

---

## Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kerja dari Rumah terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Aang Permana Wijaya<sup>1</sup>, Diajeng Herika Hermanu<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Public Relations, STIKOM InterStudi, Jakarta, Indonesia

E-mail: [a.permana.w@gmail.com](mailto:a.permana.w@gmail.com)<sup>1</sup>, [adjengq@gmail.com](mailto:adjengq@gmail.com)<sup>2</sup>

---

### Article History:

Received: 22 Mei 2025

Revised: 11 Juni 2025

Accepted: 13 Juni 2025

**Keyword:** *Communication Science, Public Relations, Organizational Communication Climate, Employee Work Motivation*

**Abstract:** *Pandemi yang disebabkan oleh Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) memberikan perubahan di seluruh dunia. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang berbeda, dalam mencapai hal tersebut banyak faktor yang terlibat didalamnya. PaDC merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan, tentu ada beberapa faktor yang berpengaruh pada saat kondisi pandemi yakni komunikasi dan sumber daya manusia. Kondisi pandemi Covid-19 PaDC memiliki tantangan dalam mengembangkan pertumbuhan perusahaan. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang baru untuk PaDC karena harus melakukan kegiatan operasional dengan melakukan pembagian aktivitas kerja dari kantor dan bekerja dari rumah "Work From Home" (WFH) selain itu PaDC belum memiliki praktisi komunikasi seperti Public Relation untuk membantu dalam hal strategi komunikasi yang dapat memberikan pengaruh iklim komunikasi perusahaan dengan kerja dari rumah terhadap motivasi kerja karyawan. Pada saat iklim komunikasi sudah terjadi di perusahaan maka Public Relations harus membuat strategi komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh iklim komunikasi organisasi dengan kerja dari rumah terhadap motivasi kerja karyawan dan untuk mengetahui berapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi dengan kerja dari rumah terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui teknik simple random sampling dengan jumlah 85 responden dan dilakukan dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner melalui google form. Data kemudian akan dianalisa menggunakan Partial Least Square dengan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi dengan kerja dari rumah terhadap motivasi kerja karyawan, adapun pengaruh tersebut sebesar 70,3%.*

---

**PENDAHULUAN**

Pandemi yang disebabkan oleh corona virus disease 2019 (Covid-19) memberikan perubahan di seluruh dunia. Penyebaran Covid-19 yang cepat dan meluas mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah di Indonesia untuk mengambil langkah dalam mencegah penularan Covid-19. Pandemi ini menimbulkan dampak di berbagai sektor dimana salah satunya adalah sektor ekonomi. Banyak perusahaan yang harus menyesuaikan kondisi dengan membatasi aktivitas dalam kegiatan operasional sesuai dengan protokol kesehatan. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan melakukan pembagian aktivitas kerja karyawan dimana sebagian pekerja dapat melakukan pekerjaan di kantor dan sebagian pekerja dapat melakukan pekerjaan dari rumah "*Work From Home*" (WFH) (Krisnanto Hartono & Rianto Rahadi, 2021).

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang berbeda, dalam mencapai hal tersebut banyak faktor yang terlibat didalamnya. PaDC merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan dengan visi menjadi salah satu perusahaan penyedia jasa penunjang terbaik dalam industri energi di Indonesia. Dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan tentu beberapa faktor yang berpengaruh pada saat kondisi pandemi yakni komunikasi dan sumber daya manusia (PaDC, 2023).

Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan iklim komunikasi organisasi dimana hal tersebut dapat membantu dalam membina, mengatur hubungan antar anggota, lingkungan dan budaya perusahaan yang menyangkut fungsi dan struktur perusahaan (Azahra, 2020). Sebagai wadah komunikasi disanalah peran iklim komunikasi dalam melakukan pengorganisasian. Dalam hal ini iklim tersebut menjelaskan tentang terciptanya suasana kerja dalam perusahaan yang dapat menimbulkan reaksi positif maupun negatif yang dipengaruhi dari eksternal maupun internal (Sidiq, 2013). Untuk berjalannya iklim komunikasi organisasi di dalam suatu perusahaan diperlukan praktisi komunikasi seperti *Public Relations* yang dapat mengingatkan manajemen perusahaan untuk menimbulkan reaksi positif terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui sentuhan program praktisi komunikasi, berbagai masalah dan hambatan komunikasi dapat diselesaikan dengan rasa saling memuaskan (Pera Irawan, 2023).

Kondisi pandemi Covid-19 PaDC memiliki tantangan dalam mengembangkan pertumbuhan perusahaan. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang baru untuk PaDC karena harus melakukan kegiatan operasional dengan melakukan pembagian aktivitas kerja dari kantor dan bekerja dari rumah "*Work From Home*" (WFH) selain itu PaDC belum memiliki praktisi komunikasi seperti *Public Relation* untuk membantu dalam hal strategi komunikasi yang dapat memberikan pengaruh iklim komunikasi organisasi dengan kerja dari rumah terhadap motivasi kerja karyawan disampaikan oleh Dede – Manager HR.

Berdasarkan identifikasi faktor komunikasi dalam iklim komunikasi organisasi ditemukan beberapa hal yang terjadi di PaDC selama dilakukannya pembagian aktivitas kerja karyawan baik yang bekerja dari kantor maupun dari rumah antara lain: lingkungan kerja kurang kondusif, karena terjadi beberapa hal permasalahan dalam kesalahpahaman terhadap komunikasi yang dilakukan secara daring antara atasan yang melakukan aktivitas di kantor dengan pegawai yang berkerja dari rumah. Beberapa aktivitas pegawai yang bekerja dari rumah tidak diikuti dalam pengambilan keputusan saat rapat diskusi yang dilakukan oleh sebagian pemimpin yang melakukan pekerjaan di kantor. Timbulnya kondisi hubungan yang kurang baiknya antara pimpinan terhadap pegawai yang bekerja dari rumah, hal tersebut mengakibatkan pegawai tersebut merasa kurang dianggap penting, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dikarenakan masih kurangnya pemahaman pegawai terhadap sebuah aspek berorganisasi, seperti menghormati antar pegawai satu dengan pegawai lainnya, walaupun berbeda pangkat atau jabatan,

.....

permasalahan utama di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan tidak dilakukannya pengukuran iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai setiap adanya pergantian pimpinan atau pegawai baru serta ketika membuat sebuah kebijakan baru, hal ini sangat memberi pengaruh terhadap suasana lingkungan kerja dalam mencapai sebuah kualitas kinerja yang baik terhadap tujuan perusahaan. Sedangkan dalam faktor sumber daya manusia beberapa hal yang terjadi di PaDC berdasarkan identifikasi dari motivasi antara lain: PaDC merupakan organisasi yang sedang berkembang, dimana para pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan kondisi pandemi dan selalu bekerja dibawah tekanan tinggi melalui *deadline* pekerjaan, namun hal tersebut belum didukung secara sempurna terkait fasilitas atau alat kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap kebutuhan hak bawahan yang diperoleh pegawai tersebut selama pandemi Covid-19, Kurangnya perhatian pimpinan perihal masa depan dari pegawai tersebut dimana pekerjaan yang dilakukan pada saat pandemi memiliki resiko tinggi, Kurangnya perhatian pimpinan dalam memberikan *reward* atas pegawai yang memiliki *performance* atau kinerja yang baik selama pandemi Covid-19, Kurangnya perhatian pimpinan untuk memberikan kesempatan pegawai dalam hal promosi jabatan atas kinerja baik yang dilakukan selama pandemi Covid-19. Semua hal tersebut merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh pemimpin sehubungan dengan situasi dan kondisi yang dialami oleh pegawai bawahannya dimasa pandemi Covid-19. Apabila hal tersebut dipahami dan dikuasai oleh seorang pemimpin dalam memperhatikan iklim komunikasi organisasi dengan memberikan motivasi yang sesuai dengan kondisi maka pegawai akan menilai bahwa mereka mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun organisasi disampaikan oleh Rony – Manager Operasi.

Melihat hal tersebut iklim komunikasi organisasi dengan kerja dari rumah terhadap motivasi kerja karyawan sangat penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan dalam perusahaan. Menurut (Pace & Faules, 2001) iklim komunikasi organisasi memainkan peran sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi. Menurut (Pace & Faules, 2002) iklim komunikasi organisasi dilihat dari kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. (Saputra Jaelani, 2021). Sedangkan menurut (Anwar Prabu Mangkunegara) motivasi kerja karyawan dapat berpengaruh dari tanggung jawab, prestasi kerja, pencapaian seseorang, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang (Fadillah et al., 2013).

Kinerja dalam organisasi seperti PaDC harus memiliki acuan untuk mengukur apakah mendapatkan sebuah keberhasilan atau tidak. Tugas seorang praktisi komunikasi seperti *Public Relations* harus memperhatikan pekerjaan para anggota organisasi agar tidak adanya krisis dalam pengelolaan. Perilaku pemimpin mengacu pada kinerja anggota organisasi saat pemberian arahan, adanya komunikasi terbuka, memotivasi, membimbing dan dalam memberikan atau mendapatkan informasi yang tepat agar menimbulkan rasa motivasi kerja yang positif setelah pemberlakuan bekerja dari rumah "*Work From Home*" (WFH) (Wulandari, Herika Hermanu, & Bernarto, 2020).

Pada saat iklim komunikasi organisasi sudah terjadi di perusahaan maka tugas seorang *Public Relations* harus membuat strategi komunikasi. Hal ini agar tetap terciptanya motivasi kerja pada seluruh karyawan agar tujuan perusahaan berjalan sesuai dengan rencana. Adapun strategi dilakukan dari tahap cara mengatur perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi merupakan strategi komunikasi (Kholisoh, 2015).

Berdasarkan uraian pada pendahuluan maka dibentuk rumusan masalah sebagai berikut, (1) Adakah pengaruh iklim komunikasi organisasi dengan kerja dari rumah terhadap motivasi kerja karyawan? (2) Seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi dengan kerja dari rumah

terhadap motivasi kerja karyawan?.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh iklim komunikasi organisasi dengan kerja dari rumah terhadap motivasi kerja karyawan dan untuk mengetahui berapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi dengan kerja dari rumah terhadap motivasi kerja karyawan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian pertama berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Riau – Kepri” oleh (Azahra, 2020) di Universitas Riau.

TVRI Stasiun Riau adalah stasiun televisi milik pemerintah daerah. Dalam TVRI Riau, motivasi yang diberikan masih sebatas “ikatan” hubungan sosial yang baik dan adanya upaya untuk menciptakan kontribusi kreatif dan produktif untuk instansi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan TVRI Riau.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatif. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner langsung atau menggunakan google form. Sampel sensus yang diambil adalah seluruh populasi yaitu seluruh karyawan sebanyak 66 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah linier sederhana regresi, uji t, dan uji koefisien determinasi.

Hasil yang diperoleh adalah bahwa iklim komunikasi organisasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan TVRI Riau menurut pengujian hipotesis yaitu t hitung sebesar  $5,973 > 1,998$  dan uji signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (Azahra, 2020).

Penelitian kedua berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Outsourcing Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia” oleh (Syahidah, Putri, & Ip, 2019) di Universitas Telkom.

Iklim komunikasi dan motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan dalam berorganisasi, karena ikut memengaruhi tingkah laku karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya. Objek penelitian ini adalah Divisi Enterprise Service PT Telkom Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode korelasional. Data penelitian ini diperoleh melalui sebar kuesioner yang dibagikan ke karyawan dan studi kepustakaan. Sampel yang digunakan untuk melakukan penelitian ini yaitu sebanyak 75 orang dengan populasi sebanyak 295 orang. Hasil dari hubungan korelasi yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja karyawan.

Hasil perhitungan menghasilkan nilai koefisien  $0,277$ . Kesimpulan dalam penelitian ini adalah semakin baik iklim komunikasi organisasi yang diterapkan maka semakin tinggi pula motivasi karyawan Outsourcing Divisi Enterprise Service Telkom Indonesia. Saran untuk perusahaan yaitu dengan meningkatkan kenyamanan iklim komunikasi dalam lingkungan organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan (Syahidah et al., 2019).

### **Public Relations**

Peran dan fungsi khusus dalam membangun dan memelihara komunikasi bersama, dukungan, pengertian serta kerjasama antara organisasi dan public, melibatkan masalah manajemen, membantu manajemen dalam hal mengetahui dan merespon opini publik baik internal atau eksternal itu merupakan kewajiban public relations. Secara nyata public relations

---

memiliki jembatan antara public dan manajemen agar tercapainya tujuan dalam manajemen secara tepat (Hendrarto & Ruliana, 2019). Komunikasi yang terbentuk serta terencana baik ke dalam maupun keluar organisasi itu merupakan bentuk dari public relations. Peran penting *public relations* menciptakan suasana kondusif pada suatu organisasi. berdiri dalam dua kaki merupakan peran public relations agar mempertemukan kepentingan yang saling menguntungkan antara manajemen dan public (Nurhayati, 2012). *Public Relations* melekat pada manajemen perusahaan agar adanya sifat modern yang membuat perubahan sesuai dengan kebutuhan public internal atau eksternal menjadi fungsi seorang Public Relations. Komunikasi timbal balik merupakan tujuan dari agar terciptanya saling pengertian, saling mempercayai, menciptakan *good will*, serta memperoleh dukungan dari publik demi terciptanya *corporate image* yang positif (Kholisoh, 2015).

### **Iklm Komunikasi Organisasi**

Pengaruh terhadap komunikasi merupakan hasil dari persepsi - persepsi atas unsur - unsur organisasi. Pengaruh tersebut dapat didefinisikan, disepakati, dikembangkan, dan dikokohkan secara bersamaan melalui interaksi dengan para anggota lainnya. Hasil yang didapatkan akan bermacam - macam dan berubah menurut cara - cara pengaruh komunikasi yang diteguhkan dan ditentukan melalui interaksi diantara para anggota organisasi (Nurlidia, 2018). Iklim Komunikasi Organisasi merupakan fungsi kegiatan untuk menunjukkan kepercayaan, kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong dan memberikan tanggung jawab serta adanya informasi terbuka sehingga dapat dilihat keterlibatan antar organisasi (Ariawati, 2015). Iklim komunikasi berlaku sebagai penengah antara unsur sitem kerja dengan ukuran yang berbeda seperti kualitas, produktivitas, vitalitas dan kepuasan anggota organisasi baik dengan atasan maupun bawahan (Bagus Nugroho, 2016). Menurut (Pace dan Faules dalam Mulyana, 2015) dalam memahami iklim komunikasi organisasi kita dapat mengetahui hal yang terbaik untuk mendorong anggota organisasi dalam bersikap dengan cara tertentu (Azahra, 2020).

### **Indikator Iklim Komunikasi Organisasi**

Ada enam indikator besar yang bisa digunakan dalam iklim komunikasi organisasi menurut (Pace & Faules 2013), yaitu:

1. Kepercayaan, personil disemua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan.
  2. Pembuatan keputusan bersama, para karyawan disemua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka.
  3. Kejujuran, suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para karyawan mampu mengatakan apa yang ada dalam pikiran mereka tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.
  4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, 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, organisasi, para pemimpin, dan rencana-rencana.
  5. Mendengarkan dalam komunikasi keatas, personil disemua tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personil
-

disemua tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka.

6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi, personil disemua 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 (Zuhri & Fadilah, 2019).

### **Motivasi Kerja**

Proses langkah awal seseorang dalam melakukan sebuah tindakan akibat adanya kekurangan fisik ataupun psikis atau bisa dikatakan suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu itu adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan dapat dianggap masalah kompleks ataupun bisa menjadi sederhana, karena manusia ataupun karyawan dalam perusahaan mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya (Wijaya, 2020). Motivasi kerja dapat menyebabkan bahkan sampai menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang melalu proses yang berperan dalam intensitas serta arah demi tercapainya sebuah hasil kerja yang optimal dan tujuan yang diinginkan(Sanger, 2013). Dapat dikatakan motivasi kerja sebagai seperangkat faktor internal atau eksternal yang bersifat sebagai pendorong dan merubah perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan atas kemauan sendiri dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau pribadi (Josephine & Harjanti, 2017).

### **Indikator Motivasi Kerja**

Terdapat lima indikator menurut Anwar Prabu Mangkunegara, yaitu :

1. Tanggung jawab, rasa yang dimiliki setiap anggota pekerja dalam mencapai hasil yang maksimal.
2. Prestasi Kerja, pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dengan kecakapan, kesungguhan, kualitas kerja serta ketepatan waktu.
3. Peluang untuk maju, mendapatkan hasil yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan pada anggota organisasi.
4. Pengakuan atas kinerja, mendapatkan hadiah bahkan upah yang lebih dari penghasilan para anggota organisasi.
5. Pekerjaan yang menantang, menguasai pekerjaan yang telah diberikan bahkan ingin banyak belajar hal baru dalam organisasi (Fadillah, Djoko W, Budiatmo, & Id, 2013).

### **HIPOTESIS**

Hipotesis ini adalah sebagai berikut:

Ho: “Tidak terdapat Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kerja dari Rumah terhadap Motivasi Kerja Karyawan (survei pada karyawan PaDC)”.

Ha: “Terdapat Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kerja dari Rumah terhadap Motivasi Kerja Karyawan (survei pada karyawan PaDC)”.

---

**Diagram 1. Model konsep dari penelitian "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kerja dari Rumah terhadap Motivasi Kerja Karyawan"**



sumber : (Halim, 2016)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan terikat. Pengumpulan data dilakukan dengan Teknik simple random sampling yaitu karena jumlah karyawan PaDC berjumlah 567 orang yang langsung dijadikan populasi dengan sampel menggunakan rumus taro Yamane dengan toleransi kesalahan 10% sehingga diperoleh 85 responden.

n = Sampel

N = Populasi

d = Kemungkinan kesalahan sampel 10%

$$n = \frac{N}{N(d^2) + 1}$$

$$n = \frac{567}{567(0.1^2) + 1}$$

$$n = \frac{567}{567(0,01) + 1}$$

$n = 85,0075 \rightarrow 85$  (Pembulatan)

Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner melalui *google form*. Data kemudian akan dianalisis menggunakan *Partial Least Square* dengan Software SmartPLS 3.0 melalui tahapan uji validitas dengan standar nilai *outer loading* dengan batas minimum 0,70 dan nilai AVE diatas 0,50 agar dinyatakan *valid* serta uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* atau *Composite Reliability* dengan ketentuan nilai minimum diatas 0,70 agar dinyatakan *reliable*. Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan T Hitung dengan T Tabel dan memastikan nilai P *Value* lebih kecil dari 0,050. Pengujian itu dilakukan untuk menguji hipotesis yang dinyatakan berpengaruh positif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mendefinisikan sampel adalah responden yang bekerja di PaDC. Berikut ini akan diberikan gambaran yang menunjukkan karakteristik responden melalui tabulasi statistika deskriptif sebanyak 85 sampel responden. Adapun karakteristik yang digambarkan adalah jenis kelamin, usia, dan lama bekerja di PaDC.

Tabel 1 memberikan informasi bahwa sebanyak 40 atau 47,1% responden berjenis kelamin Laki-laki dan sebanyak 45 atau 52,9% responden berjenis kelamin perempuan, sehingga nampak terlihat jelas bahwa responden didominasi oleh mereka yang berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	40	47.1	47.1	47.1
	Perempuan	45	52.9	52.9	100.0
Total		85	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 26 hasil olah peneliti, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa usia responden didominasi oleh responden yang berusia 26 hingga 35 tahun berjumlah 47 atau 55,3% responden. Disusul dengan responden yang berusia 17 hingga 25 tahun berjumlah 19 atau 22,4%. Adapun terdapat 18 responden atau 21,2% adalah responden yang berusia 36 hingga 45 tahun, serta hanya terdapat 1 responden atau 1,2% adalah responden yang berusia lebih dari 45 tahun. Berdasarkan informasi diatas dapat diasumsikan responden yang berjumlah 85 orang pada PaDC tergolong kedalam usia produktif.

---

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 45 Tahun	1	1.2	1.2	1.2
	17 - 25 Tahun	19	22.4	22.4	23.5
	26 - 35 Tahun	47	55.3	55.3	78.8
	36 - 45 Tahun	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 26 hasil olah peneliti, 2023

Tabel 3 memuat informasi terkait lama bekerja responden di PaDC, berdasarkan tabel tersebut diperoleh informasi bahwa sebanyak 30 responden atau 35,3% memiliki lama bekerja kurang dari 2 tahun, kemudian sebanyak 35 responden atau 41,2% telah bekerja selama 2 hingga 5 tahun, serta sebanyak 20 responden atau 25,3% telah bekerja di PaDC lebih dari 5 tahun. Informasi tersebut menunjukkan bahwa karyawan PaDC didominasi oleh mereka yang telah bekerja 2 hingga 5 tahun di perusahaan.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	30	35.3	35.3	35.3
	> 5 Tahun	20	23.5	23.5	58.8
	2 - 5 Tahun	35	41.2	41.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 26 hasil olah peneliti, 2023

Terdapat sejumlah 29 pertanyaan yang telah dibuat peneliti dengan mengukur masing-masing 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Rincian pertanyaan yang digunakan yakni pada variabel ilmu komunikasi organisasi terdapat sebanyak 16 pertanyaan dan variabel motivasi karyawan sebanyak 13 pertanyaan. Berikut ini deskripsi jawaban responden pada pertanyaan variabel iklim komunikasi organisasi dalam tabel 4

**Tabel 4. Statistika Deskriptif Jawaban responden pada iklim komunikasi organisasi**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepercayaan1	85	2.00	5.00	4.2118	.67426
Kepercayaan2	85	3.00	5.00	4.1882	.58745
Kepercayaan3	85	3.00	5.00	4.1412	.58050
Kepercayaan4	85	3.00	5.00	4.3294	.60530
Keputusan.Bersama1	85	3.00	5.00	4.1059	.63665
Keputusan.Bersama2	85	3.00	5.00	4.1412	.62016
Kejujuran1	85	3.00	5.00	4.2588	.67529
Kejujuran2	85	3.00	5.00	4.3059	.67301
Kejujuran3	85	3.00	5.00	4.3412	.56806
Komunikasi.Ke.Atasan1	85	2.00	5.00	4.0353	.77838
Komunikasi.Ke.Atasan2	85	3.00	5.00	4.1176	.67984
Komunikasi.Ke.Atasan3	85	3.00	5.00	4.1176	.62511
Komunikasi.Ke.Atasan4	85	3.00	5.00	4.1294	.59338
Kinerja.Tinggi1	85	2.00	5.00	4.1765	.69310
Kinerja.Tinggi2	85	2.00	5.00	4.0706	.65079
Kinerja.Tinggi3	85	3.00	5.00	4.1529	.56707
Valid N (listwise)	85				

Sumber: Output SPSS 26 hasil olah peneliti, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban tertinggi dimiliki oleh Kepercayaan 4 yakni “membutuhkan media Public Relation untuk menjadi bagian terbentuknya Iklim Komunikasi Organisasi” dengan besar rata-rata jawaban 4,329 sedangkan nilai rata-rata terendah dimiliki oleh Kinerja Tinggi 2 yakni “Komunikasi yang diciptakan oleh Perusahaan atau Organisasi mampu menunjukkan komitmen yang tinggi karyawan terhadap tujuan organisasi” sebesar 4,076. Dari informasi diatas dapat diasumsikan bahwa pentingnya terdapat *Public Relation* dalam sebuah organisasi sehingga tercipta iklim komunikasi organisasi yang mampu meningkatkan motivasi karyawan PaDC. Selanjutnya berikut ini deskripsi jawaban responden pada pertanyaan variabel motivasi karyawan dalam tabel 5

**Tabel 5. Statistika Deskriptif Jawaban responden pada motivasi karyawan**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tanggung.Jawab1	85	3.00	5.00	4.1176	.62511
Tanggung.Jawab2	85	3.00	5.00	4.2000	.68661
Tanggung.Jawab3	85	3.00	5.00	4.1412	.65743
Prestasi.Kerja1	85	2.00	5.00	4.1765	.69310
Prestasi.Kerja2	85	2.00	5.00	4.0353	.73106
Peluang.Maju1	85	2.00	5.00	4.1294	.70353
Peluang.Maju2	85	2.00	5.00	4.0588	.69613
Peluang.Maju3	85	2.00	5.00	4.0235	.67218
Pengakuan.Kinerja1	85	2.00	5.00	3.9176	.80492
Pengakuan.Kinerja2	85	2.00	5.00	4.1176	.64387
Pengakuan.Kinerja3	85	3.00	5.00	4.1412	.60065
Pekerjaan.Menantang1	85	3.00	5.00	4.0824	.69371
Pekerjaan.Menantang2	85	3.00	5.00	4.1294	.70353
Valid N (listwise)	85				

Sumber: Output SPSS 26 hasil olah peneliti, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban tertinggi dimiliki oleh Tanggung Jawab 2 yakni “Komunikasi yang dihadirkan oleh Organisasi mampu menjaga komunikasi yang baik terhadap bawahan maupun atasan / pimpinan dalam perusahaan” dengan besar rata-rata jawaban 4,200 sedangkan nilai rata-rata terendah dimiliki oleh Pengakuan Kinerja 1 yakni “Iklim komunikasi yang tercipta diperusahaan mampu membuat saya maupun rekan kerja menghargai status satu sama lain” sebesar 3,917. Dari informasi diatas dapat diasumsikan bahwa perusahaan dinilai mampu menghadirkan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga meningkatkan motivasi karyawan PaDC.

Tahap awal analisis dengan Partial Least Square (PLS) adalah mengevaluasi nilai-nilai pada outer model. Adapun nilai-nilai yang dievaluasi adalah outer loading, discriminant validity, Average Variance Extracted (AVE), dan composite reliability serta cronbach alpha. Dalam tabel 5 ditunjukkan bahwa hampir semua nilai outer loading telah memenuhi kriteria lebih dari 0,7, hanya saja terdapat beberapa indikator yang bernilai kurang dari 0,7 sehingga dilakukan penghapusan indikator / pertanyaan tersebut dan dilakukan pengujian ulang.

**Tabel 6. Hasil Outer Loading pertama**

Pertanyaan	Outer Loading	Pertanyaan	Outer Loading
Kejujuran1	0,736	Pekerjaan.Menantang1	0,714
Kejujuran2	0,706	Pekerjaan.Menantang2	0,742
Kejujuran3	0,751	Peluang.Maju1	0,825
Kepercayaan1	0,553	Peluang.Maju2	0,814
Kepercayaan2	0,730	Peluang.Maju3	0,885
Kepercayaan3	0,737	Pengakuan.Kinerja1	0,822
Kepercayaan4	0,722	Pengakuan.Kinerja2	0,746
Keputusan.Bersama1	0,710	Pengakuan.Kinerja3	0,759
Keputusan.Bersama2	0,716	Prestasi.Kerja1	0,750
Kinerja.Tinggi1	0,799	Prestasi.Kerja2	0,779
Kinerja.Tinggi2	0,827	Tanggung.Jawab1	0,835
Kinerja.Tinggi3	0,777	Tanggung.Jawab2	0,738
Komunikasi.Ke.Atasan1	0,637	Tanggung.Jawab3	0,798
Komunikasi.Ke.Atasan2	0,753		
Komunikasi.Ke.Atasan3	0,818		
Komunikasi.Ke.Atasan4	0,697		

Sumber: Output SmartPLS 3.2.8 hasil olah peneliti, 2023

Terlihat dalam tabel 6 bahwa pada pertanyaan kepercayaan 1 dan komunikasi ke atasan 1 memiliki nilai kurang dari 0,7 sedangkan komunikasi ke atasan 4 tidak dihapus karena nilainya mendekati 0,7. Berikut ini diberikan nilai outer loading setelah dilakukan penghapusan beberapa pertanyaan.

**Tabel 7. Hasil Outer Loading kedua**

Pertanyaan	Outer Loading	Pertanyaan	Outer Loading
Kejujuran1	0,761	Pekerjaan.Menantang1	0,715
Kejujuran2	0,733	Pekerjaan.Menantang2	0,743
Kejujuran3	0,753	Peluang.Maju1	0,825
Kepercayaan2	0,713	Peluang.Maju2	0,814
Kepercayaan3	0,730	Peluang.Maju3	0,885
Kepercayaan4	0,743	Pengakuan.Kinerja1	0,821
Keputusan.Bersama1	0,719	Pengakuan.Kinerja2	0,746
Keputusan.Bersama2	0,717	Pengakuan.Kinerja3	0,759
Kinerja.Tinggi1	0,796	Prestasi.Kerja1	0,750
Kinerja.Tinggi2	0,820	Prestasi.Kerja2	0,779
Kinerja.Tinggi3	0,764	Tanggung.Jawab1	0,835
Komunikasi.Ke.Atasan2	0,765	Tanggung.Jawab2	0,737
Komunikasi.Ke.Atasan3	0,809	Tanggung.Jawab3	0,798
Komunikasi.Ke.Atasan4	0,701		

Sumber: Output SmartPLS 3.2.8 hasil olah peneliti, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa pada seluruh pertanyaan baik pada variabel iklim komunikasi organisasi dan motivasi karyawan seluruhnya telah memenuhi batas nilai outer loading lebih dari 0,7. Selanjutnya dilakukan evaluasi nilai discriminant validity sebagaimana ditampilkan dalam tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Discriminan Validity**

	Iklim Komunikasi Organisasi (X)	Motivasi Karyawan (Y)
Iklim Komunikasi Organisasi (X)		
Motivasi Karyawan (Y)		0,877

Sumber: Output SmartPLS 3.28 hasil olah penelitian

Dari tabel 8 diperoleh informasi bahwa nilai discriminant validity kurang dari 0,9 sehingga asumsi telah terpenuhi. Selanjutnya dilakukan evaluasi nilai AVE harus lebih besar dari 0.50.

**Tabel 9. Nilai AVE**

	AVE
<b>Iklm Komunikasi Organisasi (X)</b>	<b>0,566</b>
<b>Motivasi Karyawan (Y)</b>	<b>0,619</b>

Sumber: Output SmartPLS 3.28 hasil olah penelitian

Dari tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa nilai AVE nya sudah diatas 0,5 (warna hijau) hal ini berarti bahwa pada semua variabel laten yang dipergunakan dalam penelitian ini valid karena sudah memenuhi nilai AVE yang di rekomendasikan (>0.5), sehingga setiap variabel dalam kuesioner penelitian ini termasuk pada tingkat reliabel yang baik jadi, kesimpulannya kuesioner dengan beberapa variabel dengan indikator dapat digunakan dalam penelitian ini. Tahap selanjutnya adalah mengevaluasi Uji Reabilitas Konstruk *Composite Reliability & Cronbach Alpha* sebagaimana yang ditampilkan dalam tabel 9. Dari tabel tersebut diperoleh informasi bahwa baik nilai *Composite Reliability & Cronbach Alpha* memiliki nilai 0,7 sehingga pertanyaan yang digunakan sudah andal dan mampu mewakili variabelnya.

**Tabel 10. Nilai *Composite Reliability & Cronbach Alpa***

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<b>Iklm Komunikasi Organisasi (X)</b>	<b>0,941</b>	<b>0,948</b>
<b>Motivasi Karyawan (Y)</b>	<b>0,948</b>	<b>0,955</b>

Sumber: Output SmartPLS 3.28 hasil olah penelitian

Tahap kedua dalam pemodelan PLS adalah mengevaluasi Inner model. Adapun nilai-nilai yang dievaluasi adalah R-Square, nilai GOF model dan pengujian hipotesis analisis jalur. Diberikan hasil nilai R-square dalam tabel 11 berikut.

**Tabel 11. Nilai R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
<b>Motivasi Karyawan (Y)</b>	0,707	0,703

Berdasarkan tabel di atas, Nilai *R-square Adjusted* sebesar 0,703 atau 70,3 % dan sudah di atas 30% (0.3). Nilai *R-square* sebesar 0,703 menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi mampu menjelaskan variabel motivasi karyawan sebesar 70,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Evaluasi *Goodness of Fit (GoF)* model dapat diukur menggunakan  $R^2$  variabel Motivasi karyawan dimana model dikatakan baik jika nilai GoF di atas 0,38. Berikut ini diberikan perhitungan GoF model.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,619 \times 0,703} = 0,659$$

Dari perhitungan diatas diperoleh informai bahwa nilai GoF model sebesar 0,659 sehingga model dikatakan baik. Selanjutnya dilakukan evaluasi berupa pengujian hipotesis pengaruh iklim komunikasi organisasi (X) terhadap mmotivasi karyawan (Y). Pada pengujian hipotesis, akan

dibandingkan nilai t-statistik yang dihasilkan dari output Bootstrapping PLS di bandingkan dengan nilai t-tabel, output PLS merupakan estimasi variabel laten yang merupakan linier agregat dari indikator. Berikut ini diberikan hasil pengujian hipotesis dalam tabel 12.

**Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis**

Model	Original Sample	STDEV	T Stat	P Values
Iklm Komunikasi Organisasi (X) -> Motivasi Karyawan (Y)	0,841	0,034	24,730	<b>0,000</b>

Tabel 12 memuat informasi bahwa nilai t statistik yang diperoleh sebesar 24,730 dan secara nyata lebih dari t tabel pada taraf 0,05 sebesar 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi karyawan. Keputusan tersebut juga didukung dengan nilai p -values yang secara nyata kurang dari 0,05. Selanjutnya dapat dituliskan persamaan PLS model sebagai berikut

$$\text{Motivasi} = 0,841 \text{ Iklim Komunikasi}$$

Koefisien pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi sebesar 0,841, artinya jika terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada iklim komunikasi maka akan meningkatkan motivasi karyawan sebesar 0,841 satuan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi dengan kerja dari rumah terhadap motivasi kerja karyawan, adapun pengaruh tersebut sebesar 70,3%. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran yang dapat disampaikan kepada perusahaan khususnya PaDC yakni untuk dapat memberikan pengaruh dengan hasil rata-rata paling positif pada iklim komunikasi organisasi dengan kerja dari rumah yakni dibutuhkannya media *Public Relation* untuk menjadi bagian terbentuknya iklim komunikasi organisasi, sedangkan untuk dapat memberikan motivasi karyawan dengan hasil rata-rata paling positif yakni komunikasi yang dihadirkan oleh organisasi mampu menjaga komunikasi yang baik terhadap bawahan maupun atasan / pimpinan dalam perusahaan.

## PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terima kasih diucapkan kepada setiap orang yang telah berkontribusi dan membantu sehingga artikel ini dapat termuat. Semoga hasil penelitian pada artikel ini dapat memberikan manfaat bagi khalayak.

## DAFTAR REFERENSI

- Ariawati, N. P. D. (2015). Analisis Iklim Komunikasi Organisasi (Studi Kasus Pada Uma Sri Hotel Badung). In *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*.
- Azahra, N. S. (2020). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Riau Kepri*.
- Bagus Nugroho, D. (2016). *Iklim Komunikasi Organisasi PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya*.

- Fadillah, B., Djoko W, H., Budiarmo, A., & Id, C. C. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang.*
- Halim, Y. (2016). *Pengaruh Iklim komunikasi Dalam Organsasi Terhadap Kerja Karyawan Di Rsup Fatimawati.*
- Hendrarto, D., & Ruliana, P. (2019). Strategi Public Relations Radio Delta FM Dalam Mempertahankan Pendengar Melalui Media Sosial. In *Jurnal Komunikasi* | (Vol. 4).
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).*
- Kholisoh, N. (2015). *Strategi Komunikasi Public Relations dan Citra Positif Organisasi.*
- Krisnanto Hartono, A., & Rianto Rahadi, D. (2021). *Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19.* 18(1). Retrieved from <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/16>
- Nurhayati, A. (2012). *Peran The Public Relations Mix Dalam Membangun Komunikasi yang Efektif.*
- Nurlidia, R. F. (2018). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas Dan Komunikasi Publik - Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat.*
- PaDC. (2023). *Profil Perusahaan - PaDC.*
- Pera Irawan, E. (2023). *Penerapan Peran Public Relations Pada Program Employee Relations Sebagai Upaya.*
- Sanger, G. M. (2013). *Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kejaksaa Tinggi Sulawesi Utara.*
- Saputra Jaelani, A. (2021). *Prosiding Manajemen Komunikasi Iklim Komunikasi Organisasi di Masa Pandemic Covid-19.* <https://doi.org/10.29313/.v7i1.26225>
- Sidiq, A. (2013). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Syahidah, F., Putri, Y. R., & Ip, S. (2019). *Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Outsourcing Divisi Enterprise Service PT Telkom Indonesia The Effect Of Communication Climate On Employee Work Motivation Outsourcing PT Telkom Indonesia Enterprise Service Division.*
- Wijaya, Y. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT Mayora Indah)* (Vol. 8).
- Wulandari, W., Herika Hermanu, D., & Bernarto, I. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Optimisme Karyawan Terhadap Employee Performance.* 4(3).
- Zuhri, S., & Fadilah, A. M. (2019). *Iklim Komunikasi Organisasi Komunitas Bumi Surabaya.*
-