

Iklm Komunikasi Organisasi dalam Mencapai Loyalitas Kerja Staff Di PT. Dwi Prima Sentosa

Oleh:

Santi Kurnia Wardani, Nur Maghfirah Aesthetika

Ilmu Komunikasi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari, 2023

Pendahuluan

Latar belakang masalah

FENOMENA :

1. Karakteristik lingkungan kerja → Iklim Organisasi
2. Jam kerja melebihi batas → Kesetiaan (Loyalitas)
3. Masa kerja mencapai 5-10 tahun → Kesetiaan (Loyalitas)

Tagiuri (1968) :

Iklim organisasi adalah kualitas dari lingkungan internal organisasi yang dialami anggota dan mempengaruhi tingkah laku.

Campbell (1970) :

Hasil penelitian cenderung mendukung kesimpulan bahwa jika lebih positif iklim organisasi maka lebih produktif organisasi

Data diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Dwi Prima Sentosa memiliki loyalitas dan kesetiaan terhadap perusahaan. Hal ini tak luput dari berbagai macam faktor yang melatarbelakangi timbulnya jiwa loyalitas dan kesetiaan dalam diri karyawan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Sejalan penjelasan diatas maka penelitian kali ini ingin mendeskripsikan bagaimana iklim komunikasi organisasi mencapai loyalitas kerja dalam organisasi. Untuk itu peneliti ingin melihat bagaimana gambaran iklim komunikasi organisasi dan loyalitas kerja di perusahaan PT. Dwi Prima Sentosa. Sebagai subjek penelitian ini adalah posisi Staff. Posisi staff dipilih karena pada posisi tersebut merupakan posisi penting yang memiliki kontribusi besar dalam berjalannya aktivitas produksi baik itu proses memulai dan mengakhiri. Selain itu, produktivitas kerja tidak mengikat pada batasan waktu dan tempat kerja.

RUMUSAN MASALAH

Iklim komunikasi organisasi → Loyalitas Kerja ?

Metode

JENIS PENELITIAN :

Deskriptif = gambaran iklim komunikasi organisasi dan loyalitas yang dilakukan.

Lokasi penelitian = PT. Dwi Prima Sentosa yang menunjukkan fakta adanya unsur lingkungan kerja menimbulkan kesetiaan dari karyawan.

Subjek penelitian = staff terlibat komunikasi yang aktif, waktu dan tempat tidak terbatas.

Objek penelitian = iklim komunikasi organisasi berkaitan dengan kualitas komunikasi di lingkungan organisasi.

Informan = jumlah informan 5 orang yang terdiri atas manager dan staff bawahan. Kriteria informan masa kerja lebih dari 5 tahun.

Data primer = observasi dan hasil wawancara yang menjadi pokok analisis.

Data sekunder = buku, e-book, dan jurnal penelitian sebagai keabsahan data.

Pengumpulan data = observasi, wawancara, dokumentasi (foto dan audio rekaman).

Analisis data = pemilahan data, penyajian data teks deskripsi, dan penarikan kesimpulan dari teks deskripsi.

Nama	Umur	Jabatan	Masa Kerja
Nur Laela	52 Tahun	Manajer	18 Tahun
Puput	31 Tahun	Staff	12 Tahun
Retna	40 Tahun	Staff	11 Tahun
Nurul	30 Tahun	Staff	11 Tahun
Eries	37 Tahun	Staff	10 Tahun

→ Tabel Informan

Hasil

PT. Dwi Prima Sentosa



DPS 1 2002

Pusat administratif



DPS 2 2015

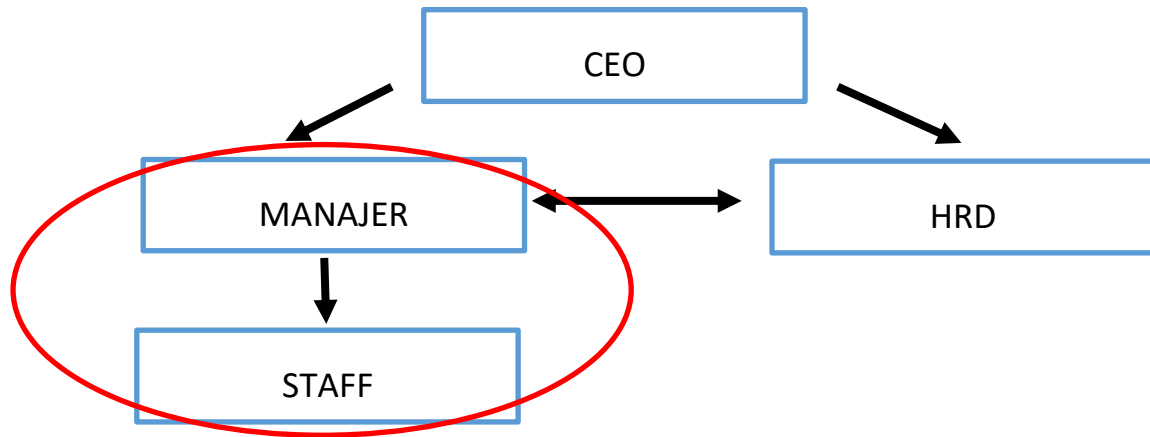


DPS 3 2020



Pembahasan

Pola komunikasi organisasi



Struktur kepemimpinan pada staff di PT. Dwi Prima Sentosa terdiri atas CEO, Manajer, dan HRD. Kekuasaan tertinggi mengenai kebijakan dan keputusan bagi perusahaan dari CEO. Komunikasi ke atas dan ke bawah berjalan terstruktur bahwa komunikasi CEO dengan staff melalui Manajer begitu sebaliknya staff tidak dapat berkomunikasi secara langsung maupun bebas terhadap CEO. Selanjutnya komunikasi HRD terhadap staff juga melalui Manajer terlebih dahulu dalam kepentingan formal, sedangkan informal dapat dilakukan dengan tidak terstruktur.

Manajer sebagai jembatan atau saluran yang bertugas mengolah informasi dari CEO dan HRD kepada staff, dan sebaliknya.

Temuan Penting Penelitian

Penelitian mengenai iklim komunikasi organisasi dalam mencapai loyalitas kerja yang dilakukan staff di PT. Dwi Prima Sentosa dapat terlihat dari pola komunikasi dan nilai pembentuk iklim komunikasi organisasi sehingga diketahui juga nilai pembentuk loyalitas kerja. Nilai iklim pembentuk iklim komunikasi yang memiliki pengaruh besar bagi staff yaitu keterbukaan dan keakraban. Atasan dan rekan kerja mengungkapkan segala sesuatu tanpa takut resiko yang ditunjukkan melalui interaksi terjalin tanpa batasan topik pembicaraan seperti keluhan dan kritikan, serta ruangan bekerja tanpa pembatas dan selalu terbuka. Atasan dan rekan kerja menciptakan rasa kekeluargaan dengan menerapkan komunikasi cenderung interpersonal serta informal yang ditunjukkan melalui kegiatan amal, tidak adanya senioritas, serta kegiatan bersama di luar perusahaan. Sedangkan nilai pembentuk dari loyalitas kerja yang memiliki pengaruh besar yaitu lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja terlihat bahwa adanya kenyamanan terhadap orang, aturan, dan tempat sehingga menjadi bahan pertimbangan yang sulit ketika ingin meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian iklim komunikasi organisasi pada staff di PT. Dwi Prima Sentosa berjalan kondusif yang didukung oleh komunikasi manajer, komunikasi rekan kerja, dan tempat bekerja mampu memberikan kenyamanan dan kemudahan terhadap penyesuaian diri.

Manfaat Penelitian

Atasan dan rekan kerja diketahui memberikan pengaruh besar bagi nilai iklim komunikasi untuk mencapai sikap bertahan dalam perusahaan karena sudah berjalan secara kondusif sehingga diharapkan untuk dapat dijaga dan dipertahankan.

Bukti loyalitas kerja staff terhadap perusahaan dalam berbagai kepentingan perusahaan telah dilakukan secara optimal sehingga alangkah sebaiknya manajemen perusahaan memperhatikan gagasan dari staff terhadap aturan yang tidak sesuai untuk mempertahankan kualitas hasil kerja karena berdampak pada keberlanjutan perusahaan.

Referensi

- [1] A. Masmuh, *Komunikasi Organisasi Dalam Teori Dan Praktek*. Malang: Upt. Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang, 2008.
- [2] P. Ruliana, *Komunikasi Organisasi (Teori Dan Studi Kasus)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- [3] Hartini, *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
- [4] S. Aw, *Komunikasi Organisasi Prinsip Komunikasi Untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 2018.
- [5] P. . Simamora, *Komunikasi Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [6] T. . Khairani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: Tahta Media Group, 2021.
- [7] K. . Khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid li*. Malang: Cv. Literasi Nusantara Abadi, 2021.
- [8] A. Yulianto And D. Martina, "Hubungan Iklim Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Pada Sebuah Perusahaan E-Commerce Di Jakarta," *J. Psikol. Media Ilm. Psikol.*, Vol. 16, No. 1, Pp. 29–36, 2018, Doi: <https://doi.org/10.47007/Jpsi.V16i1.27>.

Referensi

- [9] M. Iqbal, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan Pt. Cendaka Tehnika Utama," Malang, 2019. [Online]. Available: [Http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/18815/](http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/18815/)
- [10] W. Karina, "Pengelolaan Iklim Komuniaksi Organisasi Dalam Membangun Loyalitas Karyawan Pada Raudhatul Athfal Muma 05 Pondok Aren Tangerang," Jakarta, 2020. [Online]. Available: [Https://Repository.Mercubuana.Ac.Id/68214/](https://Repository.Mercubuana.Ac.Id/68214/)
- [11] S. I. Sari And O. Hasbiansyah, "Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan Di Pt . Pindo Deli Pulp And Paper Mills," 2019.
- [12] N. P. D. Purnamasasi, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan," *E-Jurnal Manaj.*, Vol. 8, 2019.
- [13] A. S. Chodhari, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan," 2022, [Online]. Available: [Http://Eprintslib.Ummgl.Ac.Id/Id/Eprint/3808](http://Eprintslib.Ummgl.Ac.Id/Id/Eprint/3808)
- [14] R. Ajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Cv. Budi Utomo, 2018.
- [15] A. Heryana, "Informan Dan Pemilihan Informan Pada Penelitian Kualitatif," *Research Gate*, 2018.
- [16] E. Ardianto, *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2010.

