

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM SURYA SEMBADA
SURABAYA

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Anggrieta Charity Lovita Tanjung
0843010143

YAYASAN KESEJAHTERAAN, PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
SURABAYA
2013

Judul : PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PDAM SURYA SEMBADA SURABAYA.

Nama : Anggrieta Charity Lovita Tanjung

NPM : 0843010143

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Telah Disetujui untuk Mengikuti Seminar Proposal :

Pembimbing Utama

Juwito, S. Sos, Msi
NPT. 367049500361

Mengetahui
Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi

Juwito, S. Sos, Msi
NPT. 367049500361

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM SURYA SEMBADA
SURABAYA.

di susun oleh :

Anggrieta Charity Lovita Tanjung
NPM:0843010143

Telah Disetujui untuk Mengikuti Ujian Skripsi :

Mengetahui

Pembimbing Utama

Juwito, S. Sos, Msi
NPT. 367049500361

Menyetujui

Dekan

Dra. Ec. Hj. Suparwati, MSi
NIP. 1955 0718198302 2001

Judul : PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
SURYA SEMBADA SURABAYA.

Nama : Anggrieta Charity Lovita Tanjung

NPM : 0843010143

Progdi : Ilmu Komunikasi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui

Pembimbing Utama

Tim Penguji

1.

Juwito, S. Sos, Msi
NPT. 367049500361

Juwito, S. Sos, MSi
NPT. 367049500361

2.

Drs. Kusnarto, Msi
NIP. 195808011984021001

3.

Zainal Abidin Achmad, M.Si, M.Ed
NPT. 3730 5990 1701

Mengetahui
Ketua Program Studi

Juwito, S. Sos. MSi
NPT. 367049500361

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PDAM SURYA SEMBADA
SURABAYA

Oleh

Anggrieta Charity Lovita Tanjung
0843010143

Telah Dipertahankan Dihadapan dan Diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal 20 Juni 2013

Menyetujui

Pembimbing Utama

Tim Penguji

1. Ketua

Juwito, S. Sos, MSi
NPT. 367049500361

Juwito, S. Sos, MSi
NPT. 367049500361

2. Sekretaris

Drs. Syaifuddin Zuhri, Msi
NPT. 370069400351

3. Anggota

Drs. Kusnarto, Msi
NIP. 195808011984021001

Mengetahui
WS Dekan

Dra. Sumardijati, Msi
NIP. 1962032319930920011

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kemurahan, kebaikan dan karunianya-Nya, sehingga penulisan dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana program studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Perkenankan pada kesempatan ini, penulis menyampikan ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu guna mendukung kelancaran penyusunan skripsi ini, dengan rasa hormat yang mendalam penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Ec. Hj. Suparwati, MSi., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Juwito, S. Sos., MSi., selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Juwito, S. Sos., MSi., selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa membimbing dan meluangkan waktu, guna memberikan pengarahan pada penulis dalam penyusunan skripsi.
4. Semua dosen dan staff dosen Universitas Pembangunan Nasioanal ”Veteran” Jawa Timur.

5. Papa, Mama, Adek dan semua keluarga, terima kasih banyak atas do'a,dukungan serta dorongannya baik moril maupun materi selama ini
6. Sahabatku tercinta atas semangat dan dukungan serta sarannya. Rekan-rekan penulis selama kuliah di UPN "Veteran" JATIM dan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu atas semua saran, dukungan serta bantuannya dalam pengerjaan laporan ini.
7. Semua orang yang telah banyak membantu, memberikan saran dan kritik kepada penulis dan tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Penulis menyadari bahwa isi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran sangat penulis harapkan guna meningkatkan mutu dari penulisan skripsi ini. Penulis juga berharap, penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalaminya di masa yang akan datang.

Surabaya, Juni 2013

Anggrieta Charity

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Permusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Organisasi	7
2.2.1. Pengertian Organisasi	7
2.2.2. Manfaat Organisasi	8
2.2.3. Karakteristik Organisasi	9
2.2.4. Komunikasi Dalam Organisasi	9
2.3. Iklim Komunikasi Organisasi	11
2.3.1. Pengertian Iklim Komunikasi Organisasi	11
2.3.2. Komunikasi Interpersonal	18
2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Komunikasi Organisasi	20
2.4. Kinerja Karyawan	23
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24

2.4.3. Dimensi Kinerja	25
2.4.4. Penilaian Kinerja	26
2.4.5. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	27
2.5. Kerangka Berpikir	27
2.6. Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian	29
3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	29
3.2.1. Definisi Operasional	29
3.2.2. Pengukuran Variabel	31
3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	31
3.3.1. Populasi	31
3.3.2. Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data	32
3.5. Metode Analisis Data	33
3.5.1. Uji Validitas	33
3.5.2. Uji Reliabilitas	34
3.5.3. Uji Normalitas	34
3.5.4. Uji Regresi Linier Sederhana	34
3.5.5. Uji Hipotesis	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1. Sejarah PDAM Surya Sembada Surabaya	36
4.1.2. Visi dan Misi	38
4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	39
4.1.4. Budaya Kerja PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	39
4.1.5. Penghargaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	40
4.1.6. Pelayanan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	40

4.1.7. Pelayanan Pelanggan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.	40
4.1.8. Susunan Badan Pengawas	41
4.1.9. Struktur Organisasi PDAM Surya Sembada Surabaya	42
4.2. Penyajian Data	43
4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden	43
4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian	43
4.2.2.1. . Deskriptif Variabel Iklim Komunikasi Organisasi....	45
4.2.2.2. . Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	52
4.3. Analisis Data	56
4.3.1. Hasil Uji Validitas	56
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	58
4.3.3. Hasil Uji Normalitas	58
4.3.4. Hasil Uji Hipotesis	59
4.4. Pembahasan	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	45
Tabel 4.6.	Mempunyai kepercayaan yang tinggi kepada perusahaan PDAM Surya Sembada Surabaya sehingga loyal terhadap PDAM Surya Sembada Surabaya	46
Tabel 4.7.	Sebagai karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya turut ikut serta dalam pembuatan keputusan dalam mencari suatu pemecahan masalah dalam organisasi di PDAM Surya Sembada Surabaya	47
Tabel 4.8.	Karyawan selalu menyampaikan ide secara terbuka kepada pihak PDAM Surya Sembada Surabaya	48
Tabel 4.9.	Keterbukaan penyampaian informasi dari seluruh karyawan mulai tingkat pimpinan sampai ke karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya	49
Tabel 4.10.	Pihak pimpinan selalu menanggapi Informasi yang disampaikan oleh karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya	50
Tabel 4.11.	Komitmen karyawan yang tinggi menghasilkan suasana organisasi yang nyaman dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi PDAM Surya Sembada Surabaya	51
Tabel 4.12.	Memberikan Tugas Kepada Karyawan Dengan Baik	52
Tabel 4.13.	Memberikan pekerjaan kepada karyawan dengan jumlah yang banyak	53

Tabel 4.14.	Pimpinan mengukur kemampuan karyawan dalam pekerjaannya dalam waktu yang telah ditetapkan	54
Tabel 4.15.	Memberikan pengawasan kepada karyawan dalam bekerja untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan	55
Tabel 4.16.	Mampu beradaptasi dengan situasi dalam perusahaan	56
Tabel 4.17.	Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Komunikasi Organisasi ..	57
Tabel 4.18.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.19.	Hasil Pengujian Reliabilitas	59
Tabel 4.20.	Hasil Pengujian Normalitas	59
Tabel 4.21.	Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel 4.22.	Besarnya Pengaruh Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel 4.23.	Besarnya Korelasi Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel 4.24.	Hasil Pengujian Hipotesis (uji t)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PDAM Surya Sembada Surabaya	43

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Input SPSS
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 7 Hasil Uji regresi Linier Sederhana

ABSTRAK

Adanya iklim komunikasi organisasi sangatlah penting karena iklim komunikasi organisasi dapat memengaruhi cara hidup anggotanya, kepada siapa berbicara, siapa yang disukai, bagaimana cara kerjanya, bagaimana perkembangannya, apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara beradaptasi. Iklim komunikasi organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat kerja para pegawai. Keefektifan dan keberhasilan dalam lingkungan kerja pada PDAM Surya Sembada Surabaya bergantung pada iklim komunikasi organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara berkesinambungan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya.

Tipe penelitian ekplanatif dengan menggunakan analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya. Tehnik sampel yang digunakan adalah metode non probability sampling dengan teknik teknik Purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa : Ada pengaruh antara Iklim komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Surya Sembada Surabaya.

Kata Kunci : Iklim Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRAC

The existence of organizational communication climate is important because organizational communication climate can influence the way of life members, to whom to talk, who's like, how it works, how it goes, what you want to achieve and how to adapt. Organizational communication climate is the real thing felt by the people who are in an organization. What is the perceived influence that behavior will ultimately determine the level of employees. The effectiveness and success in the work environment at the PDAM Surabaya Surya Sembada rely on organizational communication climate that could affect employee performance on an ongoing basis. The purpose of this study was to determine the effect of organizational communication climate to employee performance PDAM Surya Sembada Surabaya.

Type research using quantitative analysis. The population in this study were employees of Surya Sembada PDAM Surabaya. Sampling technique used was non-probability sampling method with purposive sampling techniques. The sample in this study amounted to 90 people. The analysis technique used in this study is a simple linear regression analysis technique.

The results can be concluded that: There are between Organizational Climate influence on the performance of employees at the company PDAM Surya Sembada Surabaya.

Key Words: Organizational Communication Climate, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif.

Organisasi adalah sarana atau alat dalam pencapaian tujuan, yang maksudnya adalah sebagai wadah kegiatan dari orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan. Tujuan tersebut pastilah berbeda-beda satu dan lainnya. Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu hal yang menjadi bagian dari siklus hidup suatu perusahaannya dalam pencapaian tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya (Ranguti, 2009).

Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dalam organisasi sangat diperlukan. Penerapan komunikasi yang efektif dapat dicapai dengan memperhatikan iklim organisasi dan jaringan komunikasi. Adanya iklim komunikasi organisasi sangatlah penting karena iklim komunikasi organisasi dapat memengaruhi cara hidup anggotanya, kepada siapa berbicara, siapa yang

disukai, bagaimana cara kerjanya, bagaimana perkembangannya, apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara beradaptasi. Agar karyawan memiliki kesempatan untuk beraktualisasi dan memanfaatkan kesempatan untuk beraktualisasi tersebut maka perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan mengaktualisasikan dirinya di perusahaan (Rizky, 2012).

Iklm komunikasi organisasi dalam suatu organisasi akan mempengaruhi sikap dan pola pikir para anggota organisasi. Salah persepsi antar sesama anggota organisasi mengenai sikap dan perakataan akan menimbulkan konflik dalam iklim organisasi. Dalam mencapai iklim komunikasi organisasi yang dapat menunjang kinerja karyawan, diperlukan komunikasi diantara karyawan (Rizky, 2012).

Iklm komunikasi organisasi pada perusahaan secara internal untuk dapat mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal. Hubungan interpersonal antar karyawan yang lebih harmonis akan lebih dapat mengantisipasi perubahan lingkungan akan lebih dapat mengantisipasi persaingan. Selain itu iklim kerja yang rendah apabila organisasi saling mencurigai dan sulit untuk saling percaya dan tidak ada perasaan kelompok (Yulianti, 2005).

Iklm komunikasi organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat kerja para pegawai. Kinerja pegawai sangat terkait dengan struktur yang ada yakni mengenai pembagian kerja sesuai bagian yang ada, tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok, maupun secara organisatoris, komunikasi

yang diciptakan oleh atasan terhadap bawahannya, penghargaan terhadap sumber daya manusia, imbalan dan sanksi yang diterapkan (Kamuli, 2012). Adapun untuk mengukur variabel iklim organisasi dalam penelitian ini mengacu pada Suwatno (2009) adalah hindrance (gangguan), intimacy (keakraban), disengagement (keadaan melepas diri), esprit (semangat kerja), productions emphasis (penekanan pada hasil), aloofness (pembuatan jarak sosial), consideration (pertimbangan dan perhatian), trust (dorongan serta bimbingan).

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik (Rue dan Byars, 1995). Keefisienan kinerja memberikan manfaat di dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga kinerja merupakan salah satu faktor pendukung terhadap keberhasilan karyawan di dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan yang disertai dengan adanya tanggung jawab pemimpin di dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sehingga permasalahan yang dihadapi perusahaan dapat terselesaikan (Ranguti, 2009).

Kinerja pegawai pada organisasi kenyataannya tidak dapat diukur secara material atau finansial, tetapi dapat dilihat pada penyelesaian volume dan beban kerja yang ada, dan ketepatan waktu disamping kualitas pelayanan yang mereka diberikan. Selanjutnya sejauh mana tugas-tugas dapat dilaksanakan sesuai bidang

kerja dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia, sehingga tujuan dapat dicapai. Peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari suasana kerja atau iklim yang ada dalam organisasi. Suasana kerja yang memungkinkan meningkatnya kinerja pegawai seperti pemahaman pegawai terhadap deskripsi tugas (job description) sesuai posisi dimana pegawai itu ditempatkan, tugas-tugas seperti apa yang harus dilakukannya, kepada siapa pegawai itu melapor atas hasil yang dikerjakannya, atau bila menemukan masalah dari pekerjaannya kepada siapa ia memperoleh solusinya, bagaimana mekanisme koordinasi secara formal yang harus dipedomani, demikian pula dengan pola interaksi yang harus diikuti pegawai dalam organisasi. Hal-hal yang dikemukakan tersebut saling terkait satu dengan lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa bila suasana kerja dalam organisasi tidak tercipta dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai dalam organisasi (Kamuli, 2012). Adapun untuk mengukur indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Bernardin dan Russel (1993:379) adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Pengawasan, dan Dampak antar individu.

PDAM Surya Sembada Surabaya adalah salah satu perusahaan yang disahkan menjadi perusahaan daerah dan dituangkan dalam Perda kota Surabaya. Berdasarkan observasi awal, diduga komunikasi yang berlangsung di PDAM Surya Sembada Surabaya kurang mendukung untuk menciptakan iklim komunikasi organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini terlihat bahwa jalinan komunikasi yang terjadi hanya sesama rekan kerja saja atau antar staf saja yang berada dalam unit yang sama atau yang dikenal saja, sehingga

segala keluhan karyawan staf tidak tersampaikan kepada pimpinan. Karyawan sendiri kurang komunikasi untuk menanyakan hal-hal yang kurang dipahaminya dalam pelaksanaan kerja. Sering terjadi salah persepsi antara rekan sekerja akibat adanya perbedaan kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu suasana kerja karyawan yang cukup kondusif, dimana tidak semua karyawan menerapkan aturan dan menerima kebijakan perusahaan tersebut, serta partisipasi seorang pemimpin yang membawahi karyawan-karyawannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Secara keseluruhan kondisi tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Surabaya. Hal tersebut menyebabkan iklim komunikasi organisasi karyawan yang kurang baik.

Keefektifan dan keberhasilan dalam lingkungan kerja pada PDAM Surya Sembada Surabaya bergantung pada iklim komunikasi organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara berkesinambungan. Oleh sebab itu iklim komunikasi organisasi dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Ranguti, 2009).

Berdasarkan latar belakang di atas maka judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya Sembada Surabaya”

1.2. Permusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Adakah pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Surabaya"?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Surabaya”.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

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.

2. Manfaat Praktis

Kegunaan praktis yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah agar pihak-pihak yang tertarik dalam kajian masalah yang lama dapat mengambil manfaat, selain itu juga bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pihak PDAM Surya Sembada Surabaya, khususnya para anggota agar lebih mampu berkomunikasi dengan baik sesama karyawan.