

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS ESA UNGGUL

Devi Rulianti Latif, Halomoan Harahap
Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Esa Unggul
Jalan Arjuna Utara No 9 Kebon Jeruk Jakarta 11510
devi.latif@esaunggul.ac.id

Abstracts

The influence of organizational communication climate on work motivation and employee work discipline at Esa Unggul University (EUU). According to Pace & Don F. Faules (2001, the communication climate plays a central role in encouraging members of the organization to put effort into their work in the organization. This research uses a survey method and questionnaire to collect data. The research results are: (1) communication climate has a significant effect on work motivation, (2) communication climate has no impact on work discipline, and (3) work motivation has no effect on work discipline. The suggestions are: 1) maintaining a pleasant communication climate to obtain positive results and be in line with EUU's vision and mission, 2) reinforcing existing regulations and penalties/sanctions to provide a deterrent effect for employees commit violations or mistakes, and 3) top management is to think of various ways to revive the motivation and sense of responsibility of EUU's employees, especially those who have worked for more than five years. It aims to keep them able to work with high motivation, which ultimately produces employees who have good discipline, high dedication, and loyal to the institution EUU).

Keywords: *organizational communication climate, work motivation, work discipline*

Abstrak

Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan di universitas Esa Unggul (UEU). Menurut Pace & Don F. Faules (2001); iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi. Metode penelitian menggunakan survei dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. Hasil penelitian; (1) iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, (2) iklim komunikasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan (3) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Saran yang diberikan; 1) mempertahankan iklim komunikasi yang sudah baik agar diperoleh hasil yang positif dan sejalan dengan visi serta misi UEU, 2) lebih mempertegas lagi peraturan dan hukuman/sanksi yang ada dengan tujuan memberikan efek jera bagi karyawan yang melakukan pelanggaran atau kesalahan, dan 3) Top Management secara bersama-sama memikirkan berbagai macam cara untuk membangkitkan lagi motivasi dan rasa tanggung jawab karyawan UEU, terutama karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 (lima) tahun. Hal ini bertujuan agar mereka tetap dapat bekerja dengan motivasi tinggi yang pada akhirnya menghasilkan karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik, dedikasi yang tinggi serta loyal pada institusi (UEU).

Kata kunci: iklim komunikasi organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja

Pendahuluan

Komunikasi dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan salah satu hal yang memegang peranan penting di dalam kehidupan suatu perusahaan. Begitu pula dengan iklim

komunikasi perusahaan, hal ini merupakan salah satu hal yang harus menjadi perhatian yang utama dari berbagai pihak, karena iklim komunikasi dalam suatu perusahaan mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada didalamnya. Di sisi lain, motivasi karyawan berperan penting dalam mendukung proses tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi diartikan juga sebagai sesuatu yang dapat menggerakkan dan mengendalikan perilaku seseorang. Motivasi merupakan sumber yang menghasilkan dorongan kepada seseorang dalam mengambil suatu perbuatan atau keputusan yang diinginkannya, sedangkan motivasi dapat disebut juga sebagai pemicu seseorang untuk melakukan suatu hal. Jika seseorang memiliki motivasi maka orang tersebut akan sekuat tenaga berusaha untuk meraih tujuan yang diharapkan. Motivasi dipicu karena adanya tujuan yang akan dicapai dan hal ini berhubungan erat dengan kebutuhan seseorang.

Kedisiplinan dapat diartikan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang mengacu kepada deskripsi pekerjaan dan searah dengan harapan institusi/perusahaan. Tindakan yang dimaksud harus sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan serta bermuara ke tujuan dan harapan bersama. Sikap mental tersebut perlu ditanamkan dan dibentuk sejak dini, karena apabila disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Hal ini berhubungan dengan ditegakannya aturan dan tata tertib di dalam perusahaan. Dapat kita temukan pula ada sebagian karyawan yang tidak menginginkan adanya peraturan yang terlalu keras atau cenderung otoriter, menyebabkan karyawan merasa ketakutan dan berada dalam tekanan. Kondisi tersebut menimbulkan permasalahan serta dapat mengurangi produktivitas karyawan dalam bekerja. Karyawan cenderung lebih menghargai dan mengikuti peraturan atau

tata tertib yang bersifat fleksibel terhadap kondisi karyawan.

Motivasi dan kedisiplinan karyawan mempengaruhi pula kualitas pelayanan (*service quality*) yang ada di perusahaan/institusi, hal ini dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para konsumen atas pelayanan yang nyata-nyata mereka terima/peroleh dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka harapkan/inginkan terhadap atribut-atribut pelayanan suatu perusahaan (Harahap, 2015). Akan tetapi tidak mudah bagi perusahaan untuk menghasilkan SDM yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin kerja yang baik, karena hal ini sangat tergantung atas iklim kerja di dalam perusahaan tersebut.

Disiplin kerja karyawan Universitas Esa Unggul (UEU) menunjukkan adanya kondisi yang cukup rendah, hal ini dapat terlihat dari data yang diperoleh dari Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) pada bulan Oktober, November dan Desember 2017 (3 bulan berturut-turut) seperti terlambat datang, tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan (mangkir), izin, sakit, dinas keluar kantor, cuti, maupun pulang kerja mendahului jam kerja. Jumlah Fakultas / Biro / Lembaga di UEU adalah sebanyak 40 (empat puluh) dengan karyawan sebanyak 400 orang, sedangkan rata-rata jam kerja normal yang seharusnya dijalankan oleh semua karyawan adalah 176 jam pada bulan Oktober dan November serta 120 jam pada bulan Desember. Terlihat jelas bahwa rata-rata jam yang dijalankan oleh karyawan setiap Fakultas/Biro/lembaga terlihat banyak dibawah jam rata-rata normal tersebut, yaitu 156,9 jam rata-rata pada bulan Oktober 2017 dan 157,6 jam rata-rata pada bulan November 2017 sedangkan pada bulan Desember 2017 rata-rata jam kerja karyawan UEU sebesar 110,6 jam.

Hal ini di duga karena kurangnya motivasi kerja dan belum terciptanya iklim komunikasi yang baik di lingkungan internal perusahaan, yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja para karyawan. Padahal kedisiplinan memegang peranan penting terhadap kinerja serta prestasi seorang karyawan, dengan kata lain semakin baik disiplin seorang karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang diraihinya. Tanpa motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang maksimal, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Motivasi karyawan yang tinggi dan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh pula dengan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan membutuhkan SDM yang potensial baik pimpinan maupun karyawan pada pola tugas dan fungsinya masing-masing, dan merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang ada di lapangan, penulis menemukan adanya permasalahan pada faktor kedisiplinan kerja para karyawan UEU dalam mematuhi tata tertib dan ketentuan-ketentuan perusahaan. Hal ini tercermin dari data yang diperoleh dari BPSDM di UEU, seperti yang telah di jabarkan di paragraf sebelumnya. Dari data tersebut terlihat adanya kondisi dimana disiplin kerja para karyawan UEU yang kurang baik, dan keadaan ini diduga karena dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan yang cukup rendah. Selanjutnya timbul pemikiran apakah iklim komunikasi yang ada di UEU menjadi faktor penyebab utama sehingga mempengaruhi rendahnya motivasi dan disiplin kerja karyawan UEU.

Proses Pengorganisasian Dan Komunikasi Dalam Organisasi

Proses pengorganisasian akan menghasilkan organisasi. Pengorganisasian adalah sebuah proses dan aktivitas/kegiatan. Walaupun organisasi

memiliki struktur namun bagaimana organisasi bertindak dan bagaimana organisasi tersebut tampil ditentukan oleh struktur yang ditetapkan oleh pola-pola reguler perilaku yang saling bertautan (Weick, 1979 : 90). Komunikasi yang baik menjadi faktor penting bagi suatu organisasi agar dapat berjalan dengan lancar dan sesuai harapan bersama, sebaliknya komunikasi yang tidak sehat dapat menyebabkan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi tidak akan terpenuhi secara optimal. Dalam kehidupan organisasi, komunikasi memiliki beberapa fungsi. Menurut Conrad (Steward L. Tubbs dan Silvia Moss, 2001: 170) komunikasi dalam organisasi memiliki tiga fungsi, yaitu:

- a. Fungsi perintah, komunikasi memperbolehkan anggota membicarakan, menerima, menafsirkan dan bertindak atas suatu perintah. Dua jenis komunikasi yang mendukung pelaksanaan fungsi ini adalah pengarahan dan umpan balik, tujuannya adalah berhasil mempengaruhi anggota lain dalam organisasi. Hasil dari fungsi ini adalah koordinasi diantara sejumlah anggota yang saling bergantung dalam organisasi tersebut.
- b. Fungsi relasional, komunikasi memperbolehkan anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan bisnis produktif dan hubungan personal dengan anggota lain. Hubungan dalam pekerjaan mempengaruhi kinerja perusahaan (*job performance*) dalam berbagai cara, misalnya: kepuasan kerja, disiplin kerja, aliran komunikasi ke bawah maupun ke atas hierarki organisasional, dan pelaksanaan

perintah. Pentingnya ketrampilan dalam hubungan antar personal yang baik lebih terasa dalam pekerjaan ketika anda merasa bahwa banyak hubungan yang harus dilakukan tidak anda pilih, tetapi diharuskan oleh lingkungan organisasi, sehingga hubungan menjadi kurang stabil, lebih memicu konflik dan kurang ditaati.

- c. Fungsi manajemen ambigu, pilihan dalam situasi organisasi sering dibuat dalam keadaan yang sangat ambigu. Misalnya, motivasi berganda muncul karena pilihan yang diambil akan mempengaruhi rekan kerja dan organisasi, demikian juga diri sendiri, tujuan organisasi tidak jelas, dan konteks yang mengharuskan adanya pilihan tersebut mungkin tidak jelas. Komunikasi adalah alat untuk mengatasi dan mengurangi ketidakjelasan (ambiguitas) yang melekat dalam organisasi: anggota berbicara satu dengan yang lainnya untuk membangun lingkungan dan memahami situasi baru yang membutuhkan perolehan situasi bersama.

Teori Budaya Organisasi

Alur kehidupan masyarakat sejalan dengan faktor budaya yang telah ada. Sedangkan budaya diciptakan oleh masyarakat itu sendiri, dari tingkat paling dasar yaitu keluarga, ke tingkat yang lebih tinggi seperti kelompok, organisasi, hingga ke tingkat yang paling tinggi yaitu suatu bangsa atau negara. Budaya membedakan masyarakat yang satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan berperilaku/bertindak melakukan suatu pekerjaan ataupun menyelesaikan permasalahan. Budaya memegang peran penting untuk menjalin ikatan antar anggota

kelompok dalam masyarakat menjadi satu kesatuan yang dapat menghasilkan kesamaan pandangan dan perilaku. Dalam suatu organisasi terdapat berbagai pribadi dengan latar belakang yang berbeda, akan tetapi suatu organisasi akan berjalan dengan baik, jika terdapat suatu budaya yang baik pula didalamnya, begitu pun sebaliknya.

Teori budaya organisasi merupakan sebuah teori yang ada di dalam ranah ilmu komunikasi, yang terdiri atas simbol-simbol komunikasi, seperti perilaku, rutinitas/kegiatan sehari-hari, komunikasi dua arah atau percakapan, dan juga makna yang berkaitan dengan simbol itu sendiri. Menurut Robbins & Coulter (2012 : 51) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006 : 128), budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli sebelumnya maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai, sikap, serta tindakan atau perilaku yang dihasilkan oleh anggota pada suatu organisasi yang mendeskripsikan ciri atau karakteristik organisasi tersebut, serta dapat membedakan suatu organisasi yang satu dengan organisasi lainnya.

Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim atau *climate* berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata tersebut memberikan arti luas dan tidak hanya terbatas pada hal yang berkaitan dengan fisik saja seperti tekanan udara atau pun suhu tubuh semata, akan tetapi mengandung pengertian yang lebih luas lagi yaitu menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi secara keseluruhan. Definisi dari iklim organisasi (*organizational climate*) pada awalnya dikemukakan oleh Kurt Lewin pada tahun

1930-an, yang sebelumnya memakai istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Definisi tentang iklim organisasi banyak diuraikan oleh beberapa ahli dari Barat yang mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu keadaan yang ada dalam sebuah organisasi atau dengan kata lain iklim sebagai suatu hasil daripada persepsi masing-masing individu yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Lussier (2005 : 486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Stringer (2002) dalam Wirawan (2007) mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat 6 (enam) dimensi yang diperlukan yaitu:

1. Struktur (*Structure*) organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.
2. Standar-standar (*Standards*) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.
3. Tanggung jawab (*Responsibility*) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi ‘bos diri sendiri’ dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
4. Penghargaan (*Recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Iklim organisasi yang menghargai kinerja memiliki keseimbangan antara penghargaan/imbalan dan sanksi/kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan yang terselesaikan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten, begitu pun jika penghargaan tinggi mengandung arti pekerjaan yang selesai dengan baik diberi imbalan (*reward*) secara pantas.
5. Dukungan (*Support*) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini,

dimana sumber-sumber sangat terbatas.

6. **Komitmen** (*Commitment*) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tingkat komitmen tinggi/kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Tingkat komitmen rendah/lemah artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Iklim tidak dapat dilihat bahkan disentuh, tetapi dapat dipastikan bahwa iklim itu ada. Pengertian tersebut diperuntukan bagi sebuah organisasi yang terdiri atas individu-individu yang berkumpul dan melakukan aktivitas yang bertujuan agar tercapainya tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi tergantung atas segala unsur yang menyebabkan suatu iklim organisasi terbentuk. Ada beberapa instrumen yang telah dikembangkan dengan tujuan untuk mengukur iklim organisasi. Instrumen yang dimaksud tersebut secara spesifik dapat mengidentifikasi beberapa unsur yang ada di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Handoko (1991), Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi dibutuhkan seseorang sebagai pemicu dalam mewujudkan suatu tindakan yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan bagi dirinya. Dapat diartikan pula bahwa motivasi merupakan suatu proses dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja

merupakan suatu pendorong yang ikut serta dalam menentukan kinerja dan juga prestasi seseorang. Besar atau kecil pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa besar dorongan pada dirinya untuk menghasilkan suatu motivasi.

Teori motivasi yang banyak dikenal selama ini adalah Teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs theory*) milik Abraham Maslow. Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari 5 (lima) kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. **Kebutuhan Fisiologis:** meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. **Kebutuhan Rasa aman:** Meliputi rasa ingin melindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. **Kebutuhan Sosial:** Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
4. **Kebutuhan Penghargaan:** Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. **Kebutuhan Aktualisasi diri:** Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapakannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Teori lain yang dapat menjelaskan tentang motivasi seseorang adalah Teori kebutuhan Mc. Clelland (Robbins, 2008 : 5), yang menyatakan bahwa; pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Berdasarkan teori di atas, ada persamaan mengenai motivasi yang dikemukakan oleh Maslow dan Mc. Clelland yaitu mereka sama-sama mengemukakan bahwa seseorang

termotivasi atas dasar hasrat yang timbul karena adanya dorongan dalam diri untuk memenuhi kebutuhan. Setiap manusia memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda-beda, jika kebutuhan yang mendasar telah terpenuhi maka ia akan termotivasi untuk dapat memenuhi kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi dan begitu pun seterusnya.

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan (Wursanto, 2009). Disiplin kerja dapat diartikan pula sebagai suatu keadaan yang menjadi pemicu atau dorongan bagi karyawan dalam suatu perusahaan untuk melakukan segala kegiatan atau berbuat suatu hal tertentu yang sesuai dengan norma atau peraturan yang ada dan telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini merujuk pada 3 (tiga) indikator disiplin kerja yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Alfred R. Lateiner (2002), yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin Peraturan dan Berpakain

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam

melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Disiplin kerja berupaya untuk menekankan kesadaran dan membentuk perilaku karyawan agar selalu mematuhi aturan/peraturan yang terdapat di dalam suatu perusahaan. Kesadaran diri dan membentuk perilaku disiplin tersebut akan menghasilkan keselarasan antara tujuan individual masing-masing karyawan dengan tujuan perusahaan/organisasi. Manajemen organisasi harus mampu membuat kebijakan untuk mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan. Tahap pertama adalah menyusun peraturan kerja sebagai dasar acuan bagi seluruh karyawan. Tahap berikutnya adalah melakukan pengawasan untuk membentuk perilaku disiplin pada diri setiap karyawan. Sedangkan tahap terakhir yaitu berupaya untuk membudayakan kedisiplinan dalam bekerja agar tercapainya kinerja yang baik pada masing-masing karyawan di dalam organisasi/perusahaan.

Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja

Pentingnya iklim yang mendukung dalam komunikasi organisasi lebih krusial daripada keterampilan atau teknik

komunikasi dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Dengan melakukan hal-hal yang merupakan tanggung jawab pimpinan, berarti pimpinan secara tidak langsung ikut membantu karyawan dalam mencapai motivasi kerjanya. Iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja menunjukkan kondisi di dalam suatu organisasi secara tidak langsung bahwa karyawan sebaiknya mendapatkan informasi yang jelas dan sistematis untuk mengarahkan mereka melakukan pekerjaan atau tanggung jawab sesuai dengan peranan dan fungsinya di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Pace & Don F. Faules (2001 : 155), iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi, sedangkan menurut Uno (2007 : 64) motivasi adalah suatu daya dorong yang menyebabkan seseorang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa definisi para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi berhubungan sangat erat dengan motivasi kerja seorang karyawan, karena jika iklim komunikasi dalam suatu perusahaan berjalan dengan baik maka secara otomatis akan memberikan sesuatu yang baik pula, salah satunya dapat terlihat dari tingkat motivasi kerja karyawan yang semakin tinggi, seiring dengan iklim komunikasi yang berjalan dengan baik.

Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat terlihat dari kedisiplinan pada jam kerja serta disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Disiplin pada jam kerja mengandung arti bahwa ketepatan dalam hal kehadiran pada saat datang dan juga saat pulang bekerja. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin pada tugas dan tanggung jawab adalah

terlaksananya pekerjaan yang diberikan serta adanya tanggungjawab dari seorang karyawan yang tercermin dari hasil yang optimal dan tepat waktu sesuai dengan instruksi atasannya. Lancarnya arus komunikasi tidak terlepas dari keberadaan iklim komunikasi dalam suatu organisasi. Iklim komunikasi memiliki peran yang besar dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karena iklim mempengaruhi usaha anggota organisasi dalam bekerja. Sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan dan Simamora bahwa komunikasi yang harmonis, baik secara vertikal maupun horizontal, ikut menciptakan kedisiplinan karyawan dalam organisasi (Hasibuan, 2009) (Simamora, 2004). Hal ini berarti dengan adanya iklim komunikasi yang baik, menjadikan anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi melalui usaha baik secara fisik maupun mental.

Disiplin merupakan kegiatan manajemen suatu perusahaan yang memiliki tujuan untuk memicu para karyawan perusahaan tersebut agar menjalankan segala hal sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan sejalan dengan tuntutan yang ada. Dapat diartikan juga bahwa kedisiplinan karyawan adalah suatu perbuatan yang memiliki niat untuk memperoleh pengetahuan serta memperbaiki sikap dan perilaku para karyawan agar terciptanya iklim kerja yang kondusif, aman dan nyaman antara sesama karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Merujuk dari pernyataan sebelumnya, maka dapat ditarik sebuah benang merah bahwa iklim komunikasi mempengaruhi tingkat kedisiplinan anggota atau karyawan di suatu organisasi/perusahaan, jika suatu organisasi telah memiliki iklim komunikasi yang baik antara atasan ke bawahan ataupun sesama anggota/karyawan, maka hal tersebut dapat

menimbulkan rasa nyaman di setiap anggota organisasi dan pada akhirnya terlihat dari tingginya tingkat kedisiplinan kerja para anggota/karyawannya.

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan membangun motivasi. Motivasi dan kinerja merupakan dua hal yang berhubungan dan saling terkait satu sama lain. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak dapat dilepaskan antara satu dengan yang lain. Prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau karyawan tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja karyawan akan tinggi.

Upaya untuk mendorong para karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para karyawannya. Dengan mematuhi peraturan yang berlaku adalah bentuk pencerminan dari disiplin kerja dan menjadi salah satu alat ukur. Robbins (2008) menyatakan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mematuhi jam kerja. Sedangkan arti dari disiplin yaitu adanya sikap mentaati serta mematuhi segala peraturan yang berlaku. Wahjosumidjo (1995) menyatakan sasaran yang dapat dicapai bila karyawan diberi motivasi salah satunya yakni meningkatkan disiplin kerja.

Teori yang disebutkan menegaskan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan disiplin kerja, dimana motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja. Faktor motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja

merupakan sesuatu yang sangat penting mengingat hasil kerja yang maksimal dari karyawan membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua elemen yang memiliki perbedaan dalam hal pengertian, tetapi kedua elemen tersebut memiliki keterkaitan di dalam suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para karyawan agar tercapainya hasil kerja yang maksimal bagi kepentingan organisasi/perusahaan.

Hipotesis

Menurut Kriyantono (2006 : 28), Hipotesis merupakan pernyataan yang menjembati dunia teori dan dunia empiris. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini dapat diuraikan dan dijabarkan seperti berikut:

1. a. Ha: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Universitas Esa Unggul
b. Ho: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Univeristas Esa Unggul
2. a. Ha: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Universitas Esa Unggul
b. Ho: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Universitas Esa Unggul
3. a. Ha: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Universitas Esa Unggul
b. Ho: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Universitas Esa Unggul.

Metode Penelitian

Metodologi dalam penelitian ini berdasarkan pada metode riset untuk mengumpulkan data dengan kata lain metode penelitian menggunakan survei atau angket. Survei atau angket adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 1998) atau dengan kata lain survei adalah metode riset dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuan dari melakukan survei yaitu untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.

Dengan melakukan survei dan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, peneliti akan mendapatkan data-data yang dibutuhkan untuk kepentingan penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner akan diberikan kepada responden yang merupakan karyawan tetap di Universitas Esa Unggul yang tercatat di Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) dan masih aktif bekerja hingga bulan Desember tahun 2017.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau kuesioner. Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2006 : 151). Terdapat beberapa macam skala pengukuran untuk instrumen yang akan digunakan dalam kuesioner, dan penulis menggunakan 2 (dua) macam skala pengukuran yaitu; skala Likert dan skala Guttman. Kedua skala pengukuran

instrument tersebut dapat diartikan pula dengan skala sikap. Skala ini hanya digunakan untuk mengukur sikap, perkembangan ilmu sosial, sosiologi dan psikologi.

Populasi

Populasi adalah seluruh subjek atau total dari semua subjek penelitian yang terdiri atas orang, benda atau sesuatu hal, yang diharapkan dapat memberikan atau menghasilkan data atau informasi yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan di Universitas Esa Unggul termasuk dosen tetap. Jumlah populasi (N) yang akan diteliti adalah sebanyak 400 orang karyawan berdasarkan data bulan Desember 2017.

Sampel

Total karyawan tetap yang bekerja di UEU berdasarkan data pada akhir bulan Desember 2017 adalah sebesar 400 orang, maka sampel yang akan diambil untuk diberikan kuesioner penelitian adalah 165 responden yaitu 41,25% dari total populasi ($400 \times 41,25\% = 165$). Dari hasil perhitungan sampel tersebut maka sampel yang akan diambil dari total populasi karyawan tetap UEU adalah 165 orang yang bekerja di 4 (empat) lokasi kampus yang berbeda, yaitu UEU – Kebon Jeruk, Jakarta Barat, UEU – Citra Raya, Tangerang, UEU – Harapan Indah, Bekasi dan UEU – International Gading Serpong.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sampel dengan cara *Non-Probability Sampling* (pengambilan sampel tidak acak), dan menentukan jenis dari teknik pengambilan sampel yang paling tepat digunakan adalah *Quota Sampling* (sampel kuota). *Quota Sampling* yaitu jenis lain dari *purposive sampling*, dan untuk memastikan jumlah elemen yang

dipilih sebagai sampel ditentukan atas dasar kuota maksimal yang sama persis dengan jumlah komposisi pada masing-masing kelompok yang ada di dalam suatu populasi.

Kata lain dari sampel kuota adalah jenis/cara untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Dengan menggunakan teknik ini, jumlah populasi tidak perlu dijadikan bahan pertimbangan yang utama akan tetapi dikategorikan ke dalam beberapa kelompok. Sampel diperoleh dengan cara menentukan kuota atau jumlah tertentu terhadap suatu kelompok yang akan dijadikan subjek penelitian.

Uji Validitas

Hasil Test-Retest Uji Validitas menunjukkan bahwa daftar pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner penelitian adalah valid, walaupun dalam uji validitas dengan menggunakan SPSS menunjukkan beberapa pertanyaan dalam kuesioner dari ke 3 (tiga) variabel yaitu; variabel X (Iklim Komunikasi), variabel Y1 (Motivasi Kerja) dan variabel Y2 (Disiplin Kerja) terindikasi konstan, akan tetapi setelah **berkonsultasi dengan ahli** maka dapat dikatakan semua pertanyaan di dalam kuesioner penelitian ini adalah **valid**. Ahli telah menelaah dengan seksama bahwa pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian sudah sesuai dengan teori yang digunakan dan sejalan pula dengan dimensi serta indikatornya.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji *Test-Retest* yang diajukan ke 15 orang responden yang sama sebanyak 2 (dua) kali pada waktu yang berbeda (jangka waktu sekitar 2-3 hari). Hal ini bertujuan untuk menguji reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner yang berjumlah 33 pertanyaan (N = 33).

Dan dari hasil uji reliabilitas untuk semua pertanyaan, diperoleh hasil bahwa seluruh pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner penelitian adalah reliabel.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan *Path Analysis* (Analisis Jalur) yang terdapat di dalam program aplikasi SPSS (program hitung dengan statistik). Untuk menganalisa adanya hubungan antar variabel yang bertujuan untuk mengetahui **pengaruh** langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*exogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) maka dapat menggunakan teknik analisa data *Path analysis*.

Hasil dan Pembahasan

Subjek Penelitian

Moeliono (1993 : 862) mendeskripsikan subjek penelitian sebagai sesuatu yang diamati sebagai sasaran penelitian. Adapun subjek penelitian yang dipilih sebagai responden oleh penulis adalah karyawan tetap Universitas Esa Unggul yang terhitung masih aktif bekerja hingga bulan Desember tahun 2017.

Deskripsi Subjek Penelitian

Universitas Esa Unggul (UEU) yang pada awalnya bernama *Institute Of Management* yang beralamat di Blora - Menteng, Jakarta Pusat adalah perguruan tinggi swasta di Kota Jakarta, Indonesia, yang berdiri pada tahun 1986 dan berganti menjadi Universitas pada tahun 1993 yang dikenal dengan nama Universitas Indonusa Esa Unggul. Pada tahun 2010 berganti nama lagi menjadi Universitas Esa Unggul begitu pula dengan logo Universitas. Universitas Esa Unggul (UEU) ada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Kemala Bangsa (YPKB).

Mulai tahun 2015 UEU memiliki cabang lain di daerah Tangerang, tepatnya di jalan Citra Raya, dan tahun berikutnya di

Harapan Indah, Bekasi dan yang terakhir di Gading Serpong (kampus internasional) pada tahun 2018. Lebih tepatnya UEU berada di 4 (empat) lokasi yang berbeda dan memiliki singkatan sendiri untuk mempermudah dalam mengingat, yaitu Kampus Kebon Jeruk – Jakarta disingkat KKJ sebagai kampus utama atau pusat, Kampus Citra Raya – Tangerang (KCR), Kampus Harapan Indah – Bekasi (KHI), dan Kampus Internasional Gading Serpong (KIGS). Rektor dari awal berdirinya Universitas Indonusa Esa Unggul hingga berganti nama menjadi Universitas Esa Unggul adalah Prof. Dr. Hj. Kemala Motik Abdul Gafur. Sedangkan Rektor yang menjabat mulai tahun 2010 hingga saat ini ialah Dr. Ir. Arief Kusuma Among Praja, MBA.

Deskriptif Demografi Karyawan Universitas Esa Unggul (UEU)

Deskriptif demografi karyawan tetap UEU sebanyak 400 orang (N) dengan jumlah laki-laki sebanyak 241 orang (60.25%) dan jumlah perempuan sebanyak 159 orang (39.75%). Karyawan yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 9 orang (2.25%), yang berusia 25-30 tahun sebanyak 52 orang (13%), yang berusia 31-35 sebanyak 56 orang (14%), yang berusia 36-40 sebanyak 57 orang (14.25%) sedangkan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 226 orang (56.5%).

Adapun untuk pendidikan terakhir karyawan UEU yang Doktoral (S3) sebanyak 36 orang (9%), Magister sebanyak 136 orang (34%), Sarjana (S1) sebanyak 114 orang (28.5%), Diploma (D3 atau D4) sebanyak 9 orang (2.25%), dan SMA / SMK atau sederajat sebanyak 105 orang (26.25%). Untuk status keluarga karyawan UEU yang menikah sebanyak 327 orang (81.75%) dan yang belum menikah sebanyak 73 orang (18.25%). Dan karyawan yang lama masa kerjanya kurang dari 5 (lima) tahun sebanyak 86 orang

(21.5%), yang masa kerja 5-10 tahun sebanyak 55 orang (13.75%), masa kerja 10-15 tahun sebanyak 15 orang (3.75%), masa kerja 15-20 tahun sebanyak 117 orang (29.25%), dan masa kerja karyawan yang lebih dari 20 tahun sebanyak 127 orang (31.75%).

Gambaran Iklim Komunikasi Di Universitas Esa Unggul (UEU)

Di dalam pengambilan keputusan di UEU, dapat dilakukan oleh beberapa orang tidak hanya oleh Rektor, akan tetapi dapat pula diputuskan oleh seorang wakil rektor ataupun pimpinan di Yayasan, tergantung hal apa yang menjadi permasalahan. Setiap biro atau bagian memiliki SOP (*Standard Operating Procedures*) dan *Job Descriptions* (deskripsi pekerjaan) yang jelas. Hal ini dimaksudkan agar semua karyawan UEU bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

Dalam hal berkomunikasi, karyawan UEU melakukannya dengan cara tidak terlalu formal tapi tetap sopan. Jika berbicara antar karyawan biasanya lebih santai dan tidak ada batasan dalam berbicara (walaupun tetap dilihat juga siapa yang menjadi lawan bicaranya), jika tidak terlalu akrab maka bicarannya lebih berhati-hati agar tidak menyinggung perasaan lawan bicara. Begitu pula kalau lawan bicaranya adalah seorang atasan atau orang yang lebih tua, maka tutur kata jauh lebih sopan dan tertata dengan baik.

Terdapat aturan yang tidak tertulis jika akan bertemu dengan atasan ataupun seseorang yang memiliki jabatan tinggi di UEU (*Top Management*). Karyawan diharuskan menanyakan terlebih dahulu jadwal yang tersedia kepada sekretaris rektorat jika ingin bertemu dengan Rektor UEU maupun wakil rektor (terdapat empat orang wakil rektor di UEU).

Gambaran Motivasi Kerja Karyawan Di Universitas Esa Unggul

Motivasi karyawan dapat terbangun karena adanya rasa nyaman dan rasa aman dalam bekerja sehari-hari. Rasa nyaman dapat diperoleh tidak hanya dari lingkungan kerja, tetapi juga dari hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik, begitupun hubungan karyawan dengan atasannya. Adanya saling menghargai, membantu satu sama lain dan tidak memandang orang lain dari status sosial atau jabatannya, merupakan hal-hal penunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dengan membina hubungan yang harmonis antar karyawan maka akan menghasilkan hasil yang positif demi keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan.

Rasa aman yang diberikan oleh perusahaan terhadap diri karyawannya, mencakup banyak hal. Di UEU, setiap karyawan berhak mendapatkan jaminan keamanan, bukan hanya keamanan yang dirasakannya sehari-hari tetapi juga rasa aman untuk jangka panjang, seperti adanya jaminan sosial ketenagakerjaan, jaminan kesehatan (asuransi kesehatan), maupun dana pensiun setelah mereka berhenti bekerja dikarenakan sudah masuk masa pensiun.

Gambaran Disiplin Kerja Karyawan Di Universitas Esa Unggul

Kedisiplinan karyawan UEU, salah satunya terlihat dari data kehadiran atau absensi yang didapatkan dari Biro Pengembangan SDM (data pada akhir bulan Desember 2017). Dapat dilihat bahwa kedisiplinan karyawan UEU sebagian besar dapat dikategorikan cukup rendah, dikatakan seperti ini karena cukup banyak karyawan yang datang terlambat atau juga pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat peraturan yang sudah dipahami oleh seluruh karyawan UEU bahwa akan

ada potongan sejumlah tertentu jika karyawan tersebut mangkir (tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan), terlambat masuk kerja (terlambat melakukan proses absensi di mesin *finger print*), pulang lebih cepat dari waktunya bahkan sakit tanpa surat keterangan dokter pun akan ada potongan dari gaji yang akan diterima oleh karyawan tiap bulannya.

Teguran dalam bentuk lisan akan diterima oleh seorang karyawan jika ia melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, biasanya atasannya langsung yang melakukan teguran tersebut. Tetapi jika pelanggaran atau kesalahannya menyangkut data absensi yang dinilai buruk dalam beberapa bulan atau tidak sanggup melakukan pekerjaan dengan baik dalam jangka waktu tertentu atau adanya penyelewangan sejumlah uang perusahaan yang dilakukan oleh karyawan, maka Biro Pengembangan SDM akan menindak tegas karyawan tersebut dengan cara diberikan surat peringatan (hingga dua atau tiga kali) atau bahkan dapat pula dilakukan tindakan yang lebih tegas lagi, yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK).

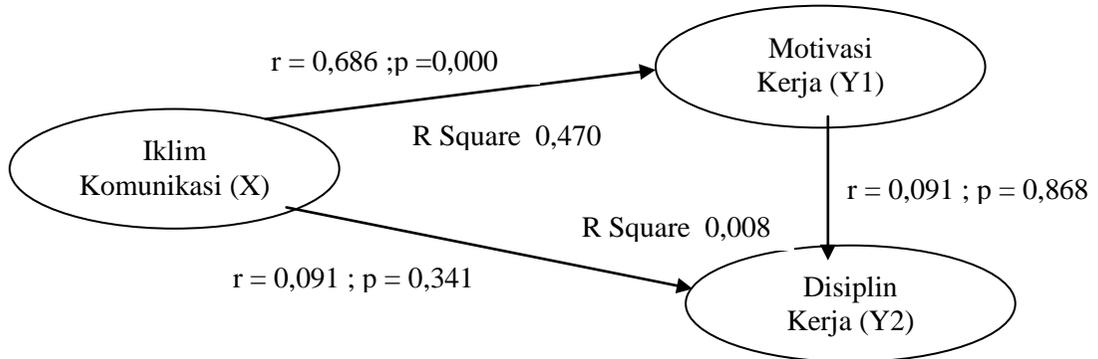
Analisis Deskriptif Demografi Responden

Penelitian ini melibatkan 165 responden (n) dari pegawai Universitas Esa Unggul (UEU). Pada demografi berdasarkan jenis kelamin pria mendominasi dalam menjawab kuesioner penelitian yaitu sebesar 56,36%. Demografi responden berdasarkan usia, didominasi pada usia responden ≥ 41 tahun sebesar 46,06%. Demografi responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh responden berdasarkan pendidikan S2 yaitu sebesar 40,60%. Pada demografi responden berdasarkan status keluarga, didominasi oleh responden yang telah menikah yaitu sebesar 76,36%. Selanjutnya untuk demografi responden berdasarkan penghasilan atau gaji yang diperoleh

didominasi oleh responden yang 6.000.000 atau sebesar 41,81%.
berpenghasilan Rp 4.000.000 - Rp

Analisis Hasil Penelitian dengan Path (Path Analysis)

Hasil olah analisis *path* dapat dilihat seperti pada gambar berikut ini:



Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diuji. Analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% sehingga hipotesis diterima apabila nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel hasil pengujian hipotesis dibawah ini:

Pengujian Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai Sig.	Keterangan
H ₁	Iklim komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja	0,000	Hipotesis diterima
H ₂	Iklim komunikasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja	0,341	Hipotesis ditolak
H ₃	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja	0,868	Hipotesis ditolak

Sumber: hasil olah SPSS

Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dihasilkan keputusan bahwa iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UEU. Salah satu teori yang menyatakan bahwa iklim komunikasi memiliki hubungan atau pengaruh terhadap motivasi seseorang, adalah teori Pace & Don F. Faules (2001 : 155); motivasi berasal dari pemahaman seseorang mengenai iklim komunikasi suatu organisasi.

Iklim komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang, dalam hal ini karyawan UEU. Penulis berpendapat bahwa yang dimaksud dengan iklim komunikasi adalah suatu gambaran yang ada didalam pikiran seseorang berdasarkan sesuatu yang dirasakan, didengar juga dilihatnya mengenai segala hal yang terjadi didalam suatu organisasi. Sedangkan motivasi timbul dari suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang diharapkan dapat menghasilkan sesuatu yang baik/positif sesuai dengan harapan atau tujuan bersama, dalam hal ini tujuan yang dicita-citakan oleh organisasi/perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja

Pada hasil penelitian didapat keputusan bahwa, iklim komunikasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan UEU. Hal ini berbeda dari teori yang dikemukakan oleh Hasibuan dan Simamora yaitu komunikasi yang harmonis, baik secara vertikal maupun horizontal, ikut menciptakan kedisiplinan karyawan dalam organisasi (Hasibuan, 2009) (Simamora, 2004). Penulis berpendapat bahwa terdapat faktor lain di luar iklim komunikasi yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di UEU, salah satu faktor yang dimaksud yaitu faktor psikologis karyawan UEU dan juga budaya

organisasi yang berlaku di UEU sejak lama dan telah mengakar hingga saat ini.

Menurut Kartono (2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu:

- a. Nilai sosial, karena pada setiap negara memiliki variasi yang berbeda dalam sebutan disiplin,
- b. Faktor pribadi, merupakan bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaannya
- c. Kondisi ekonomi perusahaan,
- d. Pegawai yang tidak merasa aman (faktor psikologis pegawai),
- e. Pekerjaan, pekerjaan yang menantang, terlalu sulit ataupun terlalu mudah dapat menyebabkan kebosanan yang mengarah pada kedisiplin para karyawan.

Berdasarkan faktor yang dikemukakan Kartono tersebut, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor pribadi yang diantaranya konsep diri. Ahli lain yang menjelaskan tentang konsep diri adalah Hurlock (2004), menurut Hurlock konsep diri yaitu pemahaman atau gambaran seseorang mengenai dirinya, dan dapat dilihat dari aspek fisik dan aspek psikologis. Uraian dari faktor psikis pada diri sendiri atau psikologis dapat diartikan sebagai suatu rancangan seseorang atau individu mengenai kemampuan seseorang maupun ketidakmampuannya, harga diri serta hubungannya dengan orang lain.

Faktor lain yang dinilai penulis mempengaruhi disiplin kerja karyawan UEU adalah budaya organisasi. Robbin dan Coulter (2010) menyatakan; budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Disiplin kerja dapat diklasifikasikan sebagai perilaku maupun perbuatan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa budaya

organisasi mendeskripsikan norma-norma dasar yang dipercaya bersama oleh seluruh anggota dalam sebuah perusahaan/organisasi. Budaya organisasi dapat menghasilkan keseimbangan yang positif bagi suatu organisasi, akan tetapi dapat pula menjadi hambatan bagi perubahan yang lebih baik. Budaya organisasi yang ada di UEU memungkinkan karyawan untuk bersikap santai bahkan cenderung apatis, hal ini dikarenakan peraturan dan juga *punishment* (hukuman) yang diberlakukan masih di nilai lunak atau permisif.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil keputusan terakhir dalam penelitian yang didapat dari Bab 4, menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan UEU. Berbeda dengan teori yang menyatakan pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mematuhi jam kerja (Robbins, 2008).

Dari hasil penelitian dan teori yang memiliki perbedaan, maka penulis berkeyakinan bahwa disiplin kerja karyawan di UEU bukan dipengaruhi oleh motivasi kerja, akan tetapi terdapat faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan UEU, seperti faktor karakteristik demografi karyawan (UEU). Menurut Mangkunegara (2011), demografi atau *personal characteristic* (karakteristik pribadi) karyawan yang heterogen atau berbeda satu dengan yang lain akan menyebabkan perbedaan respon karyawan terhadap segala sesuatu yang ada dalam perusahaan. Sedangkan yang termasuk dalam karakteristik demografi adalah jenjang pendidikan, jenis kelamin, status keluarga, masa kerja, dan usia dari responden.

Karakteristik karyawan UEU yang berbeda-beda atau heterogen dapat menjadi

faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja. Akan tetapi dari sekian banyak karakteristik demografi yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur perbedaan masing-masing karakteristik responden, tidak ada satu karakteristik pun yang secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja karyawan UEU. Oleh sebab itu penulis menganggap terdapat karakteristik lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, yaitu masa kerja karyawan UEU atau dapat juga diartikan pengalaman kerja karyawan.

Di lihat dari *record* absensi setiap bulan yang penulis dapatkan dari Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Universitas Esa Unggul tampak bahwa semakin lama atau semakin berpengalaman karyawan tersebut bekerja di UEU maka cenderung lebih santai dalam menanggapi segala sesuatu yang berhubungan dengan aturan atau peraturan yang ada di perusahaan. Bahkan *punishment* atau hukuman yang berlaku di perusahaan tidak mempengaruhi kedisiplinan mereka dalam bekerja. Sedangkan karyawan yang baru atau masih di bawah 5 (lima) tahun bekerja, terlihat lebih disiplin dan taat akan aturan yang berlaku.

Kesimpulan

Penulis memperoleh beberapa kesimpulan seperti yang dapat dilihat bahwa iklim komunikasi di UEU cenderung lebih santai tetapi tetap mengedepankan norma-norma kesantunan, terlebih jika berkomunikasi dengan atasan (jabatan lebih tinggi) dan juga dengan orang yang lebih tua. Perasaan aman dan nyaman juga menjadi pemicu karyawan UEU tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik dan loyal. Kedisiplinan karyawan UEU sebagian besar dapat dikategorikan cukup rendah, dikatakan seperti ini karena cukup banyak karyawan yang datang terlambat atau juga pulang

lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan..

Daftar Pustaka

- Kartono, K. 2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta : Rajawali
- Kriyantono, Rahmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : PT. Kencana Perdana
- Lussier, N, Robert. 2005. *Human Relations in Organization : Applications and Skill Building* (6th Ed.). New York : Mc Graw Hill
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press
- Moeliono, Anton M. 1993. *Analisis Fungsi Subjek dan Objek Sebuah Tujuan*. Penerbit : ITB Bandung
- Pace, Wayne, dan Faules, Don. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta : Prenhallind
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta : penerbit Erlangga
- Abraham H. Maslow. 2010. *Motivation and Personality*. Jakarta : Rajawali
- Alfred, R. Lateiner. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Imam Soedjono*. Jakarta : Aksara Baru.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Handoko, T. Hani. 1991. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Harahap, H. 2015. *Tingkat Kepuasan Pengunjung Terhadap Layanan Museum Penerangan TMII Tahun 2014*. *Komunikologi : Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 12 (2)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hurlock, Elizabeth B. 2004. *Developmental Psychology*. Jakarta : Erlangga

- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2012. *Management. 11th*. New Jersey : Prentice Hall
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1998. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : LP3ES
- Tubbs, Stewart L. dan Moss, Sylvia. 2005. *Human Communication*. Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Wahjosumidjo. 1995. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Weick, Karl E. 1979. *The Social Psychology of Organizing*, New York : Mc. Grand-Hill Inc.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Edisi dua*. Yogyakarta : Andi
- Mujib, Abdul. 2012. *Motivasi Berprestasi sebagai Mediator Kepuasan Kerja*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Psikologi*, Volume 39, No. 2, 143-155.
- Purwanto, Edy. 2014. *Model Motivasi Trisula: Sintesis Baru Teori Motivasi Berprestasi*. Jurusan Psikologi Universitas Negeri

Semarang. *Jurnal Psikologi*, Volume 41, No. 2, 218-228.