saja yang ingin diungkapkan. Jadi uji validitas berfungsi untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar telah mengungkapkan indikator yang ingin diselidiki. Pengujian validitas dapat menggunakan uji *product moment* (Singarimbun, 1995:137). Dengan taraf signifikansi sama dengan 5% apabila r dihitung lebih dari r tabel, maka kuesioner sebagai alat ukur dinyatakan

valid. Untuk $n=194$ ($n-2=192$), didapatkan nilai r tabel adalah 0,141 untuk taraf signifikansi 5%. Pertanyaan dikatakan valid atau reliabel jika r hitung lebih besar dari r tabel.

a. Uji Validitas Iklim Komunikasi

Pada variabel ini terdapat 20 pertanyaan untuk mengukur iklim komunikasi.

Tabel 1.2
Uji Validitas Iklim Komunikasi
N=194

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
1.	Atasan memiliki kepercayaan	0,248	0,141	valid
2.	Atasan percaya dengan kemampuan dan hasil kerja	0,449	0,141	valid
3.	memiliki kepercayaan pada atasan	0,254	0,141	valid
4.	percaya dengan kemampuan dan hasil kerja atasan	0,348	0,141	valid
5.	Saling percaya dengan rekan kerja setingkat	0,339	0,141	valid
6.	percaya dengan kemampuan dan hasil kerja rekan kerja	0,539	0,141	valid
7.	memiliki kepercayaan pada bawahan	0,502	0,141	valid
8.	percaya dengan kemampuan dan hasil kerja bawahan	0,632	0,141	valid
9.	Bawahan memiliki kepercayaan	0,605	0,141	valid
10.	Bawahan percaya dengan kemampuan dan hasil kerja	0,588	0,141	valid
11.	Partisipasi dengan diskusi dan konsultasi mengenai kebijakan dalam setiap pengambilan keputusan	0,595	0,141	valid
12.	Atasan memiliki kesempatan untuk mendengarkan dan berdiskusi tentang pendapat atau laporan masalah	0,593	0,141	valid
13.	memberikan dukungan pada setiap kebijakan organisasi	0,471	0,141	valid
14.	Organisasi mendukung atas perbedaan pendapat diantara anggota organisasi	0,493	0,141	valid
15.	Dapat mengungkapkan pendapat pada atasan atau bawahan	0,160	0,141	valid
16.	Memiliki akses yang mudah terhadap informasi mengenai pekerjaan	0,507	0,141	valid
17.	Menerima informasi mengenai peningkatan kemampuan kerja	0,540	0,141	valid
18.	Kesempatan mengemukakan pendapat mengenai kebijakan organisasi oleh atasan	0,503	0,141	valid
19.	berusaha menunjukkan komitmen terhadap organisasi	0,313	0,141	valid
20.	Kesejahteraan karyawan penting bagi organisasi	0,319	0,141	valid

Sumber: olah data primer 2011

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pada variabel ini terdapat 14 pertanyaan untuk mengukur kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Uji Validita Kinerja Karyawan
N=194

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
1.	bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab	0,168	0,141	valid
2.	mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan	0,188	0,141	valid
3.	dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,293	0,141	valid
4.	memiliki tugas lebih dari satu	0,363	0,141	valid
5.	dapat menyelesaikan pekerjaan Anda dalam satu hari	0,357	0,141	valid
6.	menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,561	0,141	valid
7.	menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang telah ditentukan berakhir	0,469	0,141	valid
8.	menggunakan fasilitas dengan baik	0,328	0,141	valid
9.	memanfaatkan fasilitas yang disediakan dengan efektif dan efisien	0,500	0,141	valid
10.	turut memelihara alat-alat dan inventaris kerja	0,243	0,141	valid
11.	harus bekerja dibawah pengawasan dari atasan	0,189	0,141	valid
12.	Hasil kerja lebih baik bila tidak adanya pengawasan dari atasan	0,208	0,141	valid
13.	senang bekerja dalam tim	0,324	0,141	valid
14.	memperlakukan rekan kerja Anda tanpa menbeda-bedakan	0,303	0,141	valid

Sumber: olah data primer 2010

Uji validitas dalam pertanyaan untuk mengukur variabel iklim komunikasi dan kinerja karyawan adalah valid. Sehingga semua pertanyaan dalam kuesioner dapat digunakan.

6. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Singarimbun, 1995:140). Pada penelitian ini, untuk menguji reliabilitas menggunakan metode *alpha* dari *Cronbach*. Dinyatakan reliabel apabila *alpha* besar dari 0,6.

Tabel 1.4
Uji Reliabilitas

variabel	Nilai alpha Cronbach	standar	keterangan
Iklm Komunikasi (X)	0,733	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,675	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel X, Y, dan Z, maka seluruh variabel ini dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Artinya, kuesioner sebagai alat ukur dalam variabel ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

7. Populasi dan sampel

Populasi merupakan keseluruhan obyek atau fenomena yang diriset (Kriyantono, 2007: 151). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di

Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 376 orang (Kutai Barat dalam Angka, 2007: 31).

Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan obyek atau fenomena yang akan diamati. Penentuan ukuran atau jumlah sampel dapat dilakukan dengan penghitungan statistik baik untuk populasi yang diketahui jumlahnya atau yang belum (Kriyantono, 2007: 160). Dalam penelitian ini, peneliti sudah mengetahui jumlah populasi maka akan digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, misalnya 2%, kemudian e ini dikuadratkan. Batas kesalahan yang ditolerir ini bagi setiap populasi tidak sama. Ada yang 1%, 2%, 3%, 4%, 5%, atau 10% (Kriyantono, 2007:160).

Berdasarkan rumus tersebut, maka perhitungan atas jumlah sampel yang akan diambil dari 376 populasi dan derajat kebebasannya 5% adalah 193,8 dan mengalami pembulatan menjadi 194. Jadi, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 194 orang dengan derajat kebebasan 0,05 (5%).

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling berstrata (*stratified sampling*). Dalam teknik ini, populasi dikelompokkan ke dalam kelompok atau kategori yang disebut strata. Sampel ini bertujuan untuk membuat sifat homogen dari populasi yang heterogen, artinya suatu populasi yang dianggap heterogen dikelompokkan ke dalam subpopulasi berdasarkan karakteristik tertentu sehingga setiap kelompok (strata) mempunyai anggota sampel yang relatif homogen (Kriyantono, 2008: 153).

Ada dua jenis sampling berstrata: proporsional stratified sampling dan disproporsional stratified sampling. Dalam proporsional, dari setiap strata diambil jumlah yang proporsional dengan besar setiap strata. Sedangkan dalam disproporsional, dari setiap strata diambil jumlah sampel yang sama (Kriyantono, 2007: 154). Secara khusus dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *proporsional stratified sampling* karena setiap badan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat memiliki jumlah anggota yang tidak sama.

Seperti yang telah diketahui diatas, populasi pada penelitian ini adalah karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 376 orang dan telah didapatkan sampel sebesar 194 orang. Berikut ditampilkan tabel perhitungan dalam pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1.5
Populasi dan sampel

Unit kerja	Jumlah Anggota	Jumlah Obyek yang Diambil
		proporsional
Sekertaris Kabupaten	1	1
Asisten Pemerintahan dan Umum	1	1
Asisten Ekonomi dan Pembangunan	1	1
Asisten Administrasi	4	2
Bagian Pemerintahan	13	7
Bagian Hukum	15	7
Bagian Organisasi	15	8
Bagian Perekonomian	17	9
Bagian Humas dan Protokol	24	12
Bagian Pembangunan	12	6
Bagian Keuangan	18	9
Bagian Umum dan Perlengkapan	231	119
Bagian Bina Sosial	24	12
Jumlah	376	194

Tabel di atas menjelaskan bahwa terdapat jumlah populasi sebanyak 376 orang dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 194 orang. Penarikan sampel ini menggunakan proporsional *stratified sampling* dengan cara, sebagai berikut:

$$\text{Sampel/strata} = \frac{\text{Jumlah pegawai/bag}}{\text{Total karyawan}} \times \text{Sampel}$$

Dalam penelitian ini, untuk lebih dapat melihat hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan maka berdasarkan struktur organisasi badan yang terdiri dari Asisten, Kepala Dinas, Kepala Bidang, Kepala Subbagian, dan Staff maka sampel akan ditarik berdasarkan komposisi ini.

8. Teknik Analisis Data

Pengolaha data statistik pada dasarnya adalah proses pemberian kode (identitas) terhadap data penelitian melalui angka-angka. Ada dua model pengolahan dan analisis statistik yaitu pengolahan data dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial (Bungin, 2006: 171). Bungin menambahkan pengolahan hasil penelitian dengan statistik deskriptif digunakan pada penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan hanya menggambarkan keadaan gejala sosial apa adanya, tanpa melihat hubungan-hubungan yang ada. Sedangkan pengolahan data dengan statistik inferensial digunakan pada penelitian eksplanasi yang bertujuan tidak saja mendeskripsikan keadaan gejala sosial yang tampak, tetapi lebih jauh lagi ingin melihat hubungan-hubungan kausalitas antara gejala-gejala tersebut. Oleh karena penelitian ini bersifat eksplanatif maka metode analisis data yang digunakan adalah analisis data inferensial.

Berikut ini penjabaran teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini dilihat dari hubungan antar variabel, antara lain:

- a. Hubungan dan pengaruh antara X dan Y

Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh variabel bebas yaitu iklim komunikasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, maka akan menggunakan teknik korelasi partial dan regresi.

Data ini akan diolah menggunakan SPSS versi 17

b. Hubungan dan pengaruh antara Z dengan X dan Y

Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh variabel kontrol terhadap variabel bebas dan variabel terikat, maka akan menggunakan teknik korelasi parsial.

Data ini akan diolah menggunakan SPSS versi 17

c. Analisis Split

Untuk mengetahui Masa Kerja (Z1), Jenis Kelamin (Z2), dan Usia (Z3) yang bagaimanakah yang paling berpengaruh terhadap hubungan variabel bebas dan variabel terikat.