

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Pada penelitian ini penulis meneliti tentang iklim komunikasi organisasi yang terjadi di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, dan Ratu Boko. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan, penulis memberikan beberapa kesimpulan antara lain:

1. Iklim komunikasi organisasi di Kantor Pusat PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, dan Ratu Boko adalah kondusif dengan predikat Cukup Baik. Hal ini secara detail dapat dilihat dari hasil pengujian terhadap enam indikator dari komponen komunikasi organisasi.
2. Indikator pembuatan keputusan bersama, kejujuran, dan keterbukaan dalam komunikasi ke bawah mendapatkan predikat Baik sehingga perlu dipertahankan. Berkaitan dengan hasil “tidak baik” pada poin “karyawan diberikan kebebasan berpendapat”, di satu sisi ini menjadi karakteristik pola manajemen *top-down*, tetapi di sisi lain sebaiknya ada ruang berpendapat yang terbuka, sehingga para karyawan memiliki rasa kepedulian dan keterlibatan yang sama besarnya dengan para manajemen di level atas. Kemudian pada indikator kejujuran, terdapat keterangan “sangat baik” pada poin “Direksi berterus terang kepada karyawan tentang ide yang akan dijalankan”. Hal tersebut menjadi salah satu keunggulan yang harus dipertahankan, karena keterbukaan informasi menjadi salah satu faktor

utama yang menentukan bagaimana koordinasi dan komunikasi berjalan dengan baik.

3. Indikator kepercayaan, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi mendapatkan predikat Cukup Baik sehingga perlu ada evaluasi lanjutan terkait hal tersebut. Di antara aspek yang perlu diperhatikan untuk memperbaiki indikator kepercayaan adalah dengan lebih banyak membuka ruang diskusi dengan jajaran manajemen ke bawah, membuka ruang untuk mendengarkan saran dan masukan, serta melibatkan dalam pengambilan kebijakan atau keputusan. Rasa dilibatkan yang muncul dari keseluruhan jajaran manajemen akan sangat membantu menumbuhkan rasa kepercayaan atau dipercaya dalam konteks pekerjaan mereka. Terdapat keterangan “tidak baik” pada indikator mendengarkan dalam komunikasi ke atas, yaitu pada poin “direksi menerima saran, ide dan gagasan dengan baik”. Kembali pada pola manajemen *top-down*, yang memiliki karakteristik turun ke bawah dan bukan sebaliknya, hal-hal tersebut sangat wajar dirasakan oleh para karyawan di level bawah. Tetapi sebagai bentuk perbaikan, bahwa pengembangan organisasi dengan melibatkan ide, saran dan pendapat dari manajemen di level bawah juga penting untuk dilakukan. Di satu sisi hal tersebut akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, di sisi yang berbeda bisa saja saran serta gagasan yang munculnya dari bawah lebih aplikatif untuk dikerjakan. Kemudian ada keterangan “tidak baik” pula pada aspek “perhatian pada tujuan berkinerja tinggi”. Hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan

generasi dalam sebuah organisasi. *Gap* generasi yang terjadi akan menimbulkan berbagai konsekuensi, di antara yang sangat mendasar adalah orientasi kerja, etos kerja, serta pola atau cara dalam melakukan sebuah pekerjaan. Beberapa hal tersebut yang kemudian menjadi sebab munculnya pandangan bahwa manajemen di level atas seperti tidak memiliki orientasi pada produktifitas tinggi dan efisiensi biaya. Pada sisi yang berbeda, manajemen di level atas yang secara dominasi adalah generasi *boomers*, dapat juga belajar dan menambah pengetahuan mengenai bagaimana milenials dalam hal orientasi kerja, etos kerja dan cara mereka mengelola pekerjaan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

- a. Saran Praktis: komunikasi secara langsung serta metode-metode komunikasi yang baik, melakukan pendekatan perindividu yaitu komunikasi interpersonal terhadap bawahan dapat digunakan untuk mencapai keterbukaan komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan bawahan, sehingga pimpinan dapat mengenal karakter bawahan lebih dekat dan juga sebaliknya. Hal ini tentu saja akan membantu kelancaran proses iklim organisasi yang cukup baik dalam beraktifitas.
- b. Saran Akademis: Penulis mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi studi Ilmu Komunikasi dan penelitian lanjutan. Penulis mengharapkan adanya penelitian lanjutan terkait dengan

efektifitas komunikasi interpersonal antara atasan dengan bawahan dalam sebuah organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fashli, S. H. (2010) *Iklim Komunikasi*. Jakarta: FIB UI.
- Apsari, W. K. (2017) 'Komunikasi Pemasaran Transportasi Online NGuberJEK', *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media*, . Vol 1, N, pp. 69–84.
- Arikunto (2006) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edited by PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bungin, B. (2008) *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A. and Wesson, M. J. (2009) *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Darmawan, D. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Effendy, O. . (1993) *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Fauzan, A. and Djunaidi, G. (2012) *Metodologi Penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Filev, A. (2019) *No Title Agile vs. Top-Down Management: Leadership Must Evolve as an Organization Matures*. Available at: <https://www.forbes.com/sites/andrewfilev/2019/03/26/agile-vs-top-down-management-leadership-must-evolve-as-an-organization-matures/?sh=55221de65941> (Accessed: 12 July 2021).
- Ghozali, I. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. . (2019) *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Hamdi, E. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.
- Hardjana, A. (2016) *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.
- Harjana, A. A. (2007) 'Iklim Komunikasi Keorganisasian', *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol 4, No.

- Kriyantono, R. (2006) *Teknis Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Kusumaputri, E. . (2018) *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Jakarta: Deepublish.
- Lexy J, M. (2002) *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marketing Borobudurpark (2019) *Tentang Kami, Borobudurpark*. Available at: <https://borobudurpark.com/about/> (Accessed: 22 September 2019).
- Metter, V. and Horn, V. (2006) *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: AIPI.
- Pace, W. . and Faules, D. . (2013) *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pangumpia, F. (2013) ‘Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado’, *Journal “Acta Diurna”*, Vol.II/No.
- Pranyoto, V. S. (2021) *Taman Mini Indonesia Indah Dikelola TWC Mulai 1 Juli 2021*. Available at: <https://www.antaraneews.com/berita/2243830/taman-mini-indonesia-indah-dikelola-twc-mulai-1-juli-2021> (Accessed: 10 July 2021).
- Ragusa, A. (2011) *Internal Communication Management*. London: Antonio Ragusa and Ventus Publishing ApS.
- Robbins, P. and Stephen (2001) *Perilaku Organisasi*. Ke Delapan. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. . and Judge, T. . (2008) *Perilaku Organisasi*. 12th edn. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Romli, K. (2014) *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo.
- Schneider, B. and Barbera, M. (2014) *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*.
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2013) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winardiani, M. A. (2015) ‘Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pasca Merger di PT. Tumbakmas Niagasakti Cabang Semarang’, *Jurnal Interaksi*, Vol 4. No., pp. 117 – 122.
- Winasis, S. (2018) ‘Pengaruh Sebaran Generasi Terhadap Motivasi Kerja di Industri Perbankan Area Tanah Abang’, *Jurnal JDM*, 1 No 02, pp. 23–31.

Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/279590-pengaruh-sebaran-generasi-terhadap-motiv-e3b1bd21.pdf>.

Wiryanto (2004) *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo.

Yoanne. S, B. (2013) ‘Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal e-komunikasi*, Vol I. No.

Yusuf, A. . (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

## LAMPIRAN

### KUESIONER PENELITIAN

Nama :

Jabatan :

Satker :

1. Apa yang dilakukan dari anggota organisasi supaya terjalin iklim yang baik? Dan apakah berhasil atau tidak responnya?  
Jawab (jelaskan).....
2. Siapakah yang mengatur pergerakan kerja berdasarkan jobdesk dari masing2 anggota organisasi?Jawab (jelaskan).....
3. Kapan anda merasa bahwa iklim komunikasi yang terjalin disana itu baik atau buruk, jelaskan ? Jawab (jelaskan)...
4. Jika ada, mengapa pergerakan kerja kantor pusat bisa terjadi overload? Apa penyebab biasanya ?  
Jawab (jelaskan).....
5. Menurut anda , dimana letak kejelasan anda mengenai penyampaian dan penerima amanat atau tugas dari atasan atau sebaliknya ? Jawab (Jelaskan).....
6. Bagaimana cara atasan menanggapi keluhan bawahan? Atau sebaliknya? Jawab (Jelaskan).....



## Hasil Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

### Crosstabs

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis Kelamin * Posisi/Jabatan	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%
Lama Bekerja * Posisi/Jabatan	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%
Pendidikan Terakhir * Posisi/Jabatan	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%

### Jenis Kelamin \* Posisi/Jabatan

#### Crosstab

			Posisi/Jabatan		Total
			Management	Karyawan	
Jenis Kelamin	Perempuan	Count	20	16	36
		% within Jenis Kelamin	55,6%	44,4%	100,0%
		% within Posisi/Jabatan	55,6%	40,0%	47,4%
		Count	16	24	40
Jenis Kelamin	Laki-laki	% within Jenis Kelamin	40,0%	60,0%	100,0%
		% within Posisi/Jabatan	44,4%	60,0%	52,6%
		Count	36	40	76
		% within Jenis Kelamin	47,4%	52,6%	100,0%
Total		% within Posisi/Jabatan	100,0%	100,0%	100,0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1,839 <sup>a</sup>	1	,175		
Continuity Correction <sup>b</sup>	1,268	1	,260		
Likelihood Ratio	1,846	1	,174		
Fisher's Exact Test				,250	,130
Linear-by-Linear Association	1,815	1	,178		
N of Valid Cases	76				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,05.

b. Computed only for a 2x2 table

### Lama Bekerja \* Posisi/Jabatan

#### Crosstab

		Posisi/Jabatan		Total
		Management	Karyawan	
	Count	0	3	3
< 1 tahun	% within Lama Bekerja	0,0%	100,0%	100,0%
	% within Posisi/Jabatan	0,0%	7,5%	3,9%
	Count	6	22	28
Lama Bekerja 5 - 10 tahun	% within Lama Bekerja	21,4%	78,6%	100,0%
	% within Posisi/Jabatan	16,7%	55,0%	36,8%
	Count	30	15	45
> 10 tahun	% within Lama Bekerja	66,7%	33,3%	100,0%
	% within Posisi/Jabatan	83,3%	37,5%	59,2%
	Count	36	40	76
Total	% within Lama Bekerja	47,4%	52,6%	100,0%
	% within Posisi/Jabatan	100,0%	100,0%	100,0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,979 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	18,765	2	,000
Linear-by-Linear Association	16,306	1	,000
N of Valid Cases	76		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,42.

### Pendidikan Terakhir \* Posisi/Jabatan

#### Crosstab

			Posisi/Jabatan		Total
			Management	Karyawan	
Pendidikan Terakhir	SMA	Count	0	17	17
		% within Pendidikan Terakhir	0,0%	100,0%	100,0%
		% within Posisi/Jabatan	0,0%	42,5%	22,4%
	Diploma	Count	11	2	13
		% within Pendidikan Terakhir	84,6%	15,4%	100,0%
		% within Posisi/Jabatan	30,6%	5,0%	17,1%
	S1	Count	23	18	41
		% within Pendidikan Terakhir	56,1%	43,9%	100,0%
		% within Posisi/Jabatan	63,9%	45,0%	53,9%
	S2	Count	2	3	5
		% within Pendidikan Terakhir	40,0%	60,0%	100,0%

Total	% within Posisi/Jabatan	5,6%	7,5%	6,6%
	Count	36	40	76
	% within Pendidikan Terakhir	47,4%	52,6%	100,0%
	% within Posisi/Jabatan	100,0%	100,0%	100,0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,896 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood Ratio	31,028	3	,000
Linear-by-Linear Association	7,483	1	,006
N of Valid Cases	76		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,37.

### Crosstabs

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis Kelamin * Kriteria	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%
Lama Bekerja * Kriteria	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%
Pendidikan Terakhir * Kriteria	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%

## Jenis Kelamin \* Kriteria

### Crosstab

			Kriteria				Total
			Top Management	Middle Management	Low Management	Karyawan	
Jenis Kelamin	Perempuan	Count	1	16	3	16	36
		% within Jenis Kelamin	2,78%	44,44%	8,33%	44,44%	100,00%
	% within Kriteria		50,00%	55,17%	60,00%	40,00%	47,37%
	Laki-laki	Count	1	13	2	24	40
		% within Jenis Kelamin	2,50%	32,50%	5,00%	60,00%	100,00%
		% within Kriteria		50,00%	44,83%	40,00%	60,00%
Total	Count	2	29	5	40	76	
	% within Jenis Kelamin		2,63%	38,16%	6,58%	52,63%	100,00%
	% within Kriteria		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,905 <sup>a</sup>	3	,592
Likelihood Ratio	1,912	3	,591
Linear-by-Linear Association	1,465	1	,226
N of Valid Cases	76		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,95.

## Lama Bekerja \* Kriteria

### Crosstab

			Kriteria				Total
			Top Management	Middle Management	Low Management	Karyawan	
Lama Bekerja		Count	0	0	0	3	3
	< 1 tahun	% within Lama Bekerja	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
		% within Kriteria	0,00%	0,00%	0,00%	7,50%	3,95%
	5 - 10 tahun	Count	0	5	1	22	28

	% within Lama Bekerja	0,00%	17,86%	3,57%	78,57%	100,00%
	% within Kriteria	0,00%	17,24%	20,00%	55,00%	36,84%
	Count	2	24	4	15	45
> 10 tahun	% within Lama Bekerja	4,44%	53,33%	8,89%	33,33%	100,00%
	% within Kriteria	100,00%	82,76%	80,00%	37,50%	59,21%
	Count	2	29	5	40	76
Total	% within Lama Bekerja	2,63%	38,16%	6,58%	52,63%	100,00%
	% within Kriteria	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,253 <sup>a</sup>	6	,008
Likelihood Ratio	19,539	6	,003
Linear-by-Linear Association	15,642	1	,000
N of Valid Cases	76		

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

## Pendidikan Terakhir \* Kriteria

Crosstab

			Kriteria				Total
			Top Management	Middle Management	Low Management	Karyawan	
Pendidikan Terakhir	SMA	Count	0	0	0	17	17
		% within Pendidikan Terakhir	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
		% within Kriteria	0,00%	0,00%	0,00%	42,50%	22,37%
	Diploma	Count	0	10	1	2	13
		% within Pendidikan Terakhir	0,00%	76,92%	7,69%	15,38%	100,00%
		% within Kriteria	0,00%	34,48%	20,00%	5,00%	17,11%
	S1	Count	2	18	3	18	41
		% within Pendidikan Terakhir	4,88%	43,90%	7,32%	43,90%	100,00%
		% within Kriteria	100,00%	62,07%	60,00%	45,00%	53,95%



	Count	0	1	1	3	5
S2	% within Pendidikan Terakhir	0,00%	20,00%	20,00%	60,00%	100,00%
	% within Kriteria	0,00%	3,45%	20,00%	7,50%	6,58%
	Count	2	29	5	40	76
Total	% within Pendidikan Terakhir	2,63%	38,16%	6,58%	52,63%	100,00%
	% within Kriteria	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	27,966 <sup>a</sup>	9	,001
Likelihood Ratio	34,582	9	,000
Linear-by-Linear Association	6,340	1	,012
N of Valid Cases	76		

## Analisis Statistik Deskriptif

### Kelompok Manajemen

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item1	36	2,00	5,00	3,7778	,95950
item2	36	1,00	5,00	2,7500	1,25071
item3	36	1,00	5,00	3,5278	1,25325
item4	36	1,00	5,00	2,8889	1,08963
item5	36	1,00	5,00	3,3333	1,26491
item6	36	1,00	5,00	3,1667	1,10841
Kepercayaan	36	1,17	5,00	3,2408	1,00753
Valid N (listwise)	36				

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item7	36	1,00	5,00	3,5000	1,10841
item8	36	1,00	5,00	3,3611	1,17480
item9	36	2,00	5,00	3,5556	,99841
item10	36	1,00	5,00	3,5556	1,10698
item11	36	1,00	5,00	3,6111	1,02198
Pembuatan_keputusan_ber sama	36	1,40	5,00	3,5167	,90000
Valid N (listwise)	36				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item12	36	3,00	5,00	4,2222	,59094
item13	36	3,00	5,00	4,1667	,56061
item14	36	3,00	5,00	4,0833	,64918
kejujuran	36	3,00	5,00	4,1575	,56609
Valid N (listwise)	36				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item15	36	2,00	5,00	3,8611	,79831
item16	36	2,00	5,00	3,8611	,79831
item17	36	1,00	5,00	3,6944	1,03701
Keterbukaan_dalam_komunikasi_kebawah	36	2,00	5,00	3,8058	,80614
Valid N (listwise)	36				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item18	36	1,00	4,00	2,5000	1,08233
item19	36	1,00	4,00	2,5000	1,02817
Mendengarkan_dalam_komunikasi_keatas	36	1,00	4,00	2,5000	1,04198
Valid N (listwise)	36				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item20	36	1,00	4,00	2,7778	1,24467
item21	36	1,00	4,00	2,0556	,75383
item22	36	1,00	5,00	3,1944	1,28329
item23	36	1,00	4,00	2,2222	,95950
item24	36	2,00	5,00	3,5000	1,02817
Perhatian_pada_tujuan_ber kinerja_tinggi	36	1,20	3,80	2,7500	,87162
Valid N (listwise)	36				

### Kelompok Karyawan

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item1	40	2,00	5,00	3,5250	,75064
item2	40	2,00	4,00	2,7250	,71567
item3	40	3,00	5,00	3,6750	,57233
item4	40	2,00	5,00	3,3000	,68687
item5	40	3,00	5,00	3,6250	,66747
item6	40	2,00	4,00	3,3750	,62788
Kepercayaan	40	2,50	4,17	3,3703	,44998
Valid N (listwise)	40				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item7	40	2,00	5,00	3,5000	,67937
item8	40	1,00	4,00	2,4750	,67889
item9	40	2,00	5,00	3,8000	,68687
item10	40	2,00	5,00	3,7500	,54302
item11	40	2,00	5,00	3,8500	,62224
Pembuatan_keputusan_ber sama	40	2,40	4,00	3,4750	,38347
Valid N (listwise)	40				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item12	40	3,00	5,00	4,1500	,48305
item13	40	3,00	5,00	4,1750	,50064
item14	40	2,00	5,00	3,9500	,67748
kejujuran	40	3,00	5,00	4,0915	,42670
Valid N (listwise)	40				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item15	40	2,00	5,00	3,5500	,74936
item16	40	3,00	5,00	3,7750	,61966
item17	40	1,00	4,00	2,9250	,91672
Keterbukaan_dalam_komun ikasi_kebawah	40	2,67	4,67	3,4170	,58315
Valid N (listwise)	40				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item18	40	2,00	4,00	2,7250	,71567
item19	40	1,00	4,00	2,6750	,72986
Mendengarkan_dalam_komunikasi_keatas	40	2,00	4,00	2,7000	,63851
Valid N (listwise)	40				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item20	40	2,00	5,00	3,3250	,82858
item21	40	1,00	4,00	2,3500	,69982
item22	40	3,00	5,00	4,0500	,38895
item23	40	1,00	5,00	2,7500	,98058
item24	40	2,00	5,00	3,8750	,60712
Perhatian_pada_tujuan_berkinerja_tinggi	40	2,60	4,40	3,2700	,38042
Valid N (listwise)	40				

## Secara Keseluruhan

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item1	76	2,00	5,00	3,6447	,85952
item2	76	1,00	5,00	2,7368	,99824
item3	76	1,00	5,00	3,6053	,95330
item4	76	1,00	5,00	3,1053	,91766
item5	76	1,00	5,00	3,4868	,99991
item6	76	1,00	5,00	3,2763	,88842
Kepercayaan	76	1,17	5,00	3,3089	,76370
Valid N (listwise)	76				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item7	76	1,00	5,00	3,5000	,90185
item8	76	1,00	5,00	2,8947	1,04024
item9	76	2,00	5,00	3,6842	,85183
item10	76	1,00	5,00	3,6579	,85717
item11	76	1,00	5,00	3,7368	,83855
Pembuatan_keputusan_ber sama	76	1,40	5,00	3,4947	,67447
Valid N (listwise)	76				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item12	76	3,00	5,00	4,1842	,53443
item13	76	3,00	5,00	4,1711	,52632
item14	76	2,00	5,00	4,0132	,66319
kejujuran	76	3,00	5,00	4,1228	,49530
Valid N (listwise)	76				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item15	76	2,00	5,00	3,6974	,78349
item16	76	2,00	5,00	3,8158	,70636
item17	76	1,00	5,00	3,2895	1,04327
Keterbukaan_dalam_komunikasi_kebawah	76	2,00	5,00	3,6012	,71993
Valid N (listwise)	76				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item18	76	1,00	4,00	2,6184	,90873
item19	76	1,00	4,00	2,5921	,88208
Mendengarkan_dalam_komunikasi_keatas	76	1,00	4,00	2,6053	,85368
Valid N (listwise)	76				



**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item20	76	1,00	5,00	3,0658	1,07499
item21	76	1,00	4,00	2,2105	,73604
item22	76	1,00	5,00	3,6447	1,01593
item23	76	1,00	5,00	2,5000	1,00000
item24	76	2,00	5,00	3,6974	,84884
Perhatian_pada_tujuan_ber kinerja_tinggi	76	1,20	4,40	3,0237	,70576
Valid N (listwise)	76				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepercayaan	76	1,17	5,00	3,3089	,76370
Pembuatan_keputusan_ber sama	76	1,40	5,00	3,4947	,67447
kejujuran	76	3,00	5,00	4,1228	,49530
Keterbukaan_dalam_komun ikasi_kebawah	76	2,00	5,00	3,6012	,71993
Mendengarkan_dalam_kom unikasi_keatas	76	1,00	4,00	2,6053	,85368
Perhatian_pada_tujuan_ber kinerja_tinggi	76	1,20	4,40	3,0237	,70576
Valid N (listwise)	76				

## KUESIONER

### IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DI PT. TAMAN WISATA CANDI BOROBUDUR, PRAMBANAN & RATU BOKO

#### Data Personal

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Umur :  
Pendidikan :

#### Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban yang paling tepat menurut anda dengan cara memberi tanda centang (  $\surd$  ) pada kolom yang telah disediakan.

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
<b>1</b>	<b>Kepercayaan</b>					
1	Karyawan dilibatkan dalam membuat keputusan.					
2	Direksi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan saran.					
3	Direksi percaya dengan informasi yang disampaikan oleh karyawan					
4	Karyawan diikutsertakan dalam rapat atau pertemuan					
5	Karyawan mengikuti perintah direksi dengan sukarela					
6	Direksi memiliki kredibilitas dalam bekerja					
<b>2</b>	<b>Pembuatan Keputusan Bersama</b>					
7	Direksi memberikan kesempatan terhadap setiap anggota organisasi untuk berkomunikasi dalam rangka membuat keputusan bersama					
8	Karyawan diberikan kebebasan berpendapat					
9	Direksi menghargai pendapat karyawan					
10	Direksi menghargai ide karyawan					
11	Direksi menghargai saran karyawan					
<b>3</b>	<b>Kejujuran</b>					
12	Direksi berterusterang kepada karyawan					

	tentang ide yang akan dijalankan					
13	Karyawan berkata jujur kepada direksi					
14	Karyawan mengakui kesalahan ketika bertindak					
<b>4</b>	<b>Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah</b>					
15	Direksi menyampaikan tujuan pekerjaan kepada karyawan melalui komunikasi					
16	Direksi melakukan komunikasi ke karyawan untuk mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi					
17	Direksi melakukan komunikasi ke karyawan untuk mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi.					
<b>5</b>	<b>Mendengarkan dalam komunikasi ke atas</b>					
18	Direksi mendengarkan saran atau laporan masalah yang diajukan oleh karyawan					
19	Informasi dari karyawan dipandang cukup penting oleh direksi					
<b>6</b>	<b>Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi</b>					
20	Direksi harus menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka berkomitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi					
21	Direksi harus menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka menunjukkan suatu komitmen terhadap produktivitas tinggi					
22	Direksi harus menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka menunjukkan suatu komitmen terhadap kualitas tinggi					
23	Direksi harus menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka menunjukkan suatu komitmen terhadap biaya rendah					
24	Direksi harus menunjukkan perhatian besar pada karyawan					

**Keterangan :**

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak Setuju

CS = Cukup Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

