

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. TELKOM DIVISI NETWORK AREA DAN OPERATION
KALIMANTAN SELATAN**

By:
Arief Rachmani

Ilmu Komunikasi, 70101, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam
Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 18110209

E-mail: 4rief1985@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui iklim komunikasi dan motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan, selain itu untuk mengetahui pengaruh antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif (survei) dan instrumen penelitian dengan koersioner yang dianalisis dengan TCR (Tingkat Capaian Responden) dan Regresi Linier Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan termasuk kategori cukup baik. Sama dengan motivasi karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan juga termasuk kategori cukup baik. Selain itu, terdapat pengaruh signifikan antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan.

Kata Kunci: Iklim Komunikasi, Motivasi Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manusia di dalam kehidupannya wajib berbicara, maksudnya membutuhkan orang lain serta memerlukan kelompok ataupun warga buat silih berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan tiap hari di rumah tangga, di tempat bekerja, dalam warga ataupun dimana saja manusia terletak. Tidak terdapat manusia yang tidak hendak ikut serta dalam komunikasi. Perihal ini ialah sesuatu hakikat kalau sebagian besar individu manusia tercipta hasil interaksi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupan manusia kerap dipertemukan satu sama yang lain dalam sesuatu organisasi resmi ataupun non- formal (Lamirin, 2021: 1).

Tingkah laku komunikasi memusatkan pada pertumbuhan iklim, antara lain iklim organisasi. iklim organisasi dipengaruhi oleh beragam metode karyawan bertingkah laku serta berbicara. iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendesak para karyawan buat berbicara secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan karyawan yang lain. Sebaliknya iklim komunikasi yang negatif menjadikan karyawan tidak berani berbicara secara terbuka serta penuh rasa persaudaraan (Silviani, 2020: 207).

Iklim komunikasi ialah perihal yang berarti untuk sesuatu organisasi disebabkan secara tidak langsung iklim komunikasi bisa pengaruhi metode hidup orang-orang di dalam suatu

organisasi. Kepada siapa orang berdialog, siapa saja yang disukai, gimana perasaan tiap- tiap orang, gimana aktivitas kerja berlangsung serta gimana pertumbuhan orang- orang di dalam organisasi (Indrasari et. al., 2018: 99). Tidak hanya itu bagi Pace and Faules dalam Silviani (2020: 208), melaporkan kalau alibi lain yang menunjang berartinya iklim komunikasi organisasi merupakan sebab dengan terdapatnya iklim komunikasi organisasi yang kondusif, aman serta positif, hingga dipercaya hendak tingkatkan motivasi kerja dari para anggota organisasi ataupun karyawan tersebut.

Karyawan dengan motivasi kerja yang maksimal pastinya hendak melakukan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik- baiknya serta memusatkan segala keahlian yang dimilikinya buat menuntaskan sesuatu pekerjaan. Bagi Sutrisno dalam Hamali (2016: 133) motivasi ialah sesuatu aspek yang mendesak seorang buat melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu, oleh sebab itu motivasi kerap kali dimaksud pula selaku aspek pendorong sikap seorang.

Iklim komunikasi tampaknya dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan hal ini terbukti dari hasil penelitian terdahulu dari Putra & Putri (2017), menunjukkan terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di Restoran Ranggong Suset Kabupaten Buleleng Bali. Selain itu penelitian dari Filemon (2013), juga menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo. Serta dari hasil penelitian Darmawan (2013), menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Media Dian Sejahtera dengan tingkat hubungan kuat.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. PT Telkom Indonesia Tbk (Persero) Tbk biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom saja adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta. Selain itu Telkom memiliki misi yaitu menyediakan layanan, Telecommunication, Information Media Edutainment and Services yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif dikawasan regional.

Misi dari Telkom tersebut akan mudah tercapai dengan adanya iklim komunikasi yang baik antara karyawan, sesuai dengan pendapat dari Pace dan Faules dalam Silviani (2020: 208), menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi yang kondusif, nyaman dan positif, dapat dipercaya akan meningkatkan motivasi kerja dari para anggota karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang optimal tentunya akan melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Periset tertarik buat melaksanakan riset “Pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan”, sebab sepanjang observasi dini dalam melaksanakan riset pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan periset menciptakan kalau jalinan ikatan antara karyawan kurang harmonis, misalnya minimnya komunikasi ataupun keakraban antara

karyawan satu dengan yang lain. Perihal ini dapat nampak dari kekakuan ataupun kurang ramah, baik dengan sesama karyawan ataupun dengan tamu. Keramahan dan keakraban cuma terjalin pada sesama klik ataupun groupnya saja. Tidak hanya itu *miss communication* masih kerap terjalin dalam perihal penentuan agenda kerja ataupun agenda libur karyawan yang sering memunculkan konflik kecil antar karyawan.

Dari permasalahan diatas dapat diasumsikan, bahwa kemungkinan masalah yang terjadi pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan dipengaruhi iklim komunikasi yang kurang baik. Menurut Silviani (2020: 207) mengemukakan bahwa iklim komunikasi yang penuh persaudaraan dapat mendorong para karyawan untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan karyawan yang lain. Berdasarkan pendapat dari Silviani tersebut, maka permasalahan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan tersebut harus ditangani atau jangan sampai diabaikan begitu saja agar terciptanya motivasi kerja karyawan yang optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Iklim Komunikasi

Iklim secara bentuk fisiknya, dapat diartikan sebagai gabungan dari suhu, tekanan udara, kelembaban, hujan sinar matahari, mendung dan angin dilihat dalam rata-rata satu tahun (Pace dan Faules dalam Saleh, 2016: 173). Sedangkan iklim komunikasi adalah sebuah kiasan yang menggambarkan suasana dan apa yang dirasakan nyata dalam diri dari orang-orang yang berhubungan dengan organisasi sehingga memungkinkan orang bereaksi dengan bermacam-macam cara terhadap organisasi melalui proses komunikasi (Silviani, 2020: 207).

Penelitian ini digunakan pendapat dari Pace dan Faules dalam Silviani (2020: 216) untuk mengukur iklim komunikasi karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan, antara lain : 1) Kepercayaan; 2) Pembuatan keputusan bersama; 3) Kejujuran; 4) Keterbukaan dalam komunikasi kebawah; 5) Mendengarkan dalam komunikasi keatas dan 6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

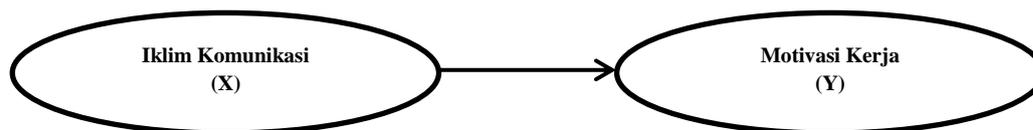
2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti "menggerakkan", motivasi sebagai salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi kerja dimiliki setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang optimal tentunya akan melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kondalkar dalam Hamali (2016: 131) mendefinisikan motivasi kerja sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Penelitian ini menggunakan pendapat Abraham Maslow dalam Zainal et al., (2018: 609) untuk mengukur motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan, yaitu: 1) Kebutuhan fisiologis; 2) Kebutuhan rasa aman; 3) Kebutuhan rasa memiliki; 4) Kebutuhan harga diri dan 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

3. Kerangka Berfikir

Secara sistematis kerangka berfikir penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah Penulis, 2022

4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey. Sedangkan tipe penelitian bersifat penelitian deskriptif dan asosiatif. Lokasi penelitian ini mengambil tempat pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan yang beralamat di Jalan Pangeran Samudera No.92 Kertak Baru ilir, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70111. Populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan yang berjumlah 110 orang. Sedangkan sampel digunakan teknik *simple jenuh* dimana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yakni sejumlah 110 orang sebagai responden penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Untuk memperoleh data pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan, khususnya data primer maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner (angket). Analisa data penelitian untuk menjawab rumusan masalah pertama maupun kedua dalam penelitian ini digunakan analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan masing-masing variabel secara mandiri. Data yang telah dikumpulkan diolah dan dianalisis sesuai tujuan pernyataan penelitian Tingkat Capaian Responden (TCR). Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga mengenai pengaruh variabel iklim komunikasi (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) digunakan Regresi Linier Sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Iklim Komunikasi Karyawan

Tabel 4.14. Tanggapan Karyawan Mengenai Iklim Komunikasi

IK	SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)	N	SKOR	MEAN	TCR %	KET.
X1	6	100	2	2	-	110	440	4,00	80,0	Baik
X2	16	76	15	3	-	110	435	3,95	79,1	Cukup Baik
X3	5	72	31	2	-	110	410	3,73	74,5	Cukup Baik

X4	4	81	22	3	-	110	416	3,78	75,6	Cukup Baik
X5	2	87	12	9	-	110	412	3,75	74,9	Cukup Baik
X6	14	80	16	-	-	110	438	3,98	79,6	Cukup Baik
X7	4	90	13	3	-	110	425	3,86	77,3	Cukup Baik
X8	2	73	33	2	-	110	405	3,68	73,6	Cukup Baik
X	53	659	144	24	-	110	3381	30,74	76,8	Cukup Baik

Sumber: Analisa Data Primer 2022

Pada tabel 4.14. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori iklim komunikasi berdasarkan tanggapan para karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan, terlihat nilai rata-rata TCR (Tingkat Capaian Responden) pada variabel X (Iklim Komunikasi) sebesar 76,8 %, Hal ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan, dapat diasumsikan berada pada kategori Cukup Baik

2. Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 4.15. Tanggapan Karyawan Menenai Motivasi Kerja

MK	SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)	N	SKOR	MEAN	TCR %	KET.
Y1	25	64	10	11	-	110	433	3,94	78,7	Cukup Baik
Y2	6	49	44	11	-	110	380	3,45	69,1	Cukup Baik
Y3	20	69	21	-	-	110	439	3,99	79,8	Cukup Baik
Y4	11	52	31	16	-	110	388	3,53	70,5	Cukup Baik
Y5	15	77	15	3	-	110	434	3,95	78,9	Cukup Baik
Y6	4	75	24	7	-	110	406	3,69	73,8	Cukup Baik
Y	81	386	145	48	-	110	2480	22,55	75,2	Cukup Baik

Sumber: Analisa Data Primer 2022

Pada tabel 4.15. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori motivasi kerja berdasarkan tanggapan para karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan, terlihat nilai rata-rata TCR (Tingkat Capaian Responden) pada variabel Y (motivasi kerja) sebesar 75,2%, Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan, dapat diasumsikan berada pada kategori Cukup Baik.

3. Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 4.18. Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,914	2,137		5,575	,000
IKLIM KOMUNIKASI	,346	,069	,434	5,004	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Pada tabel 4.18. di atas, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan. Selain itu berdasarkan nilai t_{hitung} adalah $5,004 > t_{tabel}$ 1,982, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim komunikasi berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja karyawan atau H_1 dalam penelitian ini diterima.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Iklim komunikasi para karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan berada pada kategori cukup baik. Terbukti dari nilai Tingkat Capaian Responden mengenai iklim komunikasi mencapai 76,8% dibandingkan dengan lima rentang kriteria pencapaian responden maka berada pada rentang 65% - 79% yang menunjukkan kategori cukup baik.
- 2) Motivasi kerja para karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan berada pada kategori cukup baik. Terbukti dari nilai TCR 75,2% jika dibandingkan dengan lima rentang kriteria pencapaian responden maka berada pada rentang 65% - 79% yang menunjukkan kategori cukup baik.
- 3) Iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 5,004 $>$ t_{tabel} 1,982, maka hipotesis yang diterima pada penelitian ini yaitu H_1 . Selain itu variabel iklim komunikasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel motivasi kerja sebesar 18,8% sedangkan sisanya 81,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil analisis tingkat iklim komunikasi karyawan kategori cukup baik. Hal ini menandakan bahwa iklim komunikasi para karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan belum berjalan secara harmonis. sehingga diharapkan kepada Manajer PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan agar terus memberikan arahan kepada para karyawan untuk memperbaiki iklim

- komunikasinya, hal ini bisa dilakukan dengan cara meningkatkan salah satu indikator yang nilai rata-ratanya paling rendah dalam penelitian ini adalah pembuatan keputusan bersama.
- 2) Motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Network Area dan Operation Kalimantan Selatan hanya berada pada kategori cukup baik. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang motivasi kerjanya belum maksimal dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Maka diharapkan kepada para karyawan GraPARI Telkomsel Banjarmasin agar terus mengoptimalkan motivasi kerjanya dengan cara meningkatkan indikator-indikator dalam penelitian ini yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki (sosial), kebutuhan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.
 - 3) Dengan adanya pengaruh antara iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya semua karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin agar terus memperbaiki jalinan komunikasinya baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja, dengan baiknya iklim komunikasi yang ada didalam organisasi maka diharapkan motivasi kerja karyawan dapat meningkat sehingga pekerjaan yang diemban akan mudah dan cepat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. N. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai*. Surabaya: Unitomo Press.
- Lamirin. (2021). *Pengaruh Iklim komunikasi & Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Vihara*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Riduwan. (2010). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Saleh, A. M. (2016). *Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: UB Press.
- Silitonga, P. E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: SCOPINDO Media Pustaka.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (3 ed.). Depok: Rajawali Pers.