

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana terorganisasi, dipimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam proses mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya iklim komunikasi yang dapat menghubungkan, mengatur dan membina lingkungan organisasi itu menyangkut struktur dan fungsi organisasi, dalam suatu hubungan antara anggotanya, proses informasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi tersebut. Di situlah peran iklim komunikasi organisasi berfungsi menjadikan wadah komunikasi sebagai basis pengorganisasian manusia di dalam suatu kelompok dan memberikan kelancaran yang dapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih harmonis serta lebih memahami perencanaan dan mengetahui keberlangsungan aktifitas organisasi tersebut. Iklim yang dimaksud di sini adalah suasana yang tercipta di dalam suatu perusahaan atau instansi yang menimbulkan reaksi-reaksi baik itu reaksi positif atau reaksi negatif karena pengaruh internal ataupun eksternal.

Setiap organisasi selalu ingin terus mengembangkan organisasinya, untuk selalu dapat mengembangkan organisasi tentu harus dapat meningkatkan

komunikasi di dalam organisasinya dengan cara mengeluarkan semua ide yang ada pada dirinya untuk kemajuan organisasi. Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran organisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi.

Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah paham dan konflik. Permasalahan itu bisa terjadi antara anggota dengan anggota dalam sebuah organisasi, bisa juga ketua dari organisasi memiliki suatu permasalahan dengan anggota organisasi. Dengan adanya masalah seperti ini akan menimbulkan kesulitan dalam kemajuan dan perkembangan organisasi. Karena suatu organisasi yang baik bisa terwujud apabila ada komunikasi yang baik. Permasalahan di dalam organisasi juga bisa terjadi dikarenakan adanya perbedaan pendapat antar anggota satu dengan yang lain. Dan apabila terjadi satu dua suatu permasalahan di dalam organisasi maka peran ketua organisasi sangat dibutuhkan untuk meluruskan permasalahan yang sedang terjadi, dan para anggota organisasi pun tidak boleh egois mereka harus bersedia untuk diatur oleh ketua demi kemajuan dan perkembangan organisasi. Dari permasalahan yang terjadi di sebuah organisasi dapat menjadi indikasi bagaimana kondisi lingkungan organisasi yang tidak harmonis melibatkan anggota dan ketua dalam organisasi

yang nantinya dapat mempengaruhi kemajuan dan perkembangan dari organisasi itu sendiri. Karena memang komunikasi merupakan faktor paling penting dalam proses perkembangan dan kemajuan suatu organisasi.

Komunikasi pegawai memiliki tiga wujud. Pertama, komunikasi ke bawah (*downward communication*) yaitu komunikasi dari pimpinan perusahaan kepada pegawai. Kedua, komunikasi ke atas (*up ward communication*) yaitu komunikasi dari pihak pegawai ke pihak manajemen. Ketiga, komunikasi sejajar (*sideways communication*), komunikasi yang berlangsung antara sesama pegawai di dalam suatu organisasi.

Komunikasi pegawai meliputi komunikasi interpersonal. Proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan khususnya yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan pegawai merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari hubungan pegawai yang memuaskan yang dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Hubungan atasan dan bawahan merupakan jantung pengelolaan yang efektif. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan. Rasa percaya, keyakinan, keterbukaan, kejujuran, dukungan keamanan, kepuasan, keterlibatan, tingginya harapan merupakan gambaran iklim perusahaan yang ideal. Tujuan utama dari komunikasi dengan pegawai adalah mengidentifikasi, menciptakan dan menjalin hubungan timbal balik yang menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai.

Komunikasi yang efektif ditentukan oleh pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, yaitu pimpinan dan pegawai. Pimpinan harus dapat memfasilitasi kondisi komunikasi interpersonal yang efektif. Selain itu komunikasi efektif antara pimpinan dan pegawai juga harus dibangun berdasarkan hubungan interpersonal yang efektif. .

Perlu dipahami oleh perusahaan bahwa hubungan antara sesama pegawai di sebuah organisasi lebih berfokus pada aspek-aspek manusiawi, sehingga hal tersebut tidak sepenuhnya sama dengan hubungan industrial (*industrial relations*). Hubungan industri lebih menekankan pada besar kecilnya upah dan berbagai kondisi atau fasilitas kerja. Akan tetapi, di antara keduanya terdapat hubungan yang erat, mengingat hubungan industri juga sangat dipengaruhi oleh efektif tidaknya komunikasi di kalangan karyawan maupun antara pegawai dengan pihak manajemen.

Tanpa adanya komunikasi kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Melalui komunikasi diharapkan dapat membawa hasil pertukaran informasi dan saling pengertian di antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Ukuran manajemen komunikasi interpersonal yang efektif tergantung pada informasi yang disampaikan serta kualitas hubungan yang dibangun. Keberhasilan dalam mencapai ketepatan penyampaian informasi ditentukan oleh sifat, mutu informasi yang disampaikan di mana hal ini selanjutnya juga ditentukan oleh pengertian, keterangan, pengaruh sikap, hubungan yang makin baik serta tindakan.

Komunikasi pegawai yang efektif akan memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan, perbaikan pencapaian hasil karya dan tujuan perusahaan. Selain itu sejumlah keuntungan-keuntungan penting dapat dicapai di mana karyawan akan berpengetahuan luas. Banyaknya informasi akan dapat memuaskan karyawan. Karyawan akan menjadi lebih baik dan produktif di mana mereka memberikan waktu lebih banyak untuk pekerjaan mereka dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik untuk perusahaan. Bila saluran komunikasi terbuka maka keinginan-keinginan perusahaan akan lebih mudah diketahui.

Komunikasi merupakan salah satu pengetahuan terpenting dalam masyarakat. Komunikasi dapat menghasilkan sebuah informasi, karena informasi ini dapat menyajikan fakta, mengembangkan perasaan, dan dengan berkomunikasi bisa terjadi tukar pikiran antar anggota dan ketua. Hendaknya ketua dan petinggi lainnya dalam suatu organisasi bisa memberikan informasi yang akurat kepada para anggota sebuah organisasi dalam mendukung kemajuan dan perkembangannya. Dan sebuah informasi bisa juga memberikan solusi jika antar anggota mengalami suatu masalah, karena memang pengetahuan yang dimiliki anggota dapat mempengaruhi sikap individu terhadap suatu permasalahan tertentu dan faktor penting dalam kehidupan organisasi. Selain dalam organisasi atau dalam suatu kelompok, iklim komunikasi organisasi juga berperan penting di lingkungan pekerjaan karena lingkungan kerja merupakan suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik eksternal ataupun internal. Di dalamnya setiap orang menduduki posisi atau jabatan serta peranan tertentu yang tingkat pengaruhnya berbeda. Penciptaan atau pertukaran

pesan dari orang-orang tersebut melalui suatu jaringan komunikasi yang dapat membentuk dari manajemen pekerjaan yang menciptakan struktur organisasi kerja dan pembagian tugas masing-masing.

Iklm komunikasi dan organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian serorang pimpinan organisasi karena faktor tersebut banyak sedikitnya ikut mempengaruhi kaepada tingkah laku pegawai. Untuk dapat menciptakan iklim komunikasi dan organisasi yang baik perlu memahami kedua hal tersebut serta keadaan pegawai.

Dilandasi dari prestasi yang diperoleh PT. Pindad yang dikutip dalam situs [www.bumn.go.id](http://www.bumn.go.id), yakni direktur keuangan dan administrasi PT. Pindad (Persero) menerima penghargaan business review award tahun 2012 untuk kategori *The Best Learning CEO*, merupakan apresiasi dan penghargaan tertinggi yang diberikan kepada korporasi dan pelaku bisnis yang berprestasi, terutama yang telah berhasil meningkatkan kinerja perusahaannya serta mampu memberikan kontribusi yang besar bagi pembangunan perekonomian nasional. Khusus untuk penghargaan yang diberikan kepada *CEO*, penilaian didasarkan kepada prestasi dan keberhasilannya dalam memimpin perusahaan, juga berkat inovasi-inovasi yang dilakukan sehingga membuat perusahaan yang dipimpinnya berbeda dengan yang lain. Anugerah ini diikuti oleh 640 perusahaan yang terdiri dari perusahaan emiten (*listed company*), BUMN, dan swasta yang ada di Indonesia. Dari tiga puluh finalis, dewan juri berhasil menentukan pemenang dengan peringkat terbaik untuk sepuluh kategori korporasi dan dua kategori *CEO*. Penilaian dilakukan secara *fair, objective, dan independent*. Dewan juri yang menilai pun merupakan

pakar bisnis dan manajemen yang mempunyai latar belakang dan pengalaman yang baik di bidang pemerintahan, perusahaan nasional, maupun multinasional. Selain PT. Pindad (Persero), beberapa BUMN lain yang mendapatkan penghargaan malam itu adalah PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero), PT. ANTAM (Persero), PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) dan PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Penelitian ini mengambil objek di PT. Pindad (Persero) yang merupakan perusahaan manufaktur di Indonesia dan bergerak dalam bidang produk militer dan produk komersial dengan jumlah pegawai seluruhnya sebanyak 2.262 orang yang terdiri dari unit produksi dan unit non produksi. Dengan diraihnya penghargaan yang ditunjukkan kepada direktur utama PT. Pindad (Persero), Ir. Adik Avianto Soedarsono pada tahun 2012 tersebut menjadikan PT. Pindad sebagai perusahaan industri yang berarti terbukti mempunyai kerjasama baik antar pegawai dan atasannya. Peneliti tertarik untuk melihat bagaimana iklim komunikasi organisasi PT. Pindad (Persero) saat ini dengan sudah digantinya direktur utama (CEO) PT. Pindad periode 2014-2019 yaitu Silmy Karim.

Berdasarkan data tersebut, peneliti merasa bahwa proses komunikasi serta terciptanya iklim komunikasi organisasi yang baik memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi khususnya. Iklim komunikasi harusnya diperhatikan karena, di pihak lain, iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi (suatu evaluasi makro) mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-

konflik antarpersonal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut.

Hubungan yang harmonis dalam suatu organisasi dapat dicapai apabila terjalin suatu komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Komunikasi yang terjalin baik akan memperlancar hubungan antara karyawan dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di PT. Pindad (Persero) tersebut serta ditunjang pentingnya penelitian tentang iklim komunikasi dalam sebuah organisasi, maka peneliti akan mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi PT. Pindad (Persero) terhadap Kinerja Pegawai”**

## **1.2 Rumusan dan Identifikasi Masalah**

### **1.2.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti dapat menarik rumusan masalah yaitu :

“Bagaimana pengaruh antara iklim organisasi di PT. Pindad (Persero) terhadap kinerja pegawai?”

### **1.2.2 Identifikasi Masalah**

Dari permasalahan yang sudah diungkapkan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kepercayaan antara atasan dan bawahan terhadap kinerja pegawai PT. Pindad (Persero)?
2. Bagaimanakah pengaruh keputusan bersama antara atasan dan bawahan terhadap kinerja pegawai PT. Pindad (Persero)?
3. Bagaimanakah pengaruh keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah antara atasan dan bawahan di PT. Pindad (Persero)?
4. Bagaimanakah pengaruh perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi antara atasan dan bawahan terhadap kinerja pegawai PT. Pindad (Persero)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan antara atasan dan bawahan terhadap kinerja pegawai PT. Pindad (Persero).
2. Untuk mengetahui pengaruh pembuatan keputusan bersama antara atasan dan bawahan terhadap kinerja pegawai PT. Pindad (Persero).
3. Untuk mengetahui pengaruh keterbukaan komunikasi ke bawah antara atasan dan bawahan terhadap kinerja pegawai PT. Pindad (Persero).
4. Untuk mengetahui pengaruh perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi antara atasan dan bawahan terhadap kinerja pegawai PT. Pindad (Persero).

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat memberikan ciri ilmiah pada sebuah penelitian dengan mengaplikasikan teori-teori, khususnya teori-teori

komunikasi tentang proses komunikasi dan dampaknya terhadap iklim organisasi dan kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

Kegunaan praktis yang akan diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak PT. Pindad (Persero) untuk memperhatikan iklim komunikasi organisasi dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang baik.

## 1.5 Ruang Lingkup dan Pengertian Istilah

### 1.5.1 Ruang Lingkup

Untuk mempermudah penulisan laporan skripsi ini dan agar lebih terarah dan berjalan dengan baik, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan laporan skripsi ini, yaitu :

1. Masalah yang diteliti adalah hal-hal yang berkaitan dengan iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai.
2. Perusahaan yang diteliti adalah PT. Pindad (Persero) pada bagian unit non produksi.
3. Peneliti melakukan survey sejak Juli 2015.
4. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Di mana pendekatan korelasional merupakan penelitian untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan, ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. (Ardianto, 2011:50).

### 1.5.2 Pengertian Istilah

Adapun pengertian dari istilah-istilah yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan dari seseorang. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005: 849)
2. “Iklim” di sini merupakan kiasan (metafora). (Pace & Faules dalam bukunya “Komunikasi Organisasi; Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan hal: 147).
3. Iklim Komunikasi Organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. (Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan, 2007).
4. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo yang berjudul Manajemen Kinerja (2007).
5. Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dsb) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; buruh; pekerja. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2000: 340)
6. Pindad adalah perusahaan manufaktur yang menyediakan berbagai produk mesin seperti generator dan senjata untuk militer.

7. Studi Kuantitatif adalah riset yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan dan tidak terlalu mementingkan kedalaman data atau analisis. Peneliti lebih mementingkan aspek keluasan data sehingga data atau hasil riset dianggap merupakan representasi dari seluruh populasi. (Kriyantono, 2006: 55)
8. Korelasional merupakan penelitian untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan, ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. (Ardianto, 2011: 50).

## **1.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

### **1.6.1 Kerangka Pemikiran**

Teori sistem menyadari bahwa suatu keadaan yang terorganisasikan perlu mengenal berbagai hambatan untuk mengurangi komunikasi acak ke saluran-saluran yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun dimensi-dimensi iklim komunikasi organisasi dalam buku Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Pace & Faules (2002: 159-160):

1. Kepercayaan  
Personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.
2. Pembuatan keputusan bersama  
Para pegawai di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai di semua tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

3. **Kejujuran**  
Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai mampu mengatakan “apa yang ada dalam pikiran mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan atau atasan.
4. **Keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah**  
Untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya, para pemimpin dan rencana-rencana.
5. **Mendengarkan dalam komunikasi ke atas**  
Personel di setiap tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di setiap tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.
6. **Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi**  
Personel di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi-produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah-demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

Menurut Bernardin dan Russel (1993: 382) dalam buku Sutrisno yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2009: 179-180) menyatakan bahwa terdapat 6 kriteria untuk menilai kinerja karyawan yaitu :

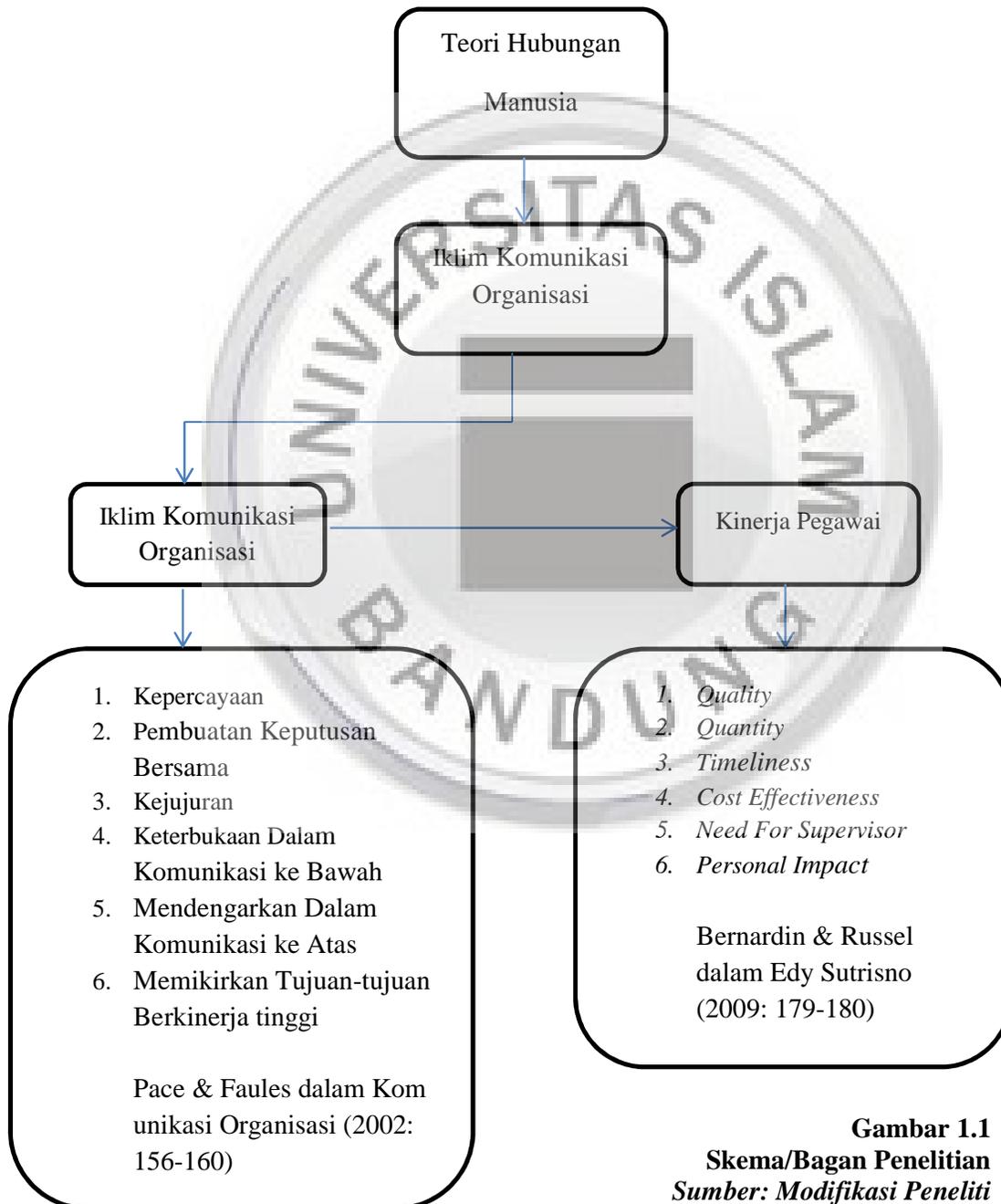
1. *Quality*  
Tingkatan di mana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal didalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.
2. *Quantity*  
Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
3. *Timeliness*  
Tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
4. *Cost effectiveness*  
Tingkatan di mana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.

5. *Need for supervisor*

Tingkatan di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6. *Interpersonal impact*

Tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.



**Gambar 1.1**  
**Skema/Bagan Penelitian**  
**Sumber: Modifikasi Peneliti**

### 1.6.2 Hipotesis

Untuk memudahkan penelitian, hipotesis harus dijabarkan menjadi sub hipotesis dengan menggunakan konsep-konsep yang sudah sangat spesifik. (Rakhmat, 2007: 15).

Hipotesis utama dalam penelitian ini adalah :

1. Ha : Terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Pindad (Persero).
2. Ho : Tidak terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Pindad (Persero).

Sub hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Ha : Terdapat pengaruh antara kepercayaan terhadap kinerja pegawai PT. Pindad (Persero).

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepercayaan terhadap kinerja pegawai PT. Pindad (Persero).

2. Ha : Terdapat pengaruh antara pembuatan keputusan bersama terhadap kinerja pegawai PT. Pindad (Persero).

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara pembuatan keputusan bersama terhadap kinerja pegawai PT. Pindad (Persero).

3. Ha : Terdapat pengaruh antara keterbukaan komunikasi ke bawah dengan kinerja pegawai PT. Pindad (Persero).

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara keterbukaan komunikasi ke bawah dengan kinerja pegawai PT. Pindad (Persero).

4. Ha : Terdapat pengaruh antara perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi terhadap kinerja pegawai PT. Pindad (Persero).

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi terhadap kinerja pegawai PT. Pindad (Persero).

## **1.7 Metodologi Penelitian**

### **1.7.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Metodologi yang digunakan peneliti dalam menyusun penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan analisis korelasional. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 1995:3). Korelasional adalah teknik analisis yang digunakan untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi, Metode ini adalah adanya usaha untuk menaksir hubungan dan bukan sekedar deskripsi (Umar, 2002:45).

Sedangkan metode survey dengan tehnik korelasional adalah metode yang dilakukan untuk menggambarkan peristiwa yang telah atau sedang terjadi. Di dalam penelitian ini peneliti bermaksud untuk melihat seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Departemen Komunikasi Korporat PT. Pindad (Persero).

## 1.8 Populasi dan Sampel

### 1.8.1 Populasi

Arikunto (2006) menyatakan, bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai-nilai tes atau peristiwa sebagai sumber data yang dimiliki. Populasi dalam penelitian ini adalah hanya pegawai unit non produksi PT. Pindad (Persero) yang berjumlah 728 orang. Hal ini dikarenakan tidak semua orang dapat memasuki area unit produksi PT. Pindad (Persero). Berikut tabel jumlah pegawai PT. Pindad (Persero) periode Oktober 2015.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Pegawai PT. Pindad (persero) Unit produksi dan Non Produksi**

NO	UNIT	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
A	<b>UNIT NON PRODUKSI</b>			
	DIREKTUR UTAMA			-
	- Sesper	25	14	39
	- SPI	10	6	16
B	- Divisi Integrated Supply Chain	48	6	54
	DEPUTI DIREKTUR HC & GENERAL AFFAIR			
	- Divisi Pengamanan & K3LH	54	7	61
C	- Divisi Legal	8	3	11
	- Divisi Human Capital & PO	121	35	156
	DIREKTUR KEUANGAN			
	- Divisi Akuntansi & Keuangan	18	16	34
D	- Divisi Asset Manajemen Risiko	22	5	27
	- Divisi Perencanaan & Kinerja Perusahaan	12	8	20
	DIREKTUR TEKNOLOGI & PENGEMBANGAN			
	- Divisi Quality Assurance	167	16	183
E	- Divisi Bangprod & Proses	74	8	82
	- Divisi Teknologi Informasi	16	8	24
	- Divisi Pemasaran & Pengembangan Bisnis	9	4	13
	- Divisi Layanan Purna Jual	8	-	8
	Jumlah...	592	136	728
F	<b>UNIT PRODUKSI</b>			
	DIREKTUR OPERASI PROD HANKAM			
	- Divisi Senjata	429	15	444
	- Divisi Munisi	531	45	576
	- Divisi Kendaraan Khusus	136	7	143
F	- Divisi Penjualan	14	4	18
	DIREKTUR OPERASI PROD INDUSTRIAL			
	- Divisi Mesin Industrial	115	7	122
	- Divisi Tempa & Cor	185	3	188
- Divisi Bahan Peledak Komersial	39	4	43	
Jumlah...	1.449	85	1.534	
Total.....	<b>2041</b>	<b>221</b>	<b>2.262</b>	

### 1.8.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dengan cara *Proporsional Random Sampling* yaitu cara pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori-kategori di dalam penelitian.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960:182), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

$n$ : jumlah sampel

$N$ : jumlah populasi

$e$ : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dalam penelitian ini, batas kesalahan yang diinginkan adalah 5% maka,

$$\begin{aligned} n &= N / ( 1 + N e^2 ) \\ &= 728 / (1+728 \times 0,05^2) \end{aligned}$$

$$= 259 \text{ dibulatkan menjadi } 260.$$

Dari jumlah sampel tersebut, kemudian ditentukan jumlah sampel masing-masing divisi sesuai dengan rasio perbandingan jumlah karyawan unit non produksi PT. Pindad (Persero).

$$A. 109 / 728 \times 260 = 38,9 \text{ dibulatkan } 39$$

$$B. 228 / 728 \times 260 = 81,4$$

$$C. 81 / 728 \times 260 = 28,9 \text{ dibulatkan } 29$$

$$D. 310 / 728 \times 260 = 110,7 \text{ dibulatkan } 111$$

$$\text{Total sampel} = 39 + 81 + 29 + 111 = 260.$$

## **1.9 Teknik Pengumpulan Data**

### **1.9.1 Observasi**

Pengamatan yang dilakukan untuk memperoleh data yang nyata dan jelas mengenai kegiatan yang akan diteliti. Jenis observasi yang dilakukan penulis adalah observasi tidak langsung, dimana penulis hanya sewaktu-waktu saja meninjau lokasi penelitian.

### **1.9.2 Interview (Wawancara)**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan dengan tatap muka maupun lewat telepon.

### **1.9.3 Kuesioner atau Angket**

Pengertian metode angket menurut Arikunto (2006:151) “Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui”. Sedangkan

menurut Sugiyono (2008:199) “Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

#### **1.9.4 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan untuk memperoleh data secara teoritis yaitu dengan mempelajari buku-buku dan literatur yang lain yang berkaitan dengan pembahasan penelitian.

