

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
(Survey pada Karyawan Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama  
Semarang)**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi**

**Disusun Oleh:**

**Rihadatul 'Aisy Hanavudha**

**NIM 21107030045**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2025**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama Mahasiswa : Rihadatul 'Aisy Hanayudha

Nomor Induk : 21107030045

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Konsentrasi : *Public Relations*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi mana pun. Skripsi ini merupakan hasil orisinal dari usaha dan penelitian saya sendiri, serta sepenuhnya bukan merupakan hasil plagiasi dari karya atau penelitian orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh dewan penguji.

Yogyakarta, 10 Maret 2025

Yang Menyatakan



Rihadatul 'Aisy Hanayudha

NIM. 21107030045

## HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA



Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 0812272 Fax. 519571 YOGYAKARTA 55281

### NOTA DINAS PEMBIMBING FM-UINSK-PBM-05-02/RO

Hal : Skripsi

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
UIN Sunan Kalijaga  
Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Setelah memberikan, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Rihadatul 'Aisy Hanayudha  
NIM : 21107030045  
Prodi : Ilmu Komunikasi  
Judul :

#### PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Survey pada Karyawan Spinning 1 PT. Kurios Utama Semarang)

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi.

Harapan saya semoga saudara segera dipanggil untuk mempertanggung-jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatian Bapak, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 10 Maret 2025  
Pembimbing

**Dr. Yani Tri Wijayanti, S.Sos., M. Si.**  
NIP : 19800326 200801 2 010

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2098/Un.02/DSH/PP.00.9/05/2025

Tugas Akhir dengan judul : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Survey pada Karyawan Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama Semarang)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RIHADATUL 'AISY HANAYUDHA  
Nomor Induk Mahasiswa : 21107030045  
Telah diujikan pada : Kamis, 17 April 2025  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 682bdf27ad0b

Ketua Sidang

Dr. Yani Tri Wijayanti, S.Sos, M.Si  
SIGNED



Valid ID: 68280fbb3292

Penguji I

Drs. Siantari Rihartono, M.Si  
SIGNED



Valid ID: 682bc8d2748ea

Penguji II

Alip Kunandar, S.Sos., M.Si  
SIGNED



Valid ID: 682c58fb8d5e5

Yogyakarta, 17 April 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.  
SIGNED



## HALAMAN MOTTO

“Kita tidak sedang berlomba dengan siapa pun dalam hidup ini, *so, enjoy your process*. Apa pun yang sedang kamu upayakan, semoga selalu diberikan kemudahan.”

-Day6-

*“Sometimes, we fall and then we rise.”*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Sebagai wujud rasa syukur dan terima kasih, karya tulis ini penulis dedikasikan kepada almamater, Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Institusi yang telah menjadi tempat belajar, berkembang, dan mempersiapkan diri untuk masa depan. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan kontribusi kecil bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi motivasi bagi generasi penerus.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini berfokus pada "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", yang disusun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Penulisan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak yang telah berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala rasa hormat, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Erika Setyani Kusumaputri, S.Psi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
2. Bapak Dr. Mokhamad Mahfud, S.Sos, M.Si. selaku Ketua Prodi Ilmu Komunikasi
3. Bapak Alip Kunandar, S.Sos, M.Si., selaku Sekretaris Prodi Ilmu Komunikasi, Dosen Pembimbing Akademik, sekaligus Dosen Penguji II, yang telah memberikan arahan selama perkuliahan serta bimbingan dan koreksi dalam penyusunan dan penyempurnaan skripsi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dr. Yani Tri Wijayanti, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar, memberikan dukungan, arahan, nasihat

serta meluangkan waktu dalam membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Bapak Drs. Siantari Rihartono, M.Si selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan bimbingan dan koreksi dalam proses penyusunan serta penyempurnaan skripsi.
6. Seluruh dosen Program Studi Ilmu Komunikasi yang telah membagikan ilmu dan wawasan berharga selama masa perkuliahan.
7. Pak Setiyono, Pak Anif dan seluruh staff Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah membantu peneliti dalam urusan administrasi.
8. Kepada Ayah Ahmad Munir Effendi dan Ibu Widiyatmi, yang selalu memberikan doa, dukungan, serta pengorbanan tanpa henti demi kebaikan putra dan putrinya. Juga kepada kakak saya, Mas Yudha yang telah banyak membantu pada saat penyusunan skripsi, serta adik-adik saya, Iwa, Ransi, dan Hamizan, yang senantiasa memberikan semangat selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Untuk Iqram Syam, terima kasih atas dukungan dan semangat yang selalu kamu berikan selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiranmu memberikan dorongan untuk terus melangkah hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini.
10. Kepada teman-teman satu bimbingan saya Nida, Ighna, Ami, Desya dan Sofia, terima kasih sudah saling menguatkan dan selalu memberikan semangat kepada peneliti.

11. Kepada teman-teman KKN Khatulistiwa Ades, Dila, Adnan, Arul, Jasmine, Kamal, dan Qawwiyy terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan di tanah Borneo, berbagi pengalaman, serta saling mendukung dan memberikan semangat hingga saat ini.
12. Teman-teman seperjuangan di kelas Ilmu Komunikasi B dan Kelas PR A, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya selama masa perkuliahan.
13. PT. Kurios Utama yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian tugas akhir dan karyawan Departemen Spinning 1 sudah bersedia menjadi responden untuk penelitian saya.
14. *For myself, thank you for all the hard work you have put in throughout this journey. Despite the challenges and difficult moments, you stayed strong and never gave up. Every long night, every tear, and every effort has led you to this moment. Be proud of how far you've come, and remember that this achievement is the result of your strength. You did it!*

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dari semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Kepada semua yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas doa, bantuan, dan dukungannya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta bahan pembelajaran bagi akademisi di mana pun berada, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian di UIN Sunan Kalijaga agar semakin berkualitas di masa mendatang

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan.....	12
D. Manfaat .....	12
E. Tinjauan Pustaka .....	13
F. Landasan Teori .....	18
G. Kerangka Pemikiran.....	27
H. Hipotesis Penelitian.....	28
I. Metodologi Penelitian .....	29
<b>BAB II GAMBARAN UMUM.....</b>	<b>43</b>
A. Profil dan Sejarah Perusahaan.....	43
B. Struktur Organisasi Perusahaan .....	47
C. Bidang Usaha Perusahaan.....	55
<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
A. Deskripsi Penelitian .....	62
B. Karakteristik Responden .....	64
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
D. Penyebaran Data Setiap Variabel .....	73
E. Uji Asumsi Klasik .....	110



F. Uji Analisis Data .....	114
G. Pembahasan.....	120
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>130</b>
A. Kesimpulan .....	130
B. Saran.....	131
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>133</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>136</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Produksi Benang PT. Kurios Utama .....	7
Tabel 2. Tinjauan Pustaka .....	17
Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Iklim Komunikasi Organisasi .....	31
Tabel 4. Operasionalisasi Variabel Produktivitas Kerja .....	32
Tabel 5. Skala Pengukuran .....	37
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 7. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	65
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Iklim Komunikasi Organisasi (X).....	68
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	70
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) .....	72
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	72
Tabel 12. Hubungan kerja antara karyawan didasari kepercayaan. ....	73
Tabel 13. Lingkungan kerja di Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama membangun kepercayaan antar karyawan. ....	74
Tabel 14. Keyakinan terhadap rekan kerja menciptakan kerja sama yang baik...	76
Tabel 15. Karyawan Departemen Spinning 1 terlibat dalam pengambilan keputusan terkait tugasnya. ....	77
Tabel 16. Pimpinan Departemen Spinning 1 aktif meminta pendapat karyawan tentang aturan perusahaan.....	78
Tabel 17. Pimpinan dan karyawan Departemen Spinning 1 berdiskusi untuk pengambilan keputusan.....	80
Tabel 18. Karyawan aktif berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. ....	81
Tabel 19. Lingkungan kerja Departemen Spinning 1 mendorong keterbukaan dalam penyampaian berpendapat. ....	82
Tabel 20. Hubungan antar karyawan di Departemen Spinning 1 didasari kejujuran dan keterbukaan. ....	83
Tabel 21. Atasan memiliki sifat keterbukaan dalam menjalin komunikasi dengan bawahan.....	84
Tabel 22. Informasi tugas tersedia dengan mudah bagi semua karyawan Departemen Spinning 1.....	85

Tabel 23. Keterbukaan informasi pimpinan mempercepat kerja sama antar departemen. ....	87
Tabel 24. Pimpinan terbuka dalam menerima laporan masalah pekerjaan. ....	88
Tabel 25. Saran karyawan Departemen Spinning 1 dianggap penting untuk perbaikan proses kerja. ....	89
Tabel 26. Masalah bawahan ditangani sesuai kepentingan perusahaan. ....	90
Tabel 27. PT. Kurios Utama Departemen Spinning 1 mengutamakan produktivitas tinggi. ....	91
Tabel 28. Karyawan Departemen Spinning 1 memperhatikan hasil pekerjaannya. ....	92
Tabel 29. Tugas diselesaikan sesuai standar PT. Kurios Utama. ....	94
Tabel 30. Karyawan Departemen Spinning 1 memiliki keahlian yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaannya. ....	95
Tabel 31. Sikap profesional tercermin dalam tugas sehari-hari di Departemen Spinning 1. ....	96
Tabel 32. Selalu berupaya meningkatkan hasil kerja dalam setiap tugas yang diberikan. ....	97
Tabel 33. Hasil kerja berdampak positif bagi perusahaan dan rekan kerja. ....	98
Tabel 34. Bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari. ....	99
Tabel 35. Konsistensi dalam meningkatkan kinerja terlihat setiap hari. ....	100
Tabel 36. Selalu terdorong untuk terus memperbaiki hasil kerja. ....	101
Tabel 37. Aktif mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja. .	102
Tabel 38. Selalu mendapat peluang untuk meningkatkan pengetahuan terkait pekerjaan. ....	103
Tabel 39. Tantangan baru menjadi sarana untuk meningkatkan kemampuan. ...	104
Tabel 40. Memiliki inisiatif untuk mempelajari hal baru dalam pekerjaan. ....	106
Tabel 41. Kualitas hasil kerja terus meningkat dari waktu ke waktu. ....	107
Tabel 42. Pekerjaan selesai secepat mungkin tanpa mengurangi kualitas. ....	108
Tabel 43. Sumber daya di Departemen Spinning 1 digunakan bijak untuk menyelesaikan tugas. ....	109
Tabel 44. Uji Normalitas. ....	111

Tabel 45. Uji Linearitas.....	112
Tabel 46. Uji Heterokedastisitas. ....	114
Tabel 47. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	116
Tabel 48. Uji Signifikansi. ....	116
Tabel 49. Koefisien Regresi Linear Sederhana.....	117
Tabel 50. Uji Hipotesis.....	120



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Grafik Produksi Benang PT. Kurios Utama .....	8
Gambar 2. Kerangka Pemikiran .....	28
Gambar 3. Struktur Organisasi .....	47
Gambar 4. Produk PT. Kurios Utama .....	59
Gambar 5. Produk PT. Kurios Utama .....	60
Gambar 6. Produk PT. Kurios Utama .....	60



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of organizational communication climate on employee work productivity in the Spinning 1 Department of PT. Kurios Utama. The organizational communication climate reflects the communication atmosphere formed within the organization and plays an important role in supporting the achievement of employee performance. This research uses a quantitative approach with a survey method. The sample consists of 139 respondents selected using a simple random sampling technique. The research instrument is a Likert-scale questionnaire, and the data were analyzed using simple linear regression with the help of IBM SPSS Statistics version 26. The results show that the organizational communication climate has a significant influence on employee work productivity, contributing 73%, while the remaining 27% is influenced by other variables beyond the scope of this study. These findings indicate that aspects such as trust, information openness, participation in decision-making, and attention to shared organizational goals are important factors in improving work productivity.*

**Keywords:** *Organizational Communication Climate, Work Productivity, Internal Communication, Human Relations*





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam era industri global, persaingan antar perusahaan menjadi hal yang tidak dapat dihindari dalam upaya mempertahankan eksistensi di tengah persaingan yang semakin ketat pada ranah industri. Fenomena ini mendorong perusahaan-perusahaan demi terus berupaya meningkatkan daya saing serta mengoptimalkan strategi bisnis mereka guna menghadapi tantangan yang ada. Salah satu imbas dari persaingan strategi bisnis tersebut ialah menciptakan lingkungan industri dimana perusahaan-perusahaan saling berlomba demi mendapatkan produktivitas yang tinggi. Perusahaan-perusahaan tersebut berusaha menekan jumlah input tetapi terus berusaha agar jumlah produk meningkat pesat.

Produktivitas yakni hubungan antara *output* baik jasa maupun barang dengan input layaknya tenaga kerja serta bahan. Dalam bidang industri, produktivitas dipandang sebagai ukuran mengenai seberapa baik sebuah perusahaan dalam menggunakan sumber daya mereka demi mencapai standar hasil dari perusahaan tersebut. Dalam kegiatan produksi, sumber daya perlu mendapatkan pengelolaan serta diatur dengan baik sebab setiap sumber daya memiliki peran tersendiri dalam menentukan tingkat produktivitas. Sumber daya yang yakni elemen paling startegis dalam sebuah organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya

manusia dapat menjadi penentu utama sebuah perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Namun disisi lain, sumber daya manusia justru dapat menjadi faktor utama pemborosan serta inefisiensi dari berbagai macam aspek dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga dari hal tersebut, keberadaan sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang baik secara keseluruhan demi meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas atau yang lebih dikenal dengan istilah 5M faktor produksi, terdiri dari *Man*, *Money*, *Machine*, *Material*, serta *Method* (Haryono, 2015 : 27). Dari kelima faktor tersebut manusia ialah yang paling menentukan produktivitas perusahaan. Manusia yakni elemen yang paling strategis dalam organisasi, hal ini harus diakui serta diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dapat dilakukan oleh manusia (Siagian, 2009 : 99). Namun, dibalik kelebihan tersebut sumber daya manusia juga memiliki karakteristik berbeda dari 4 faktor lainnya yaitu sumber daya manusia memiliki emosi serta perasaan yang tidak dimiliki oleh faktor yang lain layaknya mesin. Hal tersebut akhirnya membuat manusia memiliki kecenderungan demi terus berubah-ubah dalam waktu tertentu. Dalam konteks psikologi, yang menegaskan manusia secara psikologi akan berubah, berarti bahwasanya manusia memiliki kemampuan demi berubah serta berkembang seiring waktu. Berubahnya manusia dapat berupa perubahan dalam perilaku, keputusan, atau cara berpikir yang lebih kompleks serta dinamis (Rosmita, 2018 : 33). Perubahan perilaku yang dimiliki oleh manusia mendorong

manusia demi cenderung bertahap demi bekerja nyaman mereka serta bekerja seandainya mengikuti keegoisan manusia. Dalam mengelola serta mengatur hal tersebut perlu dilakukan perlakuan khusus agar sumber daya manusia dapat mengoptimalkan produktivitas mereka.

Iklm komunikasi organisasi yakni aspek penting yang mencakup berbagai kegiatan dalam organisasi demi menunjukkan kepercayaan kepada para anggotanya. Iklim ini memberikan kebebasan kepada anggota dalam mengambil risiko, mendorong mereka demi memikul tanggung jawab atas tugas yang dikerjakan, serta menyediakan informasi yang terbuka serta memadai tentang organisasi. Selain itu, iklim komunikasi organisasi juga mencakup kemampuan mendengarkan secara aktif, menerima informasi yang jujur serta dapat diandalkan dari anggota, serta memberikan pengarahan yang membuat anggota merasa keterlibatan mereka sangat penting dalam pengambilan keputusan organisasi. Dengan memberikan perhatian pada mutu kerja yang tinggi serta tantangan yang mendukung, iklim komunikasi organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas organisasi, sebab iklim tersebut memengaruhi usaha serta dedikasi anggota dalam menjalankan tugas (R. W. Pace & F. Faules, 2018 : 154-155).

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan yang sebelumnya telah dinyatakan oleh Fischer, Schoenfeldt serta Shaw. Mereka menegaskan kesimpulan yaitu produktivitas tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh seberapa keras seorang karyawan bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi

oleh lingkungan kerja serta alur proses yang dilalui. Faktor-faktor layaknya kualitas pekerjaan, desain tugas, pelatihan, pembaruan atau modernisasi perlengkapan serta peralatan kerja, desain produk, proses produksi yang telah dirancang, serta iklim organisasi yang ada di dalamnya, memainkan peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas tersebut (Wulandari Priharjo, 2021 : 3).

Dari uraian tersebut, menegaskan bahwasanya iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam produktivitas organisasi. Setiap organisasi memiliki tatanan struktur organisasi, mulai dari pimpinan atau atasan serta bawahan, dalam hal ini sebuah perusahaan memiliki struktur organisasi yang serupa, terdiri dari pimpinan atau atasan, manajer, kepala Departemen, serta bawahan atau disebut karyawan. Iklim antara atasan, bawahan serta karyawan tersebut harus terbangun harmonis, agar terciptanya iklim organisasi komunikasi yang baik serta mendukung produktivitas kerja dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Tiffin serta Cormick (Sutrisno, 2023 : 103) ada dua kategori faktor yang memiliki dampak terhadap produktivitas kerja. Kategori pertama ialah faktor yang berasal dari internal individu, termasuk di antaranya usia, tempramen, kondisi fisik, tingkat kelelahan, serta motivasi. Kategori kedua ialah faktor yang berada di luar individu, layaknya kondisi fisik layaknya pencahayaan, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, serta keluarga. Dengan demikian, perlakuan yang baik dari atasan atau adanya hubungan interpersonal yang positif antar karyawan dapat meningkatkan partisipasi

karyawan dalam proses produksi, yang kemudian berpengaruh pada Tingkat produktivitas kerja. Sama halnya perusahaan pada umumnya, PT. Kurios utama juga berlomba-lomba demi menciptakan produktivitas yang tinggi.

Penelitian mengenai Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Satuan Kerja Kepatuhan PT Bank Central Asia Tbk yang dilakukan oleh Pratiwi Wulandari Priharjo (Wulandari Priharjo, 2021 : 1-13) menjadi suatu penelitian relevan mengenai hubungan iklim komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja. Penelitian tersebut menunjukkan indikasi bahwasanya iklim komunikasi organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif eksplanatif dengan melakukan survei menggunakan kuesioner yang terdiri dari 120 item. Penelitian ini melibatkan 40 responden, yakni seluruh karyawan di Unit Kerja Kepatuhan PT Bank Central Asia Tbk. Tujuan utama dari penelitian ini ialah demi mengevaluasi dampak iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik layaknya korelasi rank Spearman, analisis regresi, serta t-tabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, memberikan kontribusi sekitar 41 persen terhadap varians. Namun, sisa varians tersebut diakibatkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwasanya

iklim komunikasi organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Unit Kerja Kepatuhan PT Bank Central Asia Tbk.

PT. Kurios Utama yakni perusahaan yang bergerak dalam bidang textile. PT. Kurios Utama beralamatkan di Jl. Raya Ungaran Bawen Km.9, Jatijajar, Klepu, Ungaran, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia PT. Kurios Utama memiliki visi demi mengoperasikan sebuah perusahaan yang mempunyai pengaruh yang kuat dalam industri textile berlandaskan nilai-nilai inovasi, ulet, unik yang akan menciptakan lapangan kerja serta meningkatkan sumber daya manusia dengan konsep bisnis serta manajemen modern. PT. Kurios Utama juga memiliki misi yaitu menjadi perusahaan memberikan pengaruh yang kuat industri textile.

PT. Kurios Utama merupakan perusahaan tekstil terintegrasi yang memiliki empat Departemen utama: Spinning, Knitting, Texturizing, dan Dyeing & Finishing. Setiap Departemen memiliki peran penting dalam rantai produksi tekstil, namun Departemen Spinning memegang peranan krusial sebagai titik awal proses produksi. Departemen Spinning bertanggung jawab mengolah serat atau fiber menjadi benang yang merupakan bahan dasar untuk proses selanjutnya. Benang-benang ini menjadi bahan baku utama bagi Departemen-Departemen berikutnya sehingga kualitas dan produktivitas di Departemen Spinning sangat menentukan kelancaran produksi secara keseluruhan. Departemen Knitting mengolah benang menjadi kain kaos dengan berbagai jenis dan corak seperti Single Knitt, Double Knitt, dan Dryfit menggunakan mesin-mesin dari



merek terpercaya seperti Terot, Pailung, dan Fukuhara. Departemen Texturizing merupakan Departemen baru yang memproduksi benang filament menggunakan lima unit mesin Barmag EFK seri terbaru yang menghasilkan produk seperti DTY 75/36 dan DTY 150/48 untuk memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang. Serta yang terakhir Departemen Dyeing & Finishing bertugas memberikan warna dan sentuhan akhir pada kain, menggunakan zat pewarna berkualitas dan mesin-mesin terbaru untuk memastikan hasil warna dan handling yang sempurna.

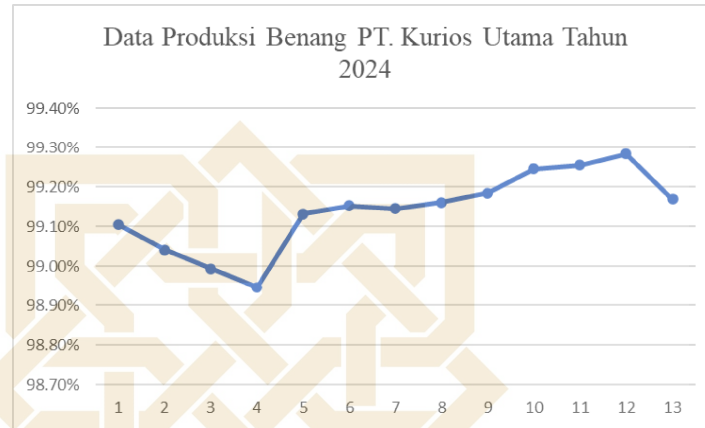
Menurut data PT. Kurios Utama, hasil produksi dari beberapa departemen menunjukkan adanya variasi dalam tingkat konsistensi operasional. Salah satu departemen di PT. Kurios Utama yaitu Departemen Spinning 1 memiliki masalah yang menarik untuk ditinjau lebih lanjut. Departemen ini secara khusus menunjukkan hasil produksi Departemen spinning yang fluktuatif. Hal tersebut mengindikasikan adanya inkonsistensi operator dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 1.  
Data Produksi Benang PT. Kurios Utama

No	Tanggal	Use	Produksi (Bale)	Produksi (Kg)	%
1	2/18/2024	9743.5	54.19	9831.45	99.10%
2	2/19/2024	9640.4	53.65	9733.66	99.04%
3	2/20/2024	10009.6	55.73	10111.36	98.99%
4	2/21/2024	10047.1	55.96	10154.16	98.95%
5	2/22/2024	9864.2	54.84	9950.59	99.13%
6	2/23/2024	10084.5	56.06	10170.83	99.15%
7	2/24/2024	10016.0	55.68	10102.40	99.14%
8	2/25/2024	9837.7	54.68	9921.01	99.16%
9	2/26/2024	9901.9	55.02	9983.28	99.18%
10	2/27/2024	9680.8	53.76	9754.39	99.25%
11	2/28/2024	9077.2	50.40	9145.42	99.25%
12	2/29/2024	8426.5	46.78	8487.31	99.28%
13	3/1/2024	7694.2	42.76	7758.71	99.17%

Sumber: PT. Kurios Utama, 2024

Gambar 1.  
Grafik Produksi Benang PT. Kurios Utama



Sumber: PT. Kurios Utama, 2024

Berlandaskan Tabel 1 dan Gambar 1 dapat terlihat bahwa hasil produksi benang (use) di PT. Kurios Utama mengalami penurunan dari tanggal 18 hingga 21 Februari 2024 dengan tingkat efisiensi yang menurun dari 99,10% menjadi 98,93%. Namun, sejak 22 Februari 2024 produktivitas menunjukkan peningkatan secara bertahap hingga mencapai 99,28% pada 29 Februari 2024. Peningkatan ini mencerminkan penggunaan bahan baku yang lebih optimal dan pengelolaan proses produksi yang lebih efisien. Evaluasi yang dilakukan perusahaan saat penurunan terjadi tampaknya menjadi pemicu kembalinya produktivitas ke tingkat yang lebih tinggi. Meskipun pada 1 Maret 2024 angka produktivitas sedikit menurun ke 99,17%, hal tersebut masih berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan, data ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas sangat dipengaruhi oleh keterlibatan aktif karyawan dalam menjaga kualitas hasil kerja.

Selaku karyawan PT. Kurios Utama sudah seharusnya sadar akan tanggung jawab serta kewajiban mereka akan tugas-tugasnya dari Departemen manapun. Hadirnya sifat tanggung jawab ini akan mempengaruhi jalannya iklim komunikasi organisasi di PT. Kurios Utama. Kemudian iklim komunikasi organisasi ini akan mempengaruhi berbagai hal yang berjalan dalam PT. Kurios Utama salah satunya yang paling utama akan mempengaruhi produktivitas. PT. Kurios Utama memiliki struktural bagi secara keseluruhan maupun di setiap Departemennya. Banyaknya karyawan yang terdapat di PT. Kurios Utama membutuhkan kontrol dari setiap sisi struktural perusahaan agar menjaga para karyawan menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya. Terjaganya iklim komunikasi organisasi menjadikan kontrol serta monitoring terhadap para karyawan akan menjadi baik. Hal tersebut dapat mengantarkan PT. Kurios Utama mencapai tujuan dari visi misi mereka serta tingkat produktivitas karyawan akan meningkat disebabkan setiap sumber daya manusia perusahaan bekerja dengan optimal.

Hal tersebut akan berbanding terbalik jikalau para karyawan melakukan tugasnya dengan tidak optimal serta tidak penuh tanggung jawab. Roeikhan Kusumayudha selaku *Head of Spinning* departemen mengaku bahwasanya para karyawan PT. Kurios Utama terkadang harus dilakukan kontrol terus menerus ataupun harus ditegur terlebih dahulu demi kembali menjalankan tugas serta pekerjaannya secara optimal. Apabila tidak dilakukan kontrol dalam waktu dekat maka beberapa karyawan

kembali tidak optimal. Dari fenomena ini kita bisa menilai bahwasanya pentingnya iklim komunikasi organisasi yang terjaga di antara atasan serta karyawan membuat perusahaan meningkat produktivitasnya. Ketika terjadi kontrol atau teguran hal tersebut dapat menjaga iklim komunikasi organisasi yang terjadi dari atasan kepada karyawan, yang membuat karyawan kembali menjalankan tugasnya secara optimal. Dari fenomena tersebut peneliti tertarik demi mengkaji mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas karyawan dengan studi kasus di Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama.

Dalam Al-Qur'an juga sejatinya terdapat pembahasan mengenai hubungan manusia dalam hal ini iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja. Ayat yang dimaksud ialah Q.S. Al-Insyirah : 7, yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: *"Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain."* (Q.S. Al-Insyirah : 7).

Dalam Tafsir Al-Mishbah karya Muhammad Quraish Shihab mengenai Surah Al-Insyirah ayat 7, kata faragha secara bahasa bermakna kosong setelah sebelumnya terisi baik dalam konteks materi maupun non-materi. Perumpamaanya seperti gelas yang penuh lalu menjadi kosong karena isinya diminum atau tumpah, atau hati yang sebelumnya diliputi kecemasan kemudian menjadi lega. Sementara itu, kata fanshab merupakan

bentuk perintah dari inshaba yang berasal dari akar kata nashaba yang berarti menegakkan sesuatu hingga tampak nyata dan mantap. Dari akar kata ini juga muncul kata nashib yang merujuk pada kondisi hasil dari kerja keras yang teguh dan konsisten. Dengan demikian ayat ini memberikan pesan penting bahwa setiap kali satu pekerjaan selesai, seorang mukmin hendaknya segera menyusulnya dengan pekerjaan lain yang dijalankan dengan kesungguhan. Di sinilah nilai produktivitas ditekankan bukan hanya dalam arti menghasilkan sesuatu secara fisik, tetapi juga dalam menjalankan aktivitas yang terus memperbaiki diri dan lingkungan secara berkelanjutan. Produktivitas yang dimaksud bukan sekadar kuantitas kerja, melainkan konsistensi dalam menciptakan hasil yang memiliki kualitas yang bagus dan manfaat nyata dalam kehidupan sehari-hari (Shihab, 2021) : 364)

Makna produktivitas sebagaimana tersirat dalam ayat tersebut dapat diterapkan dalam dunia kerja yang mana setiap individu diharapkan mampu melanjutkan setiap tugas yang telah diselesaikan dengan pekerjaan lain yang lebih bermakna dan berkualitas. Semangat untuk terus bergerak dan memperbaiki diri secara berkelanjutan selaras dengan prinsip komunikasi organisasi yang sehat. Ketika komunikasi terjalin secara terbuka dan konstruktif, semangat kerja karyawan pun akan tumbuh dan mendorong terciptanya produktivitas yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang dijalankan secara konsisten, bertanggung jawab, dan penuh kualitas.

Berdiri dari Teori Hubungan Manusia (Human Relations Theory) dan berlandaskan ayat tersebut, penelitian ini mengundang ketertarikan peneliti untuk meneliti mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan studi kasus di Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama. Teori ini menekankan bahwa hubungan yang baik antara individu dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai pentingnya iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan industri.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang masalah yang telah diuraikan peneliti di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini ialah sebagai berikut “Seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT. Kurios Utama?”

#### **C. Tujuan**

Berlandaskan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini ialah demi mengukur besaran pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Kurios Utama.

#### **D. Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.



#### 1. Manfaat Teoritis

Dilaksanakannya penelitian ini, peneliti berharap bahwasanya temuan yang diperoleh dapat menambah wawasan dalam kajian akademis di bidang Ilmu Komunikasi, khususnya dalam aspek Komunikasi Organisasi.

#### 2. Manfaat Praktis

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat serta menjadi bahan pertimbangan demi evaluasi bagi perusahaan PT. Kurios Utama

### E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini bertujuan demi membantu penulis dalam membandingkan serta mengevaluasi hasil penelitian dengan penelitian peneliti yang lain. Berikut jurnal terdahulu yang menyerupai penelitian ini:

1. Penelitian pertama yang dilakukan oleh Pratiwi Wulandari Priharjo (2021) yang memiliki judul **“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi**

**Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Satuan Kerja Kepatuhan**

**PT Bank Central Asia Tbk.”** Studi ini menemukan bahwasanya iklim komunikasi menyumbang sekitar 41% dari varians produktivitas kerja, dengan 59% sisanya disebabkan oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan

peran penting iklim komunikasi organisasi dalam mendorong produktivitas karyawan di Unit Kerja Kepatuhan PT Bank Central Asia Tbk. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik pengambilan sampel sensus terhadap 40 karyawan dari Unit Kerja

Kepatuhan. Jurnal tersebut mencakup konteks organisasi yang lebih luas, sedangkan penelitian ini berfokus secara spesifik pada Satuan Kerja Kepatuhan PT Bank Central Asia Tbk. Peneliti yang terlibat ialah karyawan Departemen Spinning 1 PT Kurios Utama Semarang.

2. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Rika Ifati Fariha serta AG Eka Wenats Wuryanta (2020) dengan judul **“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.”** Studi yang dilakukan melalui uji korelasi ini menunjukkan adanya hubungan yang lemah antara kinerja komunikasi serta iklim komunikasi. Koefisien korelasi awal ialah 0,401, dengan nilai signifikansi 0,010, yang menunjukkan tidak ada korelasi yang signifikan. Namun, koefisien tersebut meningkat menjadi 0,666, dengan nilai signifikansi 0,010, yang mengindikasikan korelasi yang lebih kuat. Metode survei, dengan populasi 40 pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dari Biro Kerjasama Luar Negeri, menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobabilitas. Tujuan utamanya ialah demi menguji hubungan antara produktivitas kerja pegawai serta iklim komunikasi organisasi, dengan tujuan demi memahami bagaimana komunikasi yang efektif berdampak pada produktivitas serta kinerja secara keseluruhan. Perbedaanannya ialah subjek pada jurnal ini yaitu Birokrasi Pemprov DKI Jakarta serta pada penelitian yang sedang

dilakukan yaitu karyawan Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama Semarang. Kemudian perbedaan lain yaitu pada jurnal ini yaitu mengenai pengaruh kinerja komunikasi sedangkan penelitian yang sedang dilakukan peneliti yaitu pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja.

3. Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Lina Nurliana (2019) dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis.”** Temuan penelitian, berlandaskan uji hipotesis penelitian, menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 21,16% menunjukkan hubungan yang signifikan. Demi mengkonfirmasi hipotesis, kami membandingkan thitung dengan ttabel. Dengan menghitung dk ( $7-2 = 5$ ), kami menemukan ttabel sebesar 2,015. Sebab thitung  $1,158 < ttabel\ 2,015$ , maka hipotesis ditolak. Penelitian deskriptif kuantitatif ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengikutsertakan seluruh pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang. Persamaan penelitian ini berfokus pada produktivitas, serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain. Perbedaannya yaitu pada jurnal ini subjek penelitiannya pada pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu karyawan Departemen

Spinning 1 PT. Kurios Utama Semarang, perbedaan lain yaitu pada jurnal ini meneliti mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti mengenai pengaruh komunikasi iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.



Tabel 2.  
Tinjauan Pustaka

No	Judul Penelitian	Nama dan Sumber	Hasil	Metode	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Satuan Kerja Kepatuhan PT Bank Central Asia Tbk.	Pratiwi Wulandari Priharjo Jurnal Visi Komunikasi, Edisi Mei 2021, Vol.20 No.1 <a href="https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/viskon/article/view/14194">https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/viskon/article/view/14194</a>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 41 persen diperoleh tentang pengaruh iklim komunikasi terhadap produktivitas kerja. Sedangkan sisanya ditunjukkan oleh variabel lain di luar model regresi. Artinya iklim komunikasi organisasi berperan dalam menciptakan produktivitas kerja pegawai Satuan Kerja Kepatuhan PT Bank Central Asia Tbk.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanatif kausal dengan menggunakan metode survey.	Persamaan jurnal ini dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti yaitu topik yang diangkat mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat menjadi pengaruh dalam sebuah organisasi/pertusahaan.	Perbedaan jurnal ini dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti yaitu subjek pada penelitian ini pada Satuan Kerja Kepatuhan PT Bank Central Asia Tbk sedangkan peneliti pada karyawan Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama Semarang.
2	Pengaruh Kinerja Komunikasi Dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Birokrasi Pemprov DKI Jakarta : Sebuah Perbandingan Persepsi Atas Kepemimpinan Basuki Tjahaja Purnama dan Anies Baswedan	Rika Ifati Fariha dan AG Eka Wenas Wuryana Jurnal Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, dan Humaniora, Edisi Agustus 2020, Vol.02 No.01, <a href="https://jurnalinelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/248">https://jurnalinelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/248</a>	Hasil dari penelitian ini adalah yaitu hasil dari uji korelasi terbukti bahwa nilai variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi yaitu sebesar 0.401 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0.010. Dilihat dari hasil sig (0.010<0.05) maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi. Sedangkan nilai variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi sebesar 0.666 dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.010. Dilihat dari hasil nilai sig (0.000<0.05) maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi.	Penelitian ini menggunakan metode survey dan bersifat eksplanatif dan jenis metode penelitian yaitu kuantitatif.	Persamaan jurnal ini dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti adalah objek yang diteliti mengenai produktivitas kerja karyawan dan kesamaan subjek yaitu iklim komunikasi organisasi.	Perbedaannya adalah subjek pada jurnal ini yaitu Birokrasi Pemprov DKI Jakarta dan pada penelitian yang sedang dilakukan yaitu karyawan Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama Semarang. Kemudian perbedaan lain yaitu pada jurnal ini yaitu mengenai pengaruh kinerja komunikasi sedangkan penelitian yang sedang dilakukan peneliti yaitu pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja.
3	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeunging Kabupaten Ciamis.	Lina Nurliana. Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, Edisi September 2019, Vol.6 No.3, <a href="https://jurnal.unigal.ac.id/dinamika/article/view/2810">https://jurnal.unigal.ac.id/dinamika/article/view/2810</a>	Hasil dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 21,16 %. Perolehan nilai tersebut menunjukkan tingkat pengaruhnya adalah cukup berarti. Jadi terdapat pengaruh yang cukup berarti antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeunging Kabupaten Ciamis. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan tabel. Untuk mencari tabel dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak (one tail test) dk : 7 - 2 = 5, maka diperoleh tabel sebesar 2.015. Jadi Thitung 1,158 < dari tabel 2.015, adalah non signifikan (Ho diterima dan Ha ditolak). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang positif antara iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Desa Ciharalang Kecamatan Cijeunging Kabupaten Ciamis" ditolak.	Jenis penelitian dalam jurnal ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif.	Persamaan penelitian dalam jurnal ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu objeknya memiliki kesamaan yaitu mengenai produktivitas.	Perbedaannya yaitu pada jurnal ini subjek penelitiannya pada pegawai di Kantor Kepala Desa Charalang Kecamatan Cijeunging Kabupaten Ciamis, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu karyawan Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama Semarang, perbedaan lain yaitu pada jurnal ini meneliti mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti mengenai pengaruh komunikasi iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sumber: Olahan Peneliti

## **F. Landasan Teori**

### **1. Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan yang terjadi di antara individu-individu dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tersebut. Menurut Pace dan Faules (R. W. Pace & F. Faules, 2018) : 31), komunikasi organisasi merupakan pertunjukan dan penafsiran pesan diantara masing-masing unit komunikasi yang merupakan bagian suatu organisasi tertentu. Komunikasi dalam organisasi berlangsung dalam berbagai bentuk, baik secara formal maupun informal serta melalui beragam media dan saluran. Secara umum, komunikasi organisasi melibatkan aktivitas penyampaian, penerimaan, dan pemrosesan informasi antar individu atau kelompok dalam lingkungan organisasi. Efektivitas komunikasi di dalam organisasi menjadi faktor penting yang mendukung terciptanya koordinasi kerja, pengambilan keputusan yang tepat, serta penciptaan suasana kerja yang kondusif.

Menurut (Liliweri, 2007), komunikasi organisasi merupakan proses komunikasi dengan struktur yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok yang tergabung dalam suatu entitas organisasi. Jalur komunikasi organisasi dapat dibagi menjadi dua yaitu jalur vertikal dan horizontal. Zelko dan Dance mengemukakan pandangan serupa bahwa komunikasi organisasi terbagi menjadi dua jenis yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal mencakup



interaksi komunikasi yang terjadi di dalam organisasi seperti komunikasi dari bawahan ke atasan dan sebaliknya serta antara sesama bawahan. Sementara itu, komunikasi eksternal melibatkan interaksi komunikasi yang dilakukan oleh organisasi dengan lingkungan luar seperti dalam proses penjualan produk, pembuatan iklan, dan hubungan dengan masyarakat umum.

## **2. Teori Hubungan Manusia**

R. Wayne Pace serta Don F. Faules (R. W. Pace & F. Faules, 2018 : 59) dalam buku Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan menyebutkan teori hubungan manusiawi sebagai salah satu dari teori perilaku organisasi serta manajemen. Teori hubungan manusia (*human relation movement*) juga dikenal dengan sebutan lain yaitu teori Neoklasik. Teori ini bermula dari Eksperimen Hawthorne yang akhirnya mengungkapkan bahwasanya faktor sosio-psikologi berpengaruh lebih besar terhadap perilaku manusia daripada faktor psikologi. Eksperimen ini menghasilkan dua kesimpulan yang kemudian dikenal sebagai Efek Hawthorne (The Hawthorne Effect). Dua kesimpulan tersebut ialah (1) Perhatian orang-orang dapat mengubah sikap serta perilaku seseorang (2) Pegawai yang memiliki kesempatan berinteraksi satu sama lainnya berpeluang demi meningkatkan moral serta produktivitas.

Mayo (1945) dalam (R. Pace & Faules, 2018 : 61) menegaskan bahwasanya aspek yang menjadi perhatian penting dalam organisasi ialah kemampuan seorang individu dalam mengungkapkan gagasan

serta perasaannya kepada orang lain, kemampuan kelompok dalam melakukan komunikasi secara efektif serta kedekatan dengan kelompok lainnya. Teori Hubungan Manusia memiliki karakteristik bahwasanya organisasi atau sebuah perusahaan dipandang sebagai sebuah sistem sosial yang dalam sistem tersebut manusia yakni element yang paling terpenting. Meningkatnya produktivitas, kepuasan kerja, serta semangat sangat ditentukan oleh faktor sosial serta psikologis. Maka dari itu, manajemen memegang peran demi menciptakan kesejahteraan para pegawai melalui pengembangan keterampilan sosial, teknis serta kepemimpinan.

Hubungan yang baik antar individu dalam organisasi ini tentunya memerlukan sebuah kondisi komunikasi yang nyaman dan terbuka, sehingga tiap anggota bisa merasa didengar, dihargai, dan dimotivasi untuk bekerja lebih produktif. Kondisi inilah yang kemudian dikenal sebagai iklim komunikasi organisasi.

### **3. Iklim Komunikasi Organisasi**

#### **a. Pengertian Iklim Komunikasi Organisasi**

Menurut Redding (1972) dalam buku Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan (R. W. Pace & F. Faules, 2018 : 154), Iklim komunikasi organisasi menumbuhkan lingkungan yang saling percaya di antara para anggotanya, memungkinkan pengambilan risiko serta mendorong tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.. Selain itu, iklim ini juga



mencakup penyediaan informasi yang transparan serta memadai mengenai organisasi, serta mendengarkan dengan seksama demi memperoleh informasi yang akurat serta jujur dari anggota. Organisasi harus secara aktif memberikan bimbingan kepada anggotanya agar mereka menyadari pentingnya peran mereka dalam pengambilan keputusan. Selain itu, perhatian terhadap kualitas pekerjaan serta pemberian tantangan juga menjadi bagian integral dari iklim komunikasi yang positif.

Mengukur iklim komunikasi organisasi sama layaknya bertanya kepada orang-orang bagaimana perasaan mereka tentang bagaimana perusahaan berkomunikasi. Ini semua tentang apa yang mereka pikirkan serta bagaimana mereka bereaksi terhadap hal-hal besar yang memengaruhi mereka, Dennis (1974) dalam (R. W. Pace & F. Faules, 2018 : 157). Meskipun analisis dilakukan pada tingkat individu, pemahaman keseluruhan tentang persepsi tersebut dapat memberikan gambaran yang berguna mengenai iklim komunikasi organisasi, terutama ketika yang diukur ialah karakteristik makro organisasi.

b. Indikator Iklim Komunikasi Organisasi

R. Wayne Pace serta Don F. Faules (R. W. Pace & F. Faules, 2018 : 159) dalam buku Komunikasi Organisasi Strategi

Meningkatkan Kinerja Perusahaan menegaskan ada enam faktor besar yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi ialah:

1. Kepercayaan

Seluruh anggota organisasi, tanpa terkecuali, perlu berupaya secara aktif demi membangun serta memelihara hubungan yang didasari oleh kepercayaan, keyakinan, serta kredibilitas, yang tercermin dalam pernyataan serta tindakan mereka.

2. Pembuatan keputusan bersama

Semua karyawan, dari tingkat atas hingga bawah, harus dilibatkan dalam pembicaraan serta berbagi ide tentang aturan serta tujuan organisasi yang penting. Mereka harus mendapatkan kesempatan demi bertemu dengan manajer di atasnya sehingga mereka dapat memiliki suara dalam membuat keputusan serta menetapkan tujuan.

3. Kejujuran

Lingkungan yang ditandai oleh kejujuran serta keterbukaan harus menjadi dasar dalam hubungan di dalam organisasi, sehingga para pegawai merasa bebas demi mengungkapkan pendapat mereka tanpa merasa khawatir, baik saat berbicara dengan rekan sejawat, bawahan, maupun atasan.

#### 4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah

Anggota organisasi harus memiliki akses yang mudah ke informasi yang terkait dengan tugas mereka saat ini. Informasi ini sangat penting demi mengoordinasikan pekerjaan dengan orang lain serta memahami konteks perusahaan yang lebih luas, termasuk para pemimpin serta rencana.

#### 5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

Setiap anggota organisasi, tanpa memandang tingkatannya, perlu mendengarkan saran serta laporan mengenai masalah yang disampaikan oleh personel di tingkat bawah dengan sikap yang terbuka serta berkelanjutan. Informasi yang berasal dari bawahan harus dianggap penting demi ditindaklanjuti, kecuali terdapat arahan yang menegaskan sebaliknya.

#### 6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Seluruh anggota organisasi, di semua tingkatan, perlu menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan berkinerja tinggi, termasuk produktivitas yang optimal, kualitas yang tinggi, serta biaya yang rendah, serta memberikan perhatian yang besar terhadap rekan-rekan mereka dalam organisasi.

#### 4. Produktivitas Kerja

##### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Edy Sutrisno (Sutrisno, 2023 : 99) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan bahwasanya produktivitas kerja ialah tentang seberapa banyak hal yang dapat Anda selesaikan dengan apa yang Anda miliki. Produktivitas kerja ialah rasio antara barang yang Anda hasilkan (barang atau jasa) serta barang yang Anda investasikan (tenaga kerja, material, uang). Produktivitas memberi tahu Anda seberapa efisien Anda dalam menghasilkan sesuatu. Selain itu, Tohardi (2002) dalam (Sutrisno, 2023 : 100), produktivitas kerja ialah tentang memiliki pola pikir positif serta berusaha memperbaiki pengalaman masa lalu. Mereka percaya bahwasanya setiap hari harus lebih baik dari hari sebelumnya, serta bahwasanya hari esok akan lebih baik lagi. Senada dengan itu, pendapat Ravianto (1991) dalam (Sutrisno, 2023 : 100) juga mendukung bahwasanya produktivitas dipandang sebagai suatu sikap tidak cepat merasa puas akan sesuatu pencapaian sehingga akan berusaha melakukan peningkatan kemampuan serta pengembangan diri yang menunjukkan keyakinan hari ini harus lebih baik dari kemarin serta hari esok harus lebih baik dari hari ini.

## b. Indikator Produktivitas Kerja

Edy Sutrisno (Sutrisno, 2023 : 104) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menegaskan bahwasanya indikator demi mengukur produktivitas kerja ialah:

### 1. Kemampuan

Kemampuan demi menyelesaikan tugas ialah hal yang penting bagi seorang karyawan. Kinerja mereka sangat dipengaruhi oleh keahlian yang dimiliki serta sikap profesionalisme dalam bekerja. Ini memungkinkan mereka demi menyelesaikan tugas-tugas yang mereka emban dengan baik.

### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Usaha demi meningkatkan hasil kerja ialah tujuan yang ingin dicapai. Hasil dari suatu tugas memberikan pengaruh yang dirasakan baik oleh pelaksana maupun pihak yang mendapatkan manfaat. Sangat penting demi mengoptimalkan produktivitas kerja bagi setiap individu yang terlibat dalam suatu kegiatan.

### 3. Semangat kerja

Ialah usaha demi mencapai peningkatan dibandingkan dengan hari sebelumnya atau melakukan usaha yang lebih baik daripada hari sebelumnya. Hal ini

dapat terlihat dari etos kerja serta hasil yang diperoleh pada satu hari yang dibandingkan dengan hari sebelumnya.

#### 4. Pengembangan diri

Selalu berusaha demi meningkatkan kemampuan kerja melalui pengembangan diri. Proses pengembangan diri dapat dilakukan dengan memperhatikan tantangan serta harapan yang berkaitan dengan situasi yang akan dihadapi.

#### 5. Mutu

Selalu berupaya demi meningkatkan kualitas (mutu) yang lebih baik daripada yang telah dicapai sebelumnya.

Mutu mencerminkan hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

#### 6. Efisiensi

Ini ialah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan.

## G. Kerangka Pemikiran

Dalam menyusun kerangka pemikiran, terdapat 3 tahapan proses pemikiran *logical construct*, yaitu:

1. *Conceptioning*: Asumsi dasar teori hubungan manusia (Elton Mayo, 1930) menekankan komunikasi organisasi sebagai suatu hal yang mendukung demi mencapai tingkat produktivitas.

Komunikasi >> Produktivitas

2. *Judgment*:

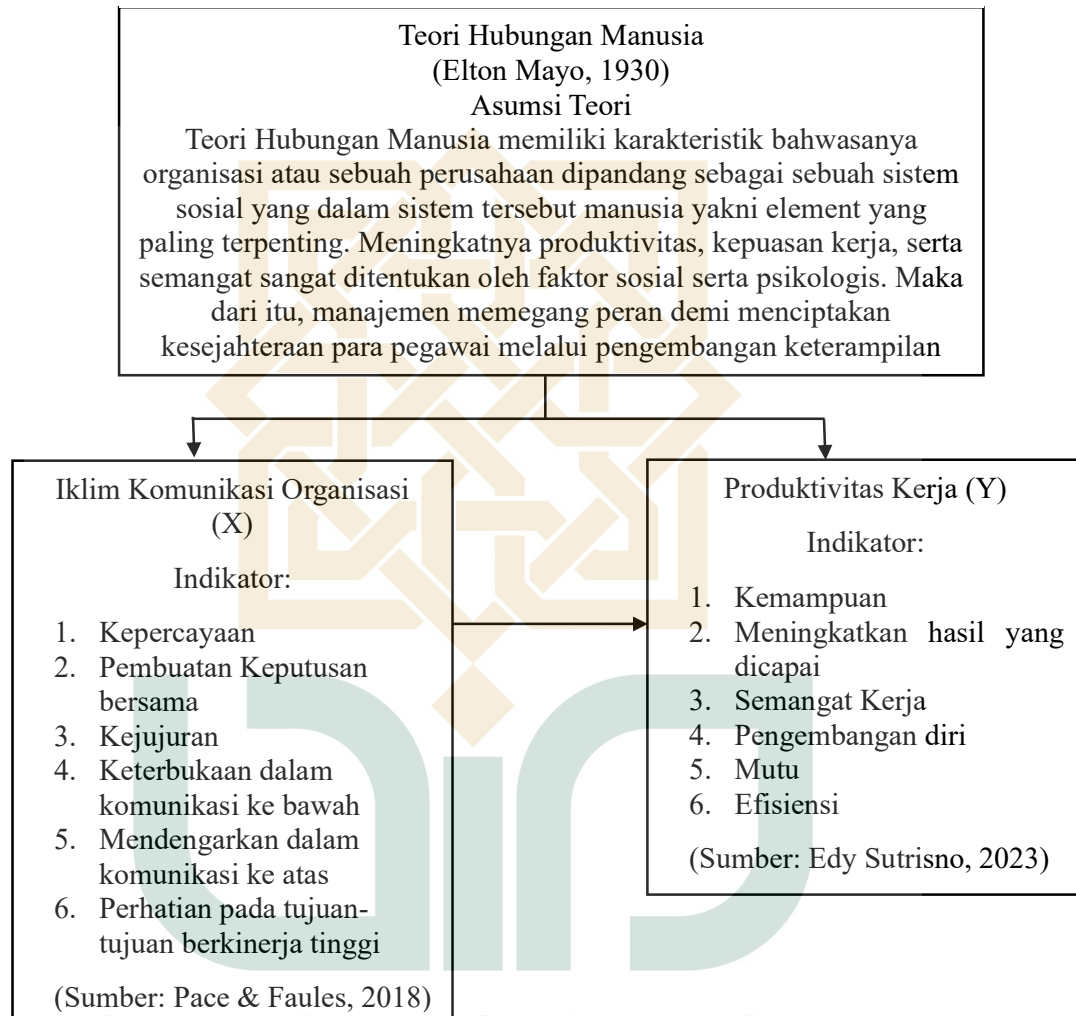
Variable-variabel utama teori

Iklim Komunikasi Organisasi >> Produktivitas Kerja

3. *Reasoning*:

Rumusannya: “Apabila iklim komunikasi organisasi dapat berjalan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan meningkat”

Gambar 2.  
Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Peneliti

## H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yakni jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian dengan pembuktian melalui upaya pengujian. Berlandaskan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan demi mengukur besaran pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan di



Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama. Hipotesis yang dapat dirumuskan oleh peneliti dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat besaran pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan di Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama.

Ha : Terdapat besaran pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan di Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama.

## **I. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis atau metode penelitian**

Studi ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, yang didasarkan pada gagasan positivisme. Dalam metode ini, peneliti memilih kelompok atau sekelompok orang tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, serta menganalisis data secara kuantitatif serta statistik. Tujuan dari metode ini ialah demi memeriksa apakah apa yang telah kita ketahui itu benar (Sugiyono, 2021 : 16). Filsafat positivism berpandangan bahwasanya realitas atau gejala. Fenomena itu dapat diklasifikasikan, relative tetap, konkrit, teramati, dapat diukur, serta memiliki hubungan gejala yang bersifat sebab-akibat (Sugiyono, 2021 : 10-11). Metode ini disebut sebagai metode kuantitatif sebab data yang diperoleh dalam penelitian ini berbentuk angka-angka serta analisis dilakukan dengan menggunakan statistik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan survei eksplanatif. Metode survei ini yakni teknik penelitian kuantitatif yang digunakan demi mengumpulkan data dari sumber alami (bukan buatan) di lokasi tertentu. Namun, peneliti melakukan perlakuan dalam proses pengumpulan data, layaknya menyebarkan kuesioner, melakukan tes, serta wawancara terstruktur, serta metode lainnya. Perlakuan ini berbeda dari eksperimen (Sugiyono, 2021 : 10-11). Metode penelitian yang diterapkan ialah survei eksplanatif, yang yakni pendekatan penelitian yang dilakukan pada populasi, baik yang besar maupun kecil, tetapi data yang dikumpulkan berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut (Priyono, 2016 : 38). Dengan demikian, penelitian ini dapat mengidentifikasi kejadian-kejadian relatif, distribusi, serta hubungan antar variabel (Sugiyono, 2021 : 11).

## 2. Definisi Operasional

Tabel 3.  
Operasionalisasi  
Variabel Iklim Komunikasi Organisasi

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
1	Iklim Komunikasi Organisasi	Kepercayaan	1. Saya merasa bahwasanya hubungan kerja di antara karyawan Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama didasarkan pada rasa saling percaya.
			2. Saya merasa bahwasanya lingkungan kerja di Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama mendukung rasa percaya dalam bekerja sama antar karyawan.
			3. Saya percaya bahwasanya keyakinan terhadap rekan kerja membantu terciptanya kerja sama yang baik.
		Pembuatan keputusan bersama	1. Menurut saya, karyawan pada Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya.
			2. Pimpinan Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama sering bertanya dan minta pendapat karyawan soal aturan perusahaan. organisasi meningkatkan rasa kepemilikan.
			3. Pimpinan dan karyawan Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama sering berbicara bersama demi mengambil keputusan. lebih baik.
			4. Saya melihat karyawan aktif ikut serta dalam proses pengambilan keputusan. memberikan pandangan yang lebih luas.
		Kejujuran	1. Lingkungan kerja Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama mendorong saya demi terbuka dalam menyampaikan pendapat. anggota tim.
			2. Saya merasa bahwasanya hubungan antar karyawan di Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama didasari oleh kejujuran dan keterbukaan.
			3. Saya merasa bahwasanya atasan memiliki sifat keterbukaan dalam menjalin komunikasi dengan bawahan.
		Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah	1. Saya setuju bahwasanya informasi terkait tugas tersedia dengan mudah bagi semua karyawan Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama.
			2. Saya percaya bahwasanya keterbukaan informasi dari pimpinan membuat kerja sama antar departemen lebih cepat. antar karyawan di berbagai departemen.
		Mendengarkan dalam komunikasi ke atas	1. Bagi saya, pimpinan menunjukkan sikap terbuka dalam menerima laporan terkait masalah pekerjaan. dengan baik.
			2. Saya merasa bahwasanya saran dari para karyawan Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama dianggap penting dalam perbaikan proses kerja.
			3. Saya setuju masalah dari bawahan ditangani sesuai kepentingan perusahaan.
		Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi	1. Saya yakin PT. Kurios Utama selalu mengutamakan pencapaian produktivitas tinggi.
			2. Menurut saya, karyawan Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama menunjukkan perhatian terhadap pekerjaan yang dihasilkan.

Sumber: Olahan Peneliti

Tabel 4.  
Operasionalisasi  
Variabel Produktivitas Kerja

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
2	Produktivitas Kerja	Kemampuan	1. Saya yakin bahwasanya tugas selalu diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan PT. Kurios Utama.
			2. Saya merasa keahlian yang dimiliki karyawan Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama cukup memadai demi menyelesaikan pekerjaan.
			3. Saya melihat bahwasanya sikap profesional tercermin dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama.
		Meningkatkan hasil yang dicapai	1. Saya selalu melakukan upaya demi meningkatkan hasil kerja pada setiap tugas yang diberikan.
			2. Saya setuju bahwasanya hasil kerja memberikan dampak positif bagi perusahaan dan rekan kerja.
		Semangat kerja	1. Saya merasa bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari.
			2. Konsisten dalam meningkatkan kinerja saya terlihat setiap harinya.
			3. Saya selalu merasa terdorong demi terus memperbaiki hasil kerja.
		Pengembangan diri	1. Saya secara aktif selalu mengikuti pelatihan atau kegiatan yang mendukung peningkatan keterampilan kerja.
			2. Saya selalu mendapatkan peluang demi meningkatkan pengetahuan terkait pekerjaan.
			3. Tantangan baru yang saya hadapi terasa sebagai sarana demi meningkatkan kemampuan.
			4. Saya memiliki inisiatif demi mempelajari hal baru yang sesuai dengan pekerjaan. meningkatkan produktivitas saya.
		Mutu	1. Kualitas hasil kerja saya terus saya tingkatkan dari waktu ke waktu.
		Efisiensi	1. Pekerjaan saya selesai dengan waktu yang secepat mungkin tanpa mengurangi kualitas.
			2. Sumber daya yang tersedia di Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama digunakan dengan bijak dalam menyelesaikan tugas.

Sumber: Olahan Peneliti

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

### 3. Populasi dan Teknik Sampling

#### a. Populasi

Populasi merujuk pada area yang ditentukan oleh peneliti demi diteliti, yang terdiri dari subjek atau objek dengan kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti demi dianalisis serta diambil kesimpulannya. Populasi tidak hanya mencakup jumlah subjek atau objek yang diteliti, tetapi juga meliputi semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2021 : 126). Berlandaskan data yang diberikan oleh Roeikhan Kusumayudha selaku *Head of Spinning* Departemen pada wawancara tanggal 21 Mei 2024, maka penentuan populasi dalam penelitian ini ialah sebesar 213 yaitu seluruh karyawan departemen spinning 1 PT. Kurios Utama.

#### b. Sample Size

Sampel penelitian memberi kita gambaran sekilas tentang keseluruhan populasi. Kita dapat mengetahui berapa banyak sampel yang kita butuhkan menggunakan Rumus Slovin. Rumus ini membantu kita menghitung ukuran sampel jikalau kita sudah mengetahui ukuran populasi, layaknya 213 karyawan di departemen pemintalan PT. Kurios Utama. Berikut ini populasinya:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

$n$  : ukuran sampel

$N$  : ukuran populasi

$e$  : % kelonggaran ketidaktelitian sebab kesalahan pengambilan sampel (5%)

Berlandaskan rumus di atas, dapat diketahui bahwasanya sampel yang diambil dari data populasi karyawan departemen spinning 1 PT. Kurios Utama ialah sebagai berikut:

$$n = \frac{213}{1 + 213 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{213}{1 + 0,5325}$$

$$n = \frac{213}{1,5325}$$

$$n = 139$$

c. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, digunakan teknik yang disebut Probability Sampling. Ini berarti bahwasanya setiap orang dalam populasi memiliki peluang yang sama demi dipilih sebagai bagian dari sampel (Sugiyono, 2021 : 136). Demi jenis sampling yang peneliti gunakan dalam *Probability Sampling* ialah *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* ialah teknik pengambilan

sampel yang dilakukan secara acak serta tidak memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2021 : 138).

#### **4. Jenis Data**

##### **a. Data Primer**

Data primer yakni bahan mentah yang digunakan oleh para pengumpul data demi mengumpulkan informasi. Data primer berasal dari sumber-sumber layaknya kuesioner atau wawancara langsung dengan para ahli. Dalam penelitian ini, kami menggunakan kuesioner demi mengumpulkan data primer.. (Sugiyono, 2021 : 199)

##### **b. Data Sekunder**

Menurut (Sugiyono, 2021 : 194) Data sekunder yakni data penelitian yang tidak berkaitan langsung dengan penyediaan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, kami menggunakan dokumentasi serta wawancara demi mengumpulkan data sekunder. Dokumentasi menurut (Sugiyono, 2021 : 82) yakni metode pengumpulan data serta informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, angka tertulis, serta gambar, layaknya laporan serta uraian yang dapat mendukung penelitian. Wawancara menurut (Sugiyono, 2021 : 195) yakni teknik pengumpulan data yang melibatkan pihak-pihak yang berwenang. Dalam penelitian ini, kami menggunakan jurnal serta buku sebagai sumber data sekunder.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut

### a. Kuesioner

Kuesioner yakni salah satu cara pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden (Sugiyono, 2021 : 199). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup, yaitu responden hanya diminta demi menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti membuat instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun melalui platform *Google Form* dan disebarakan secara *online* kepada responden. Peneliti dalam proses penyebarannya dibantu oleh Fitri selaku Admin Departemen Spinning 1 yang bertindak sebagai perantara dalam mendistribusikan kuesioner kepada para karyawan di departemen tersebut. Hal ini dilakukan untuk memastikan kuesioner dapat tersebar secara efektif dan menjangkau seluruh responden yang ditargetkan dalam penelitian ini.

Peneliti menggunakan skala likert demi mengukur respons responden. Menurut (Sugiyono, 2021 : 93) skala likert yakni salah satu cara demi mengukur sikap, pendapat, serta persepsi terhadap hal-hal yang bersifat sosial. Skala ini menguraikan variabel-variabel menjadi indikator, yang kemudian digunakan demi membuat



pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari pernyataan-pernyataan tersebut ialah:

Tabel 5.  
Skala Pengukuran

STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1
TS	Tidak Setuju	Skor 2
N	Netral	Skor 3
S	Setuju	Skor 4
SS	Sangat Setuju	Skor 5

Sumber: Sugiyono, 2021 : 94

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai metode demi mengumpulkan data melalui sesi tanya jawab dengan pemimpin, otoritas terkait, atau pihak lain yang memiliki keterkaitan langsung dengan objek penelitian. Metode ini juga diterapkan ketika peneliti ingin melakukan penelitian awal guna mengidentifikasi permasalahan yang perlu diteliti serta demi memperoleh informasi yang lebih mendalam (Sugiyono, 2021 : 195). Peneliti melakukan wawancara

dengan Roeikhan Kusumayudha yang menjabat sebagai *Head of Department Spinning 1* PT. Kurios Utama. Wawancara tersebut dilaksanakan secara daring melalui media *WhatsApp* untuk memperoleh informasi yang mendalam serta relevan mengenai permasalahan yang diteliti di departemen tersebut. Dalam penelitian ini, wawancara berfungsi sebagai teknik pengumpulan data demi mengidentifikasi fenomena yang diteliti, memperoleh informasi

internal perusahaan, serta memahami struktur organisasi beserta distribusi tugas serta tanggung jawab di dalamnya.

## 6. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2021 : 175) validitas dalam penelitian mengacu pada tingkat keakuratan antara informasi yang terkandung dalam objek dengan informasi yang dikumpulkan oleh peneliti demi menentukan kebenaran objek tersebut. Pengujian validitas layaknya memeriksa apakah alat penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Peneliti melakukannya dengan melihat seberapa baik setiap pertanyaan dalam survei cocok dengan skor keseluruhan.

Jikalau korelasinya lebih tinggi daripada nilai dalam tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) serta positif, maka pertanyaannya valid. Namun jikalau korelasinya lebih rendah, maka pertanyaannya tidak valid.

Dalam penelitian ini, digunakan SPSS demi melakukan uji validitas. Peneliti menggunakan teknik korelasi Pearson Product

Moment. Rumusnya ialah:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$  = jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$  = jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$  = jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$  = jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$  = jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas layakanya halnya pemeriksaan reliabilitas pada kuesioner. Uji reliabilitas mengukur seberapa konsisten hasil yang diperoleh ketika Anda mengukur hal yang sama dua kali atau lebih (Sugiyono, 2021 : 176). Dalam penelitian ini, kami menggunakan uji reliabilitas demi melihat seberapa konsisten hasil yang diperoleh demi gejala yang sama. Kami menggunakan indeks yang menunjukkan seberapa reliabel alat ukur tersebut.

Kami menggunakan SPSS for Windows serta teknik Cronbach Alpha demi melakukan uji reliabilitas. Suatu variabel dianggap reliabel jikalau nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih tinggi dari

r tabel atau lebih dari 0,600. Berikut rumus Cronbach Alpha:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

**Keterangan:**

$r_{11}$  = Reliabilitas yang dicari

$n$  = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma_t^2$  = jumlah varian skor tiap-tiap henti

$\sigma_t^2$  = Varian total

## 7. Analisis Data

Analisis data menurut (Sugiyono, 2021 : 206) layaknya pekerjaan yang melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber serta kemudian menganalisisnya demi mengungkap pola serta wawasan. Ini melibatkan pengelompokan data berlandaskan berbagai faktor, meringkas data, menyajikalaun temuan, menghitung statistik yang relevan, serta menguji hipotesis demi menjawab pertanyaan serta menarik kesimpulan.

### a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2021 : 234) Uji normalitas ialah pekerjaan yang memeriksa apakah data demi variabel dependen serta independen dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Keputusan mengenai normalitas model regresi dapat diambil berlandaskan:

- a. Jikalau data tersebar di sepanjang garis diagonal serta tampak mengikuti polanya, maka model regresi diasumsikan baik-baik saja.
- b. Namun, jikalau data tersebar jauh dari garis diagonal, tidak mengikuti arah, serta histogram tidak tampak layaknya distribusi normal, maka model regresi mungkin tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Uji Linearitas

Uji linearitas menurut (Ghozali, 2021 : 167) yakni metode yang digunakan demi memastikan apakah model yang digunakan telah sesuai atau belum. Dalam uji asumsi klasik, uji linearitas dilakukan demi mengetahui apakah hubungan antara variabel dalam model bersifat linear atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menguji garis regresi antara variabel yang dianalisis. Hubungan antar variabel dapat dikatakan linear apabila nilai Sig lebih besar dari 0,05.

- c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2021 : 178) yakni salah satu cara demi memeriksa apakah residual dalam suatu model regresi tidak sama serta apakah residual tersebut bervariasi dari satu observasi ke observasi lainnya. Salah satu cara demi menguji hal tersebut ialah dengan uji Glejser. Uji

Glejser bekerja dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai Abs\_RES atau residual. Jikalau nilai p (nilai Sig) lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat tanda heteroskedastisitas. Namun jikalau nilai p kurang dari 0,05, maka terdapat tanda heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana demi memprediksi keadaan (kenaikan atau penurunan) variabel dependen (kriteria), dengan menggunakan satu variabel independen sebagai prediktor yang diubah (dinaikkan atau diturunkan nilainya). Menurut (Sugiyono, 2021 : 252) rumus dari regresi linear sederhana ialah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

$Y$  = variabel dependen yang diprediksi

$X$  = variabel independen dengan nilai tertentu

$a$  = nilai intercept (konstan) atau nilai  $Y$  ketika  $X = 0$

$b$  = koefisien regresi, yaitu angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Jika  $b$  (+), maka terjadi kenaikan, dan nilai  $a$  dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{\sum y (\sum x^2) - \sum x \sum xy}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Nilai  $b$  dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memberikan kontribusi sebesar 73% terhadap peningkatan produktivitas kerja, sementara 27% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

Temuan penelitian bahwa iklim komunikasi organisasi yang positif, yang tercermin melalui kepercayaan, keterbukaan informasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kejujuran, dan perhatian terhadap tujuan bersama yang berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Aspek-aspek tersebut sebagaimana diukur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif di lingkungan organisasi dapat menjadi landasan dalam meningkatkan produktivitas kerja secara optimal. Dengan demikian pengelolaan iklim komunikasi organisasi yang baik merupakan strategi penting dalam Upaya produktivitas kerja karyawan.

## **B. Saran**

Berlandaskan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari bahwasanya penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang dapat menjadi peluang bagi penelitian selanjutnya. Akan tetapi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia akademik maupun praktisi di bidang komunikasi organisasi. Beberapa saran yang dapat diberikan ialah sebagai berikut:

### **1. Bagi PT. Kurios Utama Departemen Spinning 1**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas iklim komunikasi organisasi guna menunjang produktivitas kerja karyawan. Berlandaskan hasil penelitian, ditemukan bahwasanya aspek kepercayaan, keterbukaan informasi, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, perusahaan disarankan demi lebih memperkuat transparansi komunikasi, memperluas keterlibatan karyawan dalam diskusi terkait kebijakan perusahaan, serta mengoptimalkan sistem evaluasi kinerja yang bersifat dua arah. Dengan adanya perbaikan dalam strategi komunikasi organisasi, diharapkan produktivitas karyawan dapat terus meningkat serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta efisien.



## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berlandaskan hasil penelitian ini, variabel iklim komunikasi organisasi terbukti memberikan pengaruh sebesar 73% terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Spinning 1 PT. Kurios Utama, sedangkan 27% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, penelitian berikutnya disarankan demi menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja, layaknya budaya organisasi, kepuasan kerja, atau motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada satu departemen dalam perusahaan tertentu, sehingga penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan meneliti industri atau sektor yang berbeda guna mendapatkan hasil yang lebih general serta komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- Firdausya, F. A., & Indawati, R. (2023). Perbandingan Uji Glejser dan Uji Park dalam Mendeteksi Heteroskedastisitas pada Angka Kematian Ibu di Provinsi Jawa Timur Tahun 2020. *Jurnal Ners*, 7(1).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss 26*. Badan Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. (2015). *Manajemen Produksi dan Operasi Untuk Manajer Dan Magister* (H. Mintardja, Ed.; 2nd ed.). PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hastuti, R. A., Bodroastuti, T., & Widiastuti, T. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmiah Aset*, 23(2), 167–178. <https://doi.org/10.37470/1.23.2.186>
- Indra Ari Irvan, Muhammad Win, Afgani, & Muhammad Isnaini. (2023). Filosofi Penelitian Kuantitatif dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(4).
- Liliweri, A. (2007). *Makna Budaya dalam Komunikasi Antar Budaya*. LkiS Yogyakarta.
- Muspawi, M., Mika, Viola, M. A., & Karmila. (2023). Iklim Komunikasi Organisasi. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 11(2), 32–37.
- Nasrullah, N., Askolani, & Sutrisna, A. (2023). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Terhadap Karyawan PT Nata Bersaudara Sejahtera)*. 212–223. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>

- Nevira, L., Putri, T., & Triana, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(1).
- Pace, R., & Faules, D. (2018). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (D. Mulyana, Ed.; 10th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Publishing.
- PT. Kurios Utama. (2024). *PT. Kurios Utama*.
- Rangkuti, M. R. W. (2021). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Jiem of Islamic Education Management*, 7(1).
- Rokhmad Slamet, & Sri Wahyuningsih. (2022). Validitas dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen & Bisnis*.
- Rosmita. (2018). Manusia Dalam Perspektif Psikologi dan Islam. *Jurnal Masyarakat Madani*, 33.
- Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya: Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Humaniora*, 1(3), 309–316. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (Vol. 1). [www.penerbitbukumurah.com](http://www.penerbitbukumurah.com)
- Shihab, M. Q. (2021). *Tafsir Al-Mishbah* (Vol. 15). Lentera Hati.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta.
- Sintia, I., Pasarella, M. D., & Nohe, D. A. (2022). Perbandingan Tingkat Konsistensi Uji Distribusi Normalitas pada Kasus Tingkat Pengangguran di Jawa. *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, Dan Aplikasinya*.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Ketiga)*. Alfabeta.

Sukarmadi. (2022). Pengaruh Penerapan Bimbingan Teknis Terhadap Nilai Hasil Uji Tingkat Kompetensi Peserta Didik Teknik Kendaraan Ringan Otomotif di SMKN 1 Blitar. *Jurnal Pembelajaran Dan Ilmu Pendidikan*, 2(4), 597–605. <https://doi.org/10.28926/jpip.v2i4.584>

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (12th ed.). Kencana.

Wulandari Priharjo, P. (2021). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Satuan Kerja Kepatuhan PT Bank Central Asia Tbk. *Jurnal Visi Komunikasi*, 20, 1–13.