

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan La Tansa Gontor Department Store

Bambang Setyo Utomo¹, Irfan Tajuddin², Fathul Qorib^{3*}, Mulyati⁴

^{1,2}Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Darussalam Gontor

³Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

⁴Program Studi Ilmu Komunikasi, Institute of Business and Informatics Kosgoro 1957

*Email Korespondensi: fathul.indonesia@gmail.com

Abstract: Communication in an organization is very important because it will indirectly shape the organizational communication climate that will affect employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of organizational communication climate on employee performance at La Tansa Gontor Department Store. This research is associative quantitative research with the survey method. The samples in this study were 50 employees. Data were collected through questionnaires which were distributed directly to respondents. The questionnaire was measured using a Likert scale. The results showed that there was a positive influence between organizational communication climate on employee performance with a correlation coefficient of $r_{count} > r_{table}$ of $(0.822 > 0.279)$. Based on the correlation coefficient guidelines, the influence of organizational communication climate on employee performance in this study is included in the very strong category. The results of the coefficient of determination test show a value (r^2) of 0.676 at a significance level of $\alpha = 0.05$ which means that the organizational communication climate affects employee performance by 67.6%, and the remaining 32.4% is influenced by other factors not examined by researchers. This study recommends La Tansa Department Store to improve the organizational communication climate on attention to high-performance goals.

Keywords: Organizational Communication Climate, Employee Performance, La Tansa Gontor Department Store

Abstrak: Komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena secara tidak langsung akan membentuk iklim komunikasi organisasi yang akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di La Tansa Gontor Department Store. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan yang terdiri dari 41 laki-laki dan 9 perempuan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Kuesioner diukur menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar $(0,822 > 0,279)$. Berdasarkan pedoman koefisien korelasi, pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini termasuk dalam kategori yang sangat kuat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai (r^2) sebesar 0,676 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 67,6%, dan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Penelitian ini merekomendasikan kepada La Tansa Department Store untuk meningkatkan iklim komunikasi organisasi pada perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

Kata kunci: Iklim Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan, La Tansa Gontor Department Store

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak akan lepas dari kegiatan interaksi satu sama lain, interaksi merupakan suatu keharusan bagi terwujudnya proses sosial dalam kehidupan manusia. (MG, 2017) Hasrat untuk mengeluarkan isyarat atau kata, spontanitas akan selalu terucap dalam setiap interaksinya. Interaksi tersebut tentu dijumpai dengan sebuah tutur kata persuasif yaitu komunikasi. Sederhananya komunikasi sangatlah penting dalam segala lini kehidupan manusia, salah satunya dalam suatu organisasi. (Furqon, 2003). Everet M. Rogers dalam bukunya Communication in Organization, mendefinisikan organisasi sebagai suatu sistem yang mapan dari mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. (Romli, 2015) Komunikasi dalam sebuah organisasi menjadi pondasi dasar dalam bekerja sama dan interaksi sesama, baik buruknya suatu komunikasi dalam organisasi akan

berpengaruh pada kualitas iklim komunikasi organisasi yang akan mempengaruhi keberhasilan tujuan suatu organisasi, salah satunya adalah kinerja organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Benedicta yang menjelaskan bahwa iklim komunikasi organisasi cukup berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi, dengan hasil persentase sebesar 25,2%. Keberadaan iklim komunikasi dalam organisasi sangatlah penting, karena iklim komunikasi dalam organisasi dapat mempengaruhi cara hidup anggotanya, kepada siapa berbicara, siapa yang disukai, bagaimana kegiatan cara kerjanya, bagaimana perkembangannya, apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara beradaptasi (Gustiandri et al., 2012). Iklim komunikasi yang baik harus terus terpelihara agar menciptakan kinerja yang tinggi pada setiap karyawan dalam lingkungan pekerjaan, seperti halnya organisasi bisnis La Tansa Gontor Department Store (LDGS), diumurnya ke tigapuluh tiga tahun tentu memerlukan iklim komunikasi organisasi yang baik untuk menjaga kualitas kinerja yang dihasilkan.

La Tansa Gontor Department Store merupakan salah satu unit usaha yang bergerak dibawah naungan Yayasan Perluasan dan Pengembangan Wakaf Pondok Modern (YPPWPM) yang terletak di pusat kota Ponorogo. La Tansa Gontor Department Store terdiri dari beberapa toko yaitu, toko buku, toko olahraga dan fashion, toko apotik, rumah makan, distributor center, dan toko buku grosir. Hingga saat ini La Tansa Gontor Department Store memiliki 50 karyawan, dan 39 staf.

Rangka upaya dalam mengimplementasikan alur komunikasi ini akan menciptakan iklim komunikasi yang baik sehingga ditanamkannya kinerja karyawan yang baik pula. Milner dalam bukunya Sutrisno juga mendefinisikan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Perhatian seorang pemimpin organisasi bisnis dalam memperhatikan kualitas kinerja karyawan demi ketercapaian tujuan organisasi sangatlah penting. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi harus selalu diukur dengan menilai kinerja sumber daya manusia yang terdapat didalamnya agar dapat dinilai secara objektif. Kegiatan penilaian ini penting dikarenakan dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Bernardin dan Russel mengajukan enam faktor dalam penilaian kinerja karyawan yaitu, *quality* (kualitas kerja), *quantity* (Kuantitas kerja), *timeliness* (ketepatan waktu), *cost effectiveness* (efektivitas biaya), *need for supervisor* (perlu untuk pengawasan), *interpersonal impact* (pengaruh interpersonal).

Sudah selayaknya La Tansa Gontor Department Store di umurnya yang ke tiga puluh tiga tahun memiliki kualitas kinerja yang dapat mendorong perkembangannya lebih pesat. Seorang atasan harus lebih mengintensifkan perhatiannya terhadap kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, selain itu ketepatan waktu dan efektivitas biaya juga perlu diperhatikan dengan baik. Secara tidak langsung keberadaan hal tersebut akan menanamkan kesadaran bekerja para karyawan dalam kondisi ada atau tidak adanya pengawasan dari atasan, sehingga para karyawan memiliki kenyamanan dalam bekerja sama dengan rekan lainnya hingga dapat menjaga nama baik organisasi dengan kinerjanya, namun pada titik ini La Tansa Gontor Department Store bertolak belakang dengan apa yang telah dinyatakan oleh Russel dan Bernardin, bahwasanya terdapat suatu penurunan kinerja karyawan pada salah satu indikator teori yaitu ketepatan waktu.

Ketua HRD La Tansa Gontor Department Store menyatakan bahwa banyaknya karyawan yang absen dan terlambat tanpa mencantumkan keterangan yang jelas. Hal tersebut menyebabkan banyaknya *jobs list* yang tidak terkerjakan, sehingga kualitas pelayanan, kerapian, dan kebersihan menurun. Selain itu dari segi kuantitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan juga terhambat. Banyak karyawan yang terstimulasi dengan ketidakpastian karyawan yang tidak hadir tanpa menyertakan keterangan yang jelas, sehingga timbulnya rasa iri, malas atau tidak maksimal dalam bekerja. Bahkan para staf juga turut andil untuk menggantikan pekerjaan para karyawan yang tidak hadir ataupun

terlambat dalam kehadiran demi mempertahankan nama baik toko. Kondisi yang demikian akan mempengaruhi kinerja para karyawan dalam menjaga nama baik toko La Tansa Gontor Department Store.

Berdasarkan teori Russel dan Bernardin yang telah dipaparkan di atas terkait kinerja karyawan, fenomena tersebut menggambarkan bahwa terdapat penurunan pada indikator ketepatan waktu dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan, Selain keterkaitan indikator yang sesuai dengan teori, hal ini dapat diperkuat oleh data rekapitulasi *fingerpint* absensi karyawan tiga bulan terakhir ini, sebagai berikut:

Gambar 1. Data Absensi dan Keterlambatan Karyawan



Sumber : Dokumentasi La Tansa Gontor Department Store

Absensi karyawan La Tansa Gontor Department Store pada bulan Desember 2021 sebesar 26%. Absensi karyawan pada bulan selanjutnya yaitu bulan Januari 2022 meningkat menjadi 34%. Absensi tersebut semakin membengkak pada bulan Februari 2022, menjadi 44% sebanyak. Data tersebut menunjukkan bahwa absensi karyawan La Tansa Gontor Department Store dari bulan Desember 2021 hingga Februari 2022 semakin meningkat, hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan dalam ketepatan waktu dari tiga bulan terakhir ini semakin menurun. Sedangkan data keterlambatan karyawan La Tansa Gontor Department Store pada tiga bulan terakhir ini cukup fluktuatif dengan jumlah persentase pada bulan awal 46%, hingga pada bulan selanjutnya menurun menjadi 44%, dan pada bulan terakhir kembali meningkat menjadi 60%.

Berdasarkan permasalahan yang ada dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang urgen dalam suatu perusahaan, yang mengakibatkan fluktuasi terhadap kualitas perusahaan tersebut. Iklim komunikasi organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Brief dan Guzoo telah menyatakan bahwa perubahan iklim komunikasi organisasi pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan .

Baik atau buruknya hubungan antara atasan dengan bawahan, dapat dilihat dari bagaimana hubungan komunikasi antara keduanya. Atasan atau staf dalam perusahaan berperan sebagai penyambung lidah dalam berinteraksi dengan rekan bawahnya yaitu karyawan, namun banyak atasan yang lalai dalam memperhatikan hal-hal kecil yang berpotensi dalam meningkatkan iklim komunikasi pada suatu organisasi. Seperti halnya menyapa satu sama lain, memperhatikan fasilitas kerja keseharian karyawan atau membangun dialog kecil membahas permasalahan perusahaan ataupun nonprusahaan. Dengan adanya komunikasi downward atau komunikasi vertikal yang baik, maka akan terjalin hubungan baik diantaranya, sehingga menghasilkan kinerja atau gairah bekerja yang maksimal.

Berdasarkan situasi yang terjadi pada La Tansa Gontor Department Store, dan berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang ada, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada La Tansa Gontor Department Store. Penelitian ini berharap dapat memberi solusi atau jalan keluar untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Pace dan Faules mendefinisikan iklim komunikasi organisasi adalah gabungan

dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku komunikasi, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal dan kesepakatan bagi pertumbuhan dalam organisasi. Iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi. (Pace Wayne & Don, 2001) Pada variabel iklim komunikasi organisasi terdapat enam indikator diantaranya:

1. Kepercayaan

Para anggota disetiap tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan. Hal ini merupakan persepsi karyawan tentang apakah sumber pesan, atau kegiatan komunikasi dalam organisasi atau perusahaan dapat dipercaya, termasuk pula persepsi karyawan terhadap kredibilitas atasannya maupun sebaliknya. Dalam aspek ini dijelaskan bagaimana kepercayaan atas informasi yang disampaikan oleh pimpinan kepada karyawan, loyalitas kepada pemimpin, kepercayaan terhadap kemampuan dan kerja baik atasan maupun bawahan. (Irawan & Venus, 2016)

2. Pembuatan Keputusan Bersama

Para karyawan di semua tingkat organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Hal tersebut mendukung para karyawan agar memiliki rasa kepemilikan dan tanggungjawab atas peran dalam pembuatan keputusan dan penentuan tujuan. (Setiobudi, 2017)

3. Kejujuran

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para karyawan mampu mengatakan “apa yang ada dalam pikiran mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan. (FARIHA & WURYANTA, 2020)

Memiliki aspek kejujuran dalam perusahaan menjadi keuntungan bagi perusahaan sendiri. Persepsi karyawan terhadap adanya kejujuran dalam organisasi, akan mampu mengutarakan apa yang ada dalam pikiran karyawan tanpa adanya tekanan dari pihak manapun sehingga apa yang diutarakan dan dikemukakan karyawan akan selalu jujur dari pandangan dan persepsi mereka. (Pangumpia, 2013)

4. Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah

Atasan dalam sebuah organisasi harus selektif dalam menentukan porsi informasi yang wajib disampaikan kepada bawahan. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah berperan sebagai jembatan antara konseptor dan eksekutor, hal ini akan mempengaruhi kemampuan mereka dalam mengkoordinir pekerjaan dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya hingga terlaksana program-program organisasi dengan baik dan maksimal. Dalam aspek keterbukaan dan keterusterangan juga begitu penting, karena bawahan lebih puas dalam bekerja bila ada keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan. (Adiniah, 2019)

5. Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas

Personil dalam setiap tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personil disetiap tingkat bawahan dalam organisasi secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan. (Panuju et al., 2019)

6. Perhatian pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi

Dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi dan produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah, demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasinya lainnya. (Arifin & Darmawan, 2021)

Landasan teori yang kedua, peneliti menggunakan teori kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernadin dan Russel yang juga memiliki beberapa indikator diantaranya (Sutrisno, 2019)

1. *Quality* (Kualitas kerja). Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. (Prayudi, 2020)
2. *Quantity* (kuantitas kerja). Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya siklus kegiatan yang dilakukan. (Neksen et al., 2021)
3. *Timeliness* (ketepatan waktu). Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang tepat yang dikehendaki, dengan memerhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost efektiviness* (efektivitas biaya). Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisai (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervisor* (Perlu untuk pengawasan). Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan. karyawan juga tidak merasa tertekan jika adanya pengawasan dari atas terhadap pekerjaannya. (Prabowo et al., 2021)
6. *Interpersonal impact* (kemampuan interpersonal). Merupakan tingkatan sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan. (Darmawan, 2022)

Hipotesis merupakan pendapat atau pernyataan yang masih belum tentu kebenarannya, masih harus di uji terlebih dahulu dan karenanya bersifat sementara atau dugaan awal. (Kriyantono & Sos, 2014). Berdasarkan latar belakang dan skema pemikiran yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Kerja (Ha) : Ada pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan La Tansa Gontor Department Store.

Hipotesis Nol (Ho) : Tidak ada Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan La Tansa Gontor Depertmant Store.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di salah satu organisasi bisnis Pondok Modern Darussalam Gontor yaitu La Tansa Gontor Department Store, kota Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia. Penelitian ini berjalan dalam jangka waktu 3 bulan, dimulai pada Bulan Januari 2022 hingga Bulan April 2022. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis *explanatory research* atau penelitian eksplanatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh di antara dua variabel penelitian. Menurut Burhan Bungin penelitian eksplanatif bertujuan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh suatu variabel dengan variabel lain, maka dari itu penelitian eksplanatif menggunakan sampel dan hipotesis. (Bungin, 2005)

Rancangan penelitian ini menggunakan korelasi statistik untuk mendeskripsikan dan mengukur relasi atau kausalitas antara dua atau lebih variabel. Objek penelitian ini adalah karyawan La Tansa Gontor Department Store yang berada pada divisi toko yang berbeda-beda, diantaranya toko buku ritel, toko buku grosir, toko olahraga, rumah makan, dan distributor makanan dan minuman bermerek. Teknik pengumpulan data menggunakan survei dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang mencakup pertanyaan-pertanyaan tertutup (*close ended question*) dengan acuan penilaian skala likert empat alternatif jawaban, diantaranya:

- SS = Jika Sangat Setuju dengan pernyataan
- S = Jika Setuju dengan pernyataan
- TS = Jika Tidak Setuju dengan pernyataan
- STS = Jika Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan

Kuesioner variabel X terdiri dari 13 pernyataan dan variabel Y 12 pernyataan diberikan kepada 50 karyawan sebagai sampel atau responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau disebut Non-Probability Sampling. Teknik Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (S.Syofian, 2018), sehingga peneliti menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian dengan jumlah 50 karyawan yang ada pada La Tansa Gontor Department Store.

Pada penelitian ini masing-masing variabel dijelaskan dalam definisi dan indikator, sehingga adanya uji variabel dan reliabel kuesioner yang dibantu dengan program SPSS versi 25. Jika seluruh pertanyaan memiliki nilai Sig. <0.05 dan Pearson Correlation bernilai positif, maka dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach alpha sebesar 0,845 dan 0,851 > 0.06 sehingga instrument kuesioner dinyatakan reliabel.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berjenis analisis inferensial. Analisis statistik inferensial digunakan untuk penelitian eksplanatif yang bertujuan menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel. Kekuatan hubungan yang menunjukkan derajat hubungan disebut koefisien asosiatif (korelasi). (Kriyantono & Sos, 2014)

Adapun teknis analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis penelitian atau hubungan kausalitas antar variabel dan membuat kesimpulan. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel menggunakan koefisien korelasi (R) pada taraf signifikan 5%. Apabila < maka H_0 diterima, sedangkan > maka H_0 ditolak. Sedangkan Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 50 orang. Adapun deskripsi karakteristik responden penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan penghasilan per-bulan. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden laki-laki sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 82% dan responden perempuan sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 18%. Berdasarkan karakteristik umur, responden berumur 20-30 tahun sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 66%, responden berumur 30-40 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 14%, dan responden berumur 40-50 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 20%.

Berdasarkan karakteristik pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 6%, responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 52%, responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 8%, dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 34%.

Berdasarkan karakteristik penghasilan bulanan, responden dengan penghasilan per- bulan Rp. 500.000 - Rp. 1.000.000 sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 42%, responden dengan penghasilan per-bulan Rp. 1.000.000 - Rp. 1.500.000 sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 50%, dan responden dengan penghasilan per-bulan Rp. 1.500.000 - Rp.2.000.000 sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 8%.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada instrument variabel iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan menggunakan korelasi pearson dibantu dengan IBM SPSS Statistics 2.5. Hasil uji validitas instrument variabel iklim komunikasi organisasi yang berjumlah 13 pernyataan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Iklim Komunikasi Organisasi

No Kuesioner	N	r hitung	r tabel (5%)	Kriteria
1	30	0,522	0,361	Valid
2	30	0,543	0,361	Valid
3	30	0,466	0,361	Valid
4	30	0,683	0,361	Valid
5	30	0,729	0,361	Valid
6	30	0,648	0,361	Valid
7	30	0,665	0,361	Valid
8	30	0,598	0,361	Valid
9	30	0,582	0,361	Valid
10	30	0,662	0,361	Valid
11	30	0,508	0,361	Valid
12	30	0,659	0,361	Valid
13	30	0,543	0,361	Valid

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas, r hitung pada setiap butir pernyataan atau kuesioner telah melebihi angka dari r tabel minimal yang dibutuhkan yaitu 0,361. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner variabel iklim komunikasi organisasi telah valid seluruhnya. Sedangkan hasil uji validitas instrument variabel kinerja karyawan yang berjumlah 12 pernyataan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

No Kuesioner	N	r hitung	r tabel (5%)	Kriteria
1	30	0,499	0,361	Valid
2	30	0,529	0,361	Valid
3	30	0,468	0,361	Valid
4	30	0,715	0,361	Valid
5	30	0,718	0,361	Valid
6	30	0,664	0,361	Valid
7	30	0,682	0,361	Valid
8	30	0,609	0,361	Valid
9	30	0,605	0,361	Valid
10	30	0,664	0,361	Valid
11	30	0,493	0,361	Valid
12	30	0,671	0,361	Valid

Sumber: Olahan Peneliti,2021

Berdasarkan tabel diatas, r hitung pada setiap butir pernyataan atau kuesioner telah melebihi angka dari r tabel minimal yang dibutuhkan yaitu 0,361. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja karyawan telah valid seluruhnya.

Hasil Uji Realibilitas

Hasil uji reabilitas pada kuesioner variabel iklim komunikasi organisasi dengan dibantu IBM SPSS Statistics 2.5 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Iklim Komunikasi Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	13

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Crombath Alpha sebesar 0,851 melebihi dari 0,60. maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner untuk variabel X yaitu iklim komunikasi organisasi telah reliabil dengan hasil sangat reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.845	12

Sumber: Olahan Peneliti 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Crombath Alpha sebesar 0,845 melebihi dari 0,60. maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner untuk variabel Y yaitu iklim komunikasi organisasi telah reliabil dengan hasil sangat reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis setiap butir-butir pertanyaan kuesioner menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi di La Tansa Gontor Department Store (variabel X) dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 84,15%, begitu juga hasil analisis untuk setiap butir pertanyaan variabel kinerja karyawan di La Tansa Gontor Department Store dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 84,04%.

Hasil Uji Korelasi

Uji korelasi pada penelitian ini menggunakan korelasi Pearson Product Moment yang bertujuan untuk mengukur keeratan hubungan diantara hasil-hasil pengamatan. Hasil penghitungan yang dibantu dengan program SPSS 25 menunjukkan hasil perhitungan seperti tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Iklim Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.822*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Hasil uji korelasi diatas menunjukkan hubungan antara variabel X (Iklim Komunikasi Organisasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki hubungan yang positif yaitu sebesar 0,822. Dikarenakan nilai r hitung $>$ r tabel $0,822 > 0,279$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu Iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan La Tansa Gontor Department Store. Mengacu pada range koefisien korelasi antara 0,80 – 0,100 dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan di La Tansa Gontor Department Store memiliki hubungan yang sangat kuat dan memiliki hubungan yang positif.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Diketahui bahwa nilai constanta (a) sebesar 6,938, sedangkan nilai iklim komunikasi organisasi (b /koefisien regresi) sebesar 0,763, sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 6,938 + 0,763$$

Berdasarkan di atas bahwa nilai konstanta sebesar 6,938, hal tersebut menunjukkan bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan sebesar 6,938. Koefisien regresi X sebesar 0,763 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai iklim komunikasi organisasi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,763. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y positif.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan hasil t tabel dan hasil t hitung. Nilai t tabel dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara taraf signifikan $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ (dua sisi), Kemudian dicari t tabel pada tabel distribusi studenta t dengan ketentuan : dk (derajat keabsahan) = $n-2$.

Berdasarkan perhitungan nilai t diketahui bahwa nilai t hitung adalah 10,005, Sedangkan besar nilai t tabel adalah 2,021. Dikarenakan t hitung $10,005 >$ t tabel 2,021 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan La Tansa Gontor Department Store.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya variable iklim komunikasi organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penghitungan yang dibantu dengan program SPSS 25 menunjukkan koefisien determinasi seperti tabel berikut

Tabel 6. Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.669	2.26706
a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi Organisasi				

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 676, dengan arti bahwa iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 67,6% dan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai iklim komunikasi organisasi di La Tansa Gontor Department Store dilakukan melalui pengukuran terhadap enam indikator iklim komunikasi organisasi sesuai dengan teori Pace & Faules yaitu kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

Berdasarkan hasil data penelitian di atas bahwa Iklim komunikasi organisasi yang terjadi di La Tansa Gontor Department Store memiliki nilai yang sangat tinggi sebesar 84,15%. Namun terdapat pernyataan pada kuesioner yang menghasilkan jawaban kurang memuaskan, yaitu pada indikator 'staf toko memberikan penghargaan terhadap prestasi karyawan' sebesar 10% dan indikator 'staf toko dalam memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan toko' dengan persentase sebesar 12%. Sehingga para staf toko agar dapat memberikan sebuah apresiasi kepada karyawan berbentuk penghargaan untuk mendorong kesemangatan karyawan dalam bekerja, dan staf toko harus lebih rajin dalam memberikan beberapa pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena hal tersebut akan memudahkan para karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan memiliki hasil pekerjaan yang diharapkan.

Kualitas Kinerja

Penelitian mengenai kinerja karyawan di La Tansa Gontor Department Store dilakukan melalui pengukuran terhadap enam indikator kinerja karyawan sesuai dengan teori Bernadin dan Russel yang terdiri dari Quality (kualitas kerja), Quantity (kuantitas kerja), Timeliness (ketepatan waktu), Cost Effectiveness (efektivitas biaya), Need for Supervision (perlu untuk pengawasan), dan Interpersonal Impact (kemampuan interpersonal).

Data penelitian di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan La Tansa Gontor Department Store memiliki nilai yang sangat tinggi sebesar 84,04%, namun hal ini sangat bertolak belakang dengan data yang telah dipaparkan pada latar belakang penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan La Tansa Gontor Department Store pada indikator ketepatan waktu. Hal ini terjadi karena adanya salah satu indikator iklim komunikasi organisasi yaitu 'staf toko selalu memberikan evaluasi kerja' yang mempengaruhi indikator ketepatan waktu karyawan dalam bekerja, sehingga terjadi perubahan yang cukup signifikan pada data ketepatan waktu yang ada pada latar belakang dengan hasil data pasca penelitian.

Pada data ketepatan waktu karyawan yang ada pada latar belakang penelitian ini, menunjukkan adanya absensi karyawan dan keterlambatan karyawan dalam bekerja. Absensi karyawan La Tansa Gontor Department Store pada bulan Desember 2021 sebesar 26%. Absensi karyawan pada bulan selanjutnya yaitu bulan Januari 2022 meningkat menjadi 34%. Absensi tersebut semakin membengkak pada bulan Februari 2022, menjadi 44% sebanyak. Data tersebut menunjukkan bahwa absensi karyawan La Tansa Gontor Department Store dari bulan Desember 2021 hingga Februari 2022 semakin meningkat, hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan dalam ketepatan waktu dari tiga bulan terakhir ini semakin menurun. Sedangkan data keterlambatan karyawan La Tansa Gontor Department Store pada tiga bulan terakhir ini cukup fluktuatif dengan jumlah persentase pada bulan awal 46%, hingga pada bulan selanjutnya menurun menjadi 44%, dan pada bulan terakhir kembali meningkat menjadi 60%.

Data tersebut diambil oleh peneliti pada akhir bulan Februari, sedangkan data penilaian kinerja karyawan pada indikator ketepatan waktu yang diambil pada akhir bulan Maret, bahwa data penelitian menunjukkan ketepatan waktu karyawan La Tansa Gontor Department Store sangat tinggi dengan

persentase 89%. Hal ini juga diperkuat dengan data absensi karyawan dari rekapitulasi finger print pada bulan Maret 2022:

Tabel 7. Absensi dan Keterlambatan Karyawan

NO	BULAN	TOKO	ABSENSI KARYAWAN	KETERLAMBATAN
1	Maret 2022	Toko Buku La-Tansa	1 karyawan	2 karyawan
		Toko Olahraga La Tansa	2 karyawan	-
		Rumah Makan La Tansa	-	1 karyawan
		Apotik La Tansa	-	-
		Toko Grosir Buku La--Tansa	-	-
		Darussalam Distributor Center	1 karyawan	
Jumlah			4 karyawan	3 karyawan

Sumber : La Tansa Gontor Department Store

Data di atas menunjukkan bahwa terdapat sebagian kecil karyawan yang absen dan terlambat pada bulan Maret 2022, yaitu 4 karyawan absen tanpa keterangan yang jelas dan 3 karyawan terlambat bekerja. Hal ini menggambarkan bahwa adanya perubahan yang sangat signifikan dalam kinerja karyawan La Tansa Gontor Department Store pada indikator ketepatan waktu.

Perubahan data tersebut terjadi dikarenakan adanya evaluasi kerja pada akhir bulan februari yang dilaksanakan oleh staf toko terhadap karyawan, sehingga terjadinya perubahan yang signifikan dalam ketepatan waktu karyawan La Tansa Gontor Department Store pada bulan selanjutnya yaitu bulan maret. Hal ini diperkuat dengan data yang diperoleh peneliti pada akhir bulan Maret dalam indikator iklim komunikasi oraganisasi yaitu ‘perhatian pada tujuan- tujuan berkinerja tinggi’, data tersebut menunjukkan bahwa seluruh karyawan La Tansa Gontor Department Store setuju atas adanya evaluasi kerja yang selalu dipaparkan oleh para staf toko dengan persentase jawaban ‘setuju’ sebesar 100%. Data ini menunjukkan bahwa staf toko La Tansa Gontor Department Store selalu memberika evaluasi kerja terkait kesalahan karyawan dalam pekerjaanya, sehingga terjadinya pembenahan atas kesalahan yang dilakukan karyawan pada bulan sebelumnya.

Iklim Komunikasi dan Kinerja Karyawan La Tansa Gontor Department Store

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis korelasi pearson product moment diketahui bahwa koefisien korelasi antara iklim komunikasi organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0,822. Nilai r-hitung > r-tabel (0,822 > 0,279). Koefisien korelasi antara iklim komunikasi organisasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai 0,822. Dengan demikian nilai korelasi yang berada pada rentang 0,80 – 0,100 menunjukkan tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara iklim komunikasi orgnaisasi di La Tansa Gontor Department Store (X) dan kinerja pegawai La Tansa Gontor Department Store(Y) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian Wijayanti,(Wijayanti & Budiani, 2021) bahwa hasil penelitiannya menghasilkan r hitung>r tabel (0,452>0,4438) dengan jumlah responden 20 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sama-sama adanya korelasi antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dipaparkan oleh Ivancevich, adanya hubungan positif (tinggi) antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai dikarenakan komunikasi membantu anggota- anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga tujuan organisasi, merespon

dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan”.(Irawan & Venus, 2016) Hal ini mendukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Guzley bahwa iklim komunikasi tertentu memberikan pedoman bagi keputusan dan perilaku individu.(FARIHA & WURYANTA, 2020)

Pada uji hipotesis diketahui bahwa nilai t hitung adalah 10,005, Sedangkan besar nilai t tabel dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ adalah 2,021. Dikarenakan t hitung $10,005 > t$ tabel 2,021 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan La Tansa Gontor Department Store. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Brief dan Guzoo bahwa perubahan iklim komunikasi organisasi pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.(Pace Wayne & Don, 2001)

Berdasarkan hasil analisis regresi bahwa nilai konstanta sebesar 6,938, hal tersebut menunjukkan bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan sebesar 6,938. Koefisien regresi X sebesar 0,763 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai iklim komunikasi organisasi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,763. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y positif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Riviani, bahwa hasil penelitiannya menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,381 bertanda positif, artinya iklim komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bila variabel iklim komunikasi baik maka variabel kinerja pegawai akan naik pula.(FARIHA & WURYANTA, 2020) Maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi iklim komunikasi organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi atau r-square sebesar 0,676 atau dalam persentase sebesar 67,6%. Artinya besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel iklim komunikasi organisasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,6% dan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian Dede yang menghasil koefisien determinasi sebesar 82,1% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim komunikasi yang diberikan kepada kinerja pegawai sangat besar.(Irawan & Venus, 2016)

Rangka upaya dalam pengimplementasian alur komunikasi ini akan menciptakan iklim komunikasi yang baik sehingga tertanamkannya kinerja karyawan yang baik pula sehingga tercapai tujuan organisasi dengan maksimal. Hal ini diperkuat dengan teori Pace dan Faules mengenai indikator iklim komunikasi organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kepercayaan, keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. (Pace Wayne & Don, 2001).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan La Tansa Gontor Department Store, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim komunikasi organisasi di La Tansa Gontor Department Store memiliki nilai signifikan yang sangat baik dengan persentase sebesar 84,15%.
2. Kinerja pegawai La Tansa Gontor Department Store memiliki nilai signifikan yang sangat baik dengan persentase sebesar 84,04%.
3. Pada penelitian ini disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan La Tansa Gontor Department Store.

4. Pengaruh yang diberikan oleh variabel iklim komunikasi organisasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,6% dan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yakni tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan La Tansa Gontor Department Store, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Pemberian penghargaan atas prestasi karyawan La Tansa Gontor Department Store cukup rendah dengan persentase 10%. Hal ini menunjukkan adanya sebagian kecil karyawan yang belum merasakan adanya pemberian penghargaan terhadap prestasi yang mereka lakukan, dengan hal ini staf toko bisa menambah perhatiannya terhadap prestasi karyawan dan memberikan penghargaan sebagai apresiasi untuk memotivasi karyawan dalam semangat bekerja.
2. Sebagian kecil karyawan masih berpersepsi kurang adanya pememberikan pelatihan terkait pekerjaan toko dengan persentase 12%, maka dari itu perlu memperbanyak pelatihan-pelatihan maupun kegiatan edukasi. Seperti halnya training dan seminar yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal tersebut dapat meningkatkan pengetahuan para karyawan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan La Tansa Gontor Department Store sudah berjalan sangat tinggi, namun adanya sebagian kecil karyawan dengan persentase 10% yang masih merasa tertekan dengan adanya pengawasan staf toko terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat mendorong para staf toko untuk lebih memainkan seni dalam kepemimpinan sekaligus cara bersikap dalam melaksanakan pengawalan dan pengawasan karyawan dalam bekerja, dengan maksud agar kedua belah pihak yaitu staf toko dan karyawan mendapatkan kenyamanan satu sama lain.
1. Dengan adanya perbaikan dari sisi iklim komunikasi organisasi maupun pada kinerja karyawan, maka pada akhirnya La Tansa Gontor Department Store akan lebih siap dan mampu menghadapi persaingan yang semakin meningkat di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiniah, D. (2019). *POLA KOMUNIKASI ORGANISASI ANTARA PIMPINAN ASING DENGAN KARYAWAN LOKAL (Studi Kasus PT. Jeil Medical Global Indonesia)*. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33–43.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya)*. Kencana Prenada Media Group.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, kemampuan, pengalaman, keterlibatan, kedisiplinan sebagai faktor internal karyawan dan pembentukan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18–29.
- FARIHA, R. I., & WURYANTA, A. E. W. (2020). Pengaruh Kinerja Komunikasi Dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Birokrasi Pemrov Dki Jakarta: Sebuah Perbandingan Persepsi Atas Kepemimpinan Basuki Tjahaya Purnama Dan Anies Baswedan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(01), 1–9.
- Furqon, C. (2003). Hakikat komunikasi organisasi. *Hakikat Komunikasi Organisasi*, 2(15), 1–9.

- Gustiandri, D., Winangsih, R., & Afrilla, N. (2012). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Jendral Pajak Pratama Kantor Pelayanan Pajak Serang*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Irawan, D., & Venus, A. (2016). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai kantor keluarga berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122–132.
- Kriyantono, R., & Sos, S. (2014). *Teknik praktis riset komunikasi*. Prenada Media.
- MG, N. M. N. (2017). Peranan Interaksi Dalam Komunikasi Menurut Islam. *Warta Dharmawangsa*, 52.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Pace Wayne, R., & Don, F. F. (2001). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT. RemajaRosdakarya.
- Pangumpia, F. (2013). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di bank prisma dana Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(2).
- Panuju, R., Narena, I. K., & others. (2019). Komunikasi Organisasi Bidang Reservasi Hotel. *Jurnal Komunikasi*, 11(1), 30–41.
- Prabowo, A. D., Sahputra, D., & others. (2021). Perspektif Komunikasi dalam Pengembangan Organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1), 87–95.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pd. Pembangunan kota binjai). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 63–72.
- Romli, A. S. M. (2015). *Jurnalistik Online*. Nuansa Cendekia.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170–182.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Wijayanti, W., & Budiani, M. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan work engagement pada karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Karyawan*.