

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. FLEXTRONICS
BATAM**

Indri Wulan Dari¹, Michael Jibrael Rorong²

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Ilmu Komunikasi

Email: pb191110028@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The role of human resources (HR) is one of the most important resources in an organization. Many work activities in the work environment experience problems which can result in a lack of coordination in organizing information or messages and tasks which are the needs of every employee, from superiors to subordinates, which sometimes do not work effectively. Situations like this affect employee performance at PT Flextronics Batam. The purpose of this research is to determine the influence of the organizational communication climate on employee performance at PT Flextronics Batam and how much influence the organizational communication climate has on employee performance at PT Flextronics Batam. This research method uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. The results of this research show that 58,7% of the employee performance variable will be influenced by the independent variable, namely Communication Organizational Climate. Meanwhile, the remaining 41,3% of employee performance variables will be influenced by other variables not discussed in this research. This means that the organizational communication climate has a significant influence on employee performance.

Keywords: Organizational Communication Climate, Communication, Performance, Organizational, Employee

PENDAHULUAN

Organisasi adalah perkembangan dan pembentukan pertukaran pikiran, kerjasama, forum dan tempat berkumpulnya orang-orang (Cartono & Maulana, 2019). Sumber daya yang lebih penting daripada sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan tombak kegagalan atau keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk melaksanakan, merencanakan dan mengendalikan pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dikarenakan personel yang kompeten dapat memberikan dampak positif dalam organisasi ataupun perusahaan (Darim, 2020).

Karyawan atau pegawai adalah sebutan bagi orang-orang yang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan yang handal dalam bekerja merupakan kandidat pilihan bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan pada setiap karyawan sebaik-baiknya. Jika karyawan tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan maka akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Karyawan berhak diberikan kondisi kerja yang nyaman dalam bekerja oleh perusahaan (Herwantono & Nugraha, 2022).

Perilaku karyawan dalam menjalankan dan

menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan disebut kinerja karyawan. Menurut pendapat Kamsir (2016) kinerja adalah hasil kerja setiap karyawan pada periode tertentu di perusahaan. Kinerja mengacu pada hasil yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Dalam perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai peranan dalam mengelola dan memantau karyawan untuk bekerja sesuai tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja setiap karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Untuk itu diperlukan dukungan budaya organisasi yang baik agar kinerja karyawan dapat optimal (Uraidi et al., 2023).

Setiap orang bekerja dalam perusahaan memiliki posisi kerja yang berbeda dan dapat yang dihasilkan juga berbeda-beda. Kehadiran seorang pemimpin menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan. Menurut pendapat DubRin (2005) peran kepemimpinan adalah memengaruhi setiap karyawannya melalui komunikasi yang disampaikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu pemimpin harus bisa mengkoordinasi, membimbing, memotivasi dan menghasilkan reaksi yang positif untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik (Yusri & Syadaruddin, 2023).

Lingkungan kerja yang bersentuhan dengan karyawan dalam bekerja disebut lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang berkaitan dengan

hubungan antara karyawan dan atasan adalah lingkungan kerja non fisik. Kedua lingkungan kerja ini perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dampak yang dihasilkan dari lingkungan kerja yang positif sangat mempengaruhi kinerja setiap karyawan (Pratama & Muhammad Badar, 2023).

Efektivitas komunikasi tercermin pada kinerja masing-masing karyawan. Selain itu, komunikasi yang baik dapat memberikan terciptanya budaya organisasi yang positif. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor seperti kualitas sumber daya manusia, produktivitas, kemampuan bekerjasama dan memiliki usaha untuk hasil kerja yang baik. Pengukuran kepuasan terhadap kualitas komunikasi dalam organisasi disebut iklim komunikasi organisasi (Abijaya et al., 2021). Penting bagi perusahaan untuk memahami dan meningkatkan komunikasi organisasi. Komunikasi yang efektif membantu menghindari kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi (Tampubolon & Rorong, 2023).

Iklim komunikasi organisasi yang positif berdampak pada lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Beberapa permasalahan yang terjadi dari tidak efektifnya iklim komunikasi organisasi antara lain yaitu karyawan masih enggan atau malu bertanya, rendahnya keterampilan sosial manajer dan kekurangan terkait kepentingan organisasi sehingga membatasi prestasi kerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan atasan atau manajer. Jika permasalahan ini tidak diatasi maka kinerja karyawan akan berdampak turun (Anisa, 2021).

Pada penelitian ini, peneliti memilih lokasi di PT. Flextronics Batam karena merupakan tempat kerja peneliti sehingga mudah dijangkau dalam mengambil data penelitian. Permasalahan yang ditarik oleh peneliti adalah dampak iklim komunikasi organisasi yang terjadi di perusahaan. PT. Flextronics dibagi menjadi sub bagian yaitu Manager, Supervisor, Engineer, Leader dan Production.

Permasalahan budaya organisasi yang terjadi di PT. Flextronics Batam yaitu lingkungan kerja yang tidak kooperatif diakibatkan kurang efektif komunikasi yang terjalin antar karyawan dengan atasan. Permasalahan lain yang terjadi yaitu tempat kerja berbasis senioritas yang menilai status karyawan berdasarkan usia dan masa kerja. Karyawan yang bekerja untuk jangka waktu yang lama dan biasanya memiliki jabatan tertentu dalam perusahaan disebut karyawan senior. Tugas yang seharusnya diemban oleh karyawan senior seringkali dilimpahkan kepada karyawan baru atau junior. Budaya senioritas tentu menyebabkan karyawan junior merasa stress atau takut, tidak nyaman bekerja dan mengundurkan diri dari perusahaan.

Selain permasalahan senioritas, telah terjadi pelanggaran internal perusahaan yang berkaitan

dengan kehadiran karyawan saat bekerja dan telat masuk kerja. Berikut ini merupakan data rekapitulasi absen karyawan di PT. Flextronics Batam pada tahun 2020-2022:

Tabel 1. Rekapitulasi Absen Karyawan tahun 2020-2022

N o	Keterangan	2020	2021	2022
1	Izin	18	20	25
2	Sakit	21	18	23
3	Alpha	30	45	46
4	Jumlah Hari Libur Kerja atau Libur Bersama	72	67	68
5	Jumlah Hari Kerja	312	312	312
6	Jumlah Karyawan	2.800	2.600	2.600
Peresentase		2,57 %	3,19 %	3,62 %

Berdasarkan pada data tabel diatas, presentase tingkat ketidakhadiran karyawan di PT. Flextronics Batam semakin tinggi dari tahun 2020-2022 artinya karyawan dengan sengaja tidak hadir dan lari dari tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Flextronic Batam”**.

Berdasarkan latar belakang, fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian berfokus untuk meneliti bagaimana Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Flextronics Batam.

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Flextronics Batam?
2. Seberapa besar Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Flextronics Batam?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Flextronics Batam?
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan di PT Flextronics Batam?

KAJIAN TEORI

2.1 Teori Sistem Sosial Menurut Katz dan Khan

Teori sistem sosial adalah teori yang mempertimbangkan hubungan antara komponen organisasi yang saling bergantung. Pendekatan teori ini bersifat deskriptif yang komprehensif, multidimensi berkaitan dengan organisasi. Teori ini diciptakan untuk mendeskripsikan hal-hal yang membentuk proses organisasi. Teori sistem berkaitan dengan hubungan sosial manusia dengan perkembangan budaya didalam organisasi. Teori sistem menggunakan tindakan komunikasi verbal, nonverbal, suara dan keheningan untuk menggambarkan berbagai interaksi sosial manusia (Abijaya et al., 2021).

Menurut Katz dan Khan, inti dari teori sistem sosial ini yaitu komunikasi, pertukaran informasi, interaksi seperti penularan budaya sosial yang kooperatif, peniruan dan pengaruh sosial. Komunikasi dianggap sebagai hal penting dalam organisasi. Tujuan organisasi sangat bergantung pada komunikasi yang lancar dan efektif. Kepemimpinan merupakan salah satu bentuk interaksi sosial yang ada didalam organisasi (Nurorafah & Ahdiyanti, 2021).

Menurut Pace komunikasi merupakan proses terpenting yang menyatukan suatu organisasi, proses yang dihasilkan dari organisasi tidak terlepas dari sumber komunikasi. Contoh bentuk interaksi pada proses komunikasi di perusahaan yaitu interaksi antara karyawan dengan manajer yang merupakan interaksi sosial berbentuk kolaborasi. Proses komunikasi dua arah antara manajer dengan manajer menjadi penentu kelangsungan hidup organisasi. Tujuan organisasi dijadikan sebagai pemicu kesatuan antara manajer dengan manajer yang didalamnya tidak terlepas dari proses komunikasi (Abijaya et al., 2021).

Penelitian ini didasarkan pada teori sistem sosial yang menjelaskan bahwa faktor imitasi sosial, pengaruh, kerjasama dan kepemimpinan termasuk konsep komunikasi. Dalam teori sistem sosial istilah "perbaikan komunikasi" mengacu pada peran manajer dalam mendukung pola komunikasi untuk menyampaikan isi pesan kepada seluruh karyawan. Teori sistem sosial sangat berkaitan dengan hubungan manajer dengan karyawan yang berkolaborasi untuk menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh besar dalam perkembangan iklim komunikasi organisasi yang berkualitas (Nurorafah & Ahdiyanti, 2021)

Dalam perspektif teori sistem sosial, komunikasi dipandang sebagai penghubung

segala aktivitas pekerjaan didalam organisasi. Perpindahan informasi sangat memerlukan komunikasi. Komunikasi yang terjadi didukung oleh peran kepemimpinan sebagai bentuk interaksi sosial yang terjalin disebuah organisasi (Nurorafah & Ahdiyanti, 2021)

Terdapat empat implikasi di teori sistem sosial yang penting bagi analisis komunikasi dan organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Saling ketergantungan. Ketergantungan terhadap orang lain sudah menjadi bagian dari sebuah organisasi. Semua unit di dalam organisasi harus terkoordinasi agar organisasi berfungsi secara efektif. Penyesuaian ini dilakukan melalui komunikasi serta ketergantungan antara sistem dan lingkungan organisasi.
2. Keterbukaan. Organisasi diharapkan tetap waspada terhadap perubahan lingkungan karena sangat berdampak pada efektivitas kerja karyawan.
3. Bentuk analisis dari skala kecil ke skala besar. Artinya dalam organisasi harus saling memahami dan melakukan interpretasi pekerjaan karena terdapat banyak tingkatan dalam organisasi.
4. Penyesuaian dan inovasi organisasi.

2.2 Kajian Konseptual

2.2.1 Organisasi

Menurut Schein (1982) organisasi merupakan aktivitas koordinasi dan rasional yang dilakukan oleh sebagian besar orang-orang dengan peran dan tanggungjawab dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut pendapat Kochler (1976) organisasi merupakan suatu sistem yang menghubungkan dan mengkoordinasikan anggota untuk mencapai tujuan bersama.

Terdapat tiga tingkatan dalam organisasi yaitu *top manager*, *middle manager*, *low manager*. Cara berbicara yang disampaikan para manajer mempunyai perbedaan jika manajer berbicara kepada karyawan dengan cara berbicara karyawan kepada manajer. Selain itu, manajer harus mendengarkan tanggapan, masukan, keluhan yang disampaikan oleh karyawan (Anisa, 2021)

2.2.2 Komunikasi

Menurut Andrew E. Sikula (2017) proses penyampaian makna, pemikiran, ide, gagasan dari seseorang ke suatu tempat atau sebaliknya. Sebagai penerima pesan tentu mendapatkan pengaruh dan perubahan perilaku saat menerima pesan dari pemberi pesan. Menurut Mangkunegara (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi seperti faktor komunikator yang terdiri dari keterampilan berbicara, pengetahuan, media yang digunakan

dalam menyampaikan pesan sedangkan faktor komunikasi seperti keterampilan menerima pesan, sikap penerima.

Organisasi dapat dikatakan berhasil jika komunikasi yang tercipta berjalan secara harmonis. komunikasi antar karyawan dengan karyawan dikatakan sebagai komunikasi vertikal. Dalam penyampain informasi tentang organisasi diperlukan komunikasi yang efektif untuk menghindari kesalahpahaman pada setiap anggota organisasi. Hubungan yang baik akan membentuk organisasi yang sehat (Tamri, 2021).

2.2.3 Komunikasi Organisasi

Menurut Mulyana, secara konseptual komunikasi organisasi memiliki dua kerangka pengertian yaitu komunikasi sebagai transaksi dan komunikasi sebagai tindakan searah. Oleh karena jaringan komunikasi sangat berkaitan dengan komunikasi didalam suatu organisasi. jaringan komunikasi sebagai saluran mengalirnya suatu informasi baik formal atau informal (Luthfie, 2018). Jaringan formal berkaitan dengan tanggung jawab, tugas yang mengikuti rantai otoritas sedangkan jaringan infomal bergerak bebas kesegala arah dan melampaui tingkat otoritas.

Komunikasi efektif dapat menciptakan hubungan yang baik dilingkungan kerja. Jika hubungan atasan dan karyawan baik maka akan terjadi hal yang baik, begitu juga sebaliknya. Organisasi merupakan sebuah sistem yang bersifat terbuka dan menjalankan komunikasi untuk bertukar pendapat dan pesan diantara para anggotanya (Cartono & Maulana, 2019).

2.2.4 Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan Stringer, iklim organisasi diartikan sebagai derajat otonomi dan kebebasan individu, kejelasan struktur dan susuna pegawai yang diamati sehinggann struktur yang memengaruhi posisi organisasi akan terbentuk sesuai jabatan yang dimiliki.

Beberapa aspek yang diperlukan dalam iklim organisasi yaitu standar yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggungjawab, rasa menghargai, memberikan semangat tim (Fahrudin, 2023). Menurut Schenider, iklim organisasi merupakan adanya saling pengertian diantara para karyawan yang berkaitan dengan tugas, prosedur, aktivitas dalam bekerja disebuah organisasi.

Iklim organisasi mengacu pada peristiwa yang dialami saat bekerja. Karyawan dapat memahami lingkungan kerja berdasarkan konteksnya dan memvisualisasikan pada saat bekerja (Cartono & Maulana, 2019). Berikut ini merupakan beberapa dimensi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Miner yaitu:

1. Ciri khas tertentu yang menjadi acuan terjadinya iklim organisasi.
2. Iklim organisasi dapat mendeskripsikan

organisasi bukan mengevaluasinya.

3. Pekerjaan didalam organisasi menghasilkan iklim organisasi
4. Sikap dan perilaku anggota organisasi dapat menciptakan iklim organisasi.

2.2.5 Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim organisasi dan komunikasi dapat memengaruhi sikap karyawan. Oleh karena itu, para manager harus mempertimbangkan beberapa faktor yaitu membangun terciptanya iklim komunikasi organisasi yang efektif dan memahami kondisi para pekerja di lingkungan organisasi. Adanya komunikasi sangat berdampak pada iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi yang efektif akan menciptakan kinerja yang bagus dari setiap karyawan sehingga karyawan mudah memahami unsur dasar yang ada dalam organisasi (Fahrudin, 2023).

Berikut ini merupakan unsur dasar dalam menciptakan sebuah organisasi:

1. Karyawan atau anggota
2. Pekerjaan
3. Manajemen
4. Pedoman organisasi

Menurut Pace dan Falls, iklim komunikasi organisasi mengacu pada evaluasi makro, reaksi, aktivitas karyawan, harapan, sikap pribadi dan peluang. Artinya iklim komunikasi organisasi yaitu gabungan dari seluruh persepsi dari anggota yang kompleks yang berkaitan dengan pekerjaan di organisasi tersebut.

Menurut pendapat Pace dan Falls, beberapa dimensi iklim komunikasi organisasi sebagai berikut:

1. Kepercayaan. Membangun kepercayaan adalah tanggung jawab semua anggota organisasi. Kepercayaan dapat terbentuk dari perbuatan dan perkataan dari setiap anggota organisasi.
2. Pengambilan keputusan. Setiap karyawan diharapkan dapat berkomunikasi, berkonsultasi satu sama lain terkait kebijakan atau pekerjaan. Semua karyawan berhak mempunyai kesempatan menyampaikan pendapat kepada pimpinannya sehingga mereka dapat ikut serta dalam pengambilan keputusan.
3. Kejujuran. Jujur dan terbuka dapat terlihat dari karyawan yang dapat mengungkapkan pemikirannya tanpa memandang orang lain.
4. Keterbukaan dalam komunikasi kebawah. Semua karyawan berhak mendapatkan akses yang mudah untuk mendapatkan informasi yang relevan dikecualikan informasi yang bersifat rahasia.
5. Mendengarkan komunikasi keatas. Semua karyawan harus mendengarkan satu sama

lain ketika bawahannya melaporkan masalah atau memberikan saran.

6. Performa kerja yang tinggi. Karyawan harus memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

2.2.6 Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Bernadin dan Sudarmanto (2015) kinerja merupakan hasil tercatat didalam aktivitas kerja pada periode tertentu. Penekanan pemahaman kinerja sebagai hasil kerja bukan sifat seseorang. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil penyelesaian tugas dalam menjalankan pekerjaan disebuah organisasi. Pekerjaan yang dilakukan tidak hanya membutuhkan ketepatan waktu, tetapi juga didasari kemampuan dan pengalaman.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor pribadi dan eksternal untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati dalam jangka waktu tertentu.

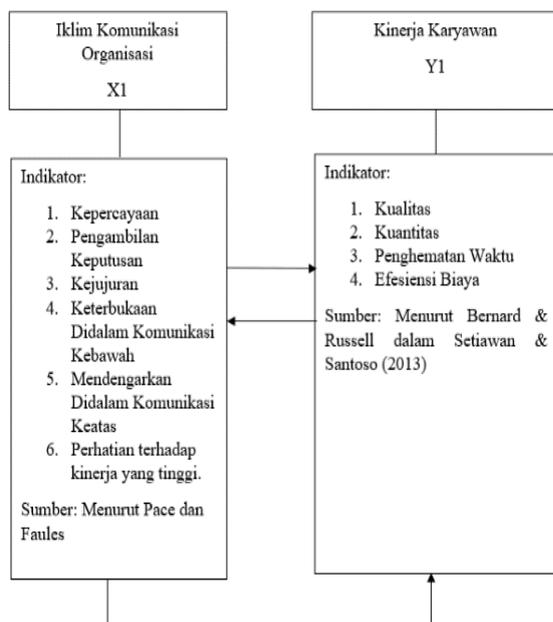
Menurut Bernard dan Russell, ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penghematan Waktu
4. Efisiensi Biaya

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan dan kajian teori dalam penelitian, disimpulkan bahwa kerangka pemikiran dala penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha: Apakah iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Flextronics Batam

H0: Apakah iklim komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Flextronics Batam

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian mempunyai satu variabel independen dan satu variabel dependen. Alasan peneliti menggunakan metode kuantitatif adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Flextronics Batam.

Populasi dalam penelitian diambil dari total keseluruhan karyawan di PT. Flextronics Batam yaitu 2.700 karyawan. Penentuan sampel menggunakan metode Sample Random Sampling dengan menggunakan rumus *slovin* dan mendapatkan hasil 100 responden dengan batas toleransi penyimpangan sebesar 10%.

Teknik pengumpulan data dibagi menjadi yaitu melalui data primer dan sekunder. Data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke 100 reponden untuk mendapatkan data yang bersumber langsung dari responden penelitian. Sedangkan data sekunder peneliti menggunakan kajian pustaka untuk mendukung hasil data penelitian ini.

Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deksriptif dengan mendeskripsikan seluruh data yang sudah terkumpul. Uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji regresi linear, uji heteroskidastisitas, uji normalitas data. Uji hipotesis terbagi uji T, uji F, uji koefisiensi determinasi. Sedangkan dalam uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Lokasi penelitian ini di PT. Flextronics Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini memiliki jumlah 100 responden yang merupakan karyawan di PT. Flextronics Batam. Pada penyebaran kuesioner beberapa karakteristik yang ada pada responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Responden berdasarkan karakterstik jenis kelamin

Menurut hasil data penyebaran kuesioner diperoleh data jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis	Jumlah	Persent
-------	--------	---------

Kelamin	Respon den	ase (%)
Laki-Laki	32	32%
Perempuan	68	68%
Jumlah	100	100%

Sumber: Diolah,2023

Berdasarkan pada tabel olahan data diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin perempuan lebih unggul sebanyak 68 orang dibandingkan karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang.

4.1.1.2 Responden berdasarkan karakteristik usia

Menurut hasil data penyebaran kuesioner diperoleh data usia responden sebagai berikut:

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
18-25 Tahun	68 Orang	68%
26-50 Tahun	32 Orang	32%
Total	100 Orang	100%

Sumber: Diolah,2023

Berdasarkan pada tabel olahan data diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan berusia 18-25 tahun lebih banyak sebanyak 68 orang dibandingkan karyawan berusia 26-50 tahun sebanyak 32 orang.

Tabel. 4 Uji Validitas Data Variabel X

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Iklim Komunikasi Organisasi (X1)	P1	0,803	0,196	Valid
	P2	0,860		
	P3	0,862		
	P4	0,878		
	P5	0,872		
	P6	0,858		
	P7	0,903		
	P8	0,868		
	P9	0,866		
	P10	0,892		

Berdasarkan pada hitungan uji validitas variabel X diatas, nilai Rhitung melebihi nilai Rtabel yang dapat dikatakan data bersifat valid.

4.1.1.3 Responden berdasarkan karakteristik lama bekerja

Menurut hasil data penyebaran kuesioner diperoleh data lama bekerja responden sebagai berikut:

Tabel 3. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1-11 Bulan	12 Orang	12%
1-4 Tahun	73 Orang	73%
5-15Tahun	15 Orang	15%
Tahun	100 Orang	100%

Sumber: Diolah,2023

Berdasarkan pada tabel olahan data diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan berusia bekerja selama 1-4 tahun lebih tinggi dibandingkan karyawan yang masa kerja 1-11 bulan atau 5-15 tahun yaitu sebanyak 73 orang.

4.1.2 Uji Kualitas Data

4.1.2.1 Uji Validitas Data

Pada penelitian ini uji validitas menggunakan rumus *degree of random* ($df = n - 2$). Nilai n adalah jumlah responden. Pada penelitian nilai df yaitu $100 - 2 = 98$. Nilai R_{tabel} menggunakan taraf signifikan sebesar 5% adalah 0.1966

Berikut ini merupakan tabel uji validitas data variabel Y, yaitu:

Tabel 5. Uji Validitas Data Variabel Y

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja(Y1)	Y1	0,784	0,196	Valid
	Y2	0,907		
	Y3	0,853		
	Y4	0,801		
	Y5	0,828		

	Y6	0,889		
	Y7	0,878		
	Y8	0,874		
	Y9	0,862		
	Y10	0,835		

Berdasarkan pada hitungan uji validitas variabel Y diatas, nilai Rhitung melebihi nilai Rtabel yang dapat dikatakan data bersifat valid.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji data untuk melihat dan mengetahui data yang sudah divaliditas layak atau tidak layak digunakan. Pada uji reliabilitas ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha dengan data yang dianggap layak adalah melebihi nilai 0,6.

Tabel 6 Tabel Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	10

Tabel 7 Tabel Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	10

Berdasarkan pada tabel uji reliabilitas diatas, kedua variabel mendapatkan hasil nilai Cronbach's Alpha diatas nilai 0,6. Artinya data yang disajikan bersifat reliabel.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Pada uji normalitas, data yang dihasilkan merupakan hasil uji data untuk mengetahui apakah sampel penelitian bagian dari jumlah populasi yang berpartisipasi atau tidak dan menggunakan metode uji Kolmogorov- Smirnov.

Tabel 8 Tabel Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.44853417
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.070
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.047 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Jika nilai signifikan yang muncul lebih dari 0,5 maka nilai residual berkontribusi normal begitu juga sebaliknya. Berdasarkan pada tabel uji Kolmogorov-Smirnov diatas data hasil Asymp.Sign sebesar 0,47 yang artinya lebih besar dari 0,5 dan menyatakan data penelitian ini bersifat normal.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, uji Multikolinearitas

diguankan untuk melihat apakah ada hubungan erat antar variabel independent. Metode yang digunakan untuk uji Multikolinearitas adalah *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan Nilai VIF < 10,00 maka dinyatakan data tidak terjadi Multikolinearitas. Berikut ini merupakan tabel data uji Multikolinearitas yaitu:

Tabel 9 Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.246	2.120		8.136	.000		
	Iklim Komunikasi Organisasi	.629	.053	.766	11.811	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada data tabel Uji Multikolinearitas, nilai tolerance sebesar 1,00 yang artinya > 1,10 dan nilai VIF sebesar 1,00 yang artinya <10. Dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi Multikolinearitas.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada Uji Heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser untuk pengambilan keputusan.

Metode Glejser menyatakan jika nilai signifikan > 0,05 maka data tidak terjadi Heteroskedastisitas begitu juga sebaliknya. Data yang disajikan berupa tabel uji Heteroskedastisitas.

Berikut ini merupakan data tabel Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Glejser

Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.199	1.227		2.608	.011
	Iklim Komunikasi Organisasi	-.049	.031	-.158	-1.582	.117

a. Dependent Variable: LNU2I

Berdasarkan tabel Uji Heteroskedastisitas diketahui nilai signifikan sebesar 0,117 artinya > dari 0,05 dan data dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4.1.4 Uji Pengaruh

4.1.4.1 Uji Regresi Linear Sederhana

Dalam uji regresi linear sederhana, penelitian ini menggunakan metode enter untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel

dependen dengan variabel independen. Berikut ini merupakan data tabel Uji Regresi Linear Sederhana.

Tabel 11 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.246	2.120		8.136	.000
	Iklim Komunikasi Organisasi	.629	.053	.766	11.811	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada data Uji Regresi Linear Sederhana diatas, nilai constant diketahui sebesar 17,246 dan nilai regresi sebesar 0,629 yang artinya nilai-nilai tersebut terbilang angka

positif. Maka dinyatakan varibel X berpengaruh positif pada variabel Y.

4.1.4.2 Uji R Square

Uji R Square digunakan untuk mengetahui presentase besar nilai pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y. Berikut ini merupakan hasil Uji R Square dalam penelitian ini.

Tabel 12 Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.583	4.471
a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan pada uji R Square diatas diketahui bahwa besar nilai pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 58,7% dengan sisa 41,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4.1.5.1 Uji T

Dasar pengambil keputusan pada Uji T adalah jika t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Berikut ini merupakan tabel data Uji T pada penelitian ini.

4.1.5 Uji Hipotesis

Tabel 13 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.246	2.120		8.136	.000
	Iklim Komunikasi Organisasi	.629	.053	.766	11.811	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan pada tabel Uji T diatas, diketahui nilai t tabel sebesar 1,984. Nilai koefisiensi tabel diatas sebesar 0,000<0,05 dan nilai t hitung sebesar 11.811>1,984. Dapat disimpulkan bahwa

variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

4.2 Pembahasan

Pada penelitian ini uji validitas menggunakan rumus *degree of random* (df)= n-2. Nilai n adalah jumlah responden. Pada penelitian nilai df yaitu 100-2= 98. Nilai R tabel menggunakan taraf signifikan sebesar 5% adalah 0.1966.

melebihi nilai 0,6. kedua variabel mendapatkan hasil nilai Cronbach's Alpha diatas nilai 0,6. Artinya data yang disajikan bersifat reliabel. Berdasarkan pada tabel uji Kolmogorov-Smirnov data hasil Asymp.Sig sebesar 0,47 yang artinya lebih besar dari 0,5 dan menyatakan data penelitian ini bersifat normal. Berdasarkan pada data Uji Regresi Linear Sederhana, nilai constant diketahui sebesar 17,246 dan nilai regresi sebesar 0,629 yang artinya nilai-nilai tersebut terbilang angka positif. Maka dinyatakan varibel X berpengaruh positif pada variabel Y. Berdasarkan pada uji R Square

Berdasarkan pada hitungan uji validitas variabel X dan Y, nilai R hitung melebihi nilai R tabel yang dapat dikatakan data bersifat valid. Pada uji reliabilitas ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha dengan data yang dianggap layak adalah

diketahui bahwa besar nilai pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 58,7% dengan sisa 41,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyatakan kesimpulan dalam penelitian ini adalah Hipotesis (H1) yang berbunyi “Adakah terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Flextronics Batam?”, diterima. Dari analisis diperoleh hasil R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,587. Artinya bahwa 58,7% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Iklim Organisasi Komunikasi. Sedangkan sisanya 41,3% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran dalam penelitian ini adalah dengan berfokus pada komunikasi yang terbuka, transparan dan pengelolaan karyawan yang baik dapat menciptakan iklim komunikasi organisasi yang harmonis. Oleh karena itu, PT. Flextronics Batam harus berupaya meningkatkan lingkungan kerja yang positif agar karyawan dapat bekerja sesuai tugas, tanggung jawab mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26. <https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.442>
- Anisa, C. A. (2021). TINGKAT MANAJEMEN DAN MANAJER BESERTA FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 150. <https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.712>
- Cartono, C., & Maulana, A. (2019). IKLIM KOMUNIKASI, IKLIM ORGANISASI DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI. *ORASI: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 228. <https://doi.org/10.24235/orasi.v10i2.5420>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Fahrudin, A. (2023). EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI PADA PENYELESAIAN HAK JAWAB BERITA DI BAGIAN HUBUNGAN MASYARAKAT SEKRETARIAT DAERAH KOTA BEKASI. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 30–44.
- Herwantono, H., & Nugraha, E. H. (2022). PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. PELINDO MARINE SERVICE. *Jurnal Investasi*, 8(1), 70–79. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i1.190>
- Luthfie, M. (2018). JARINGAN KOMUNIKASI ORGANISASI MASYARAKAT DALAM PEMBANGUNAN. *JURNAL SOSIAL HUMANIORA*, 9(1), 17. <https://doi.org/10.30997/jsh.v9i1.1376>
- Nurarah, N., & Ahdiyanti, I. (2021). STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENGELOLAAN DANA ZAKAT PROFESI DI BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) KOTA BIMA. *SOSIORELIGIUS: JURNAL ILMIAH SOSIOLOGI AGAMA*, 6(1). <https://doi.org/10.24252/sosioreligius.v6i1.24191>
- Pratama, M. A., & Muhammad Badar. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima. *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 1–15.
- Tampubolon, Y., & Rorong, M. J. (2023). ANALISIS STRUKTUR KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT SIMATELEX DI KOTA BATAM. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(5). <https://doi.org/10.33884/scientiajournal.v5i5.7414>
- Tamri. (2021). STRATEGI KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA LUBUKLINGGAU. *Jurnal Perspektif Pendidikan*, 15(1), 99–107.
- Uraidi, A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). ANALISIS PERAN HUMAN RESOURCE PADA PT HIROSE ELECTRIC INDONESIA. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akutansi*, 1(3), 13–24.
- Yusri, Y., & Syadaruddin, A. (2023). Optimalisasi Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Dan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Di Amik Luwuk Banggai. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 83–91.