P-ISSN : 2597-5064
E-ISSN : 2654-8062
DOI 10.37817/ikraith-humaniora.v11i1

Pengaruh Keterbukaan Informasi Tim terhadap Iklim Komunikasi Organisasi pada Sistem Kerja Hybrid

[1]Ika Febriyanti , [2]Maharani Imran
[1]Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

E-mail: [1]44221367@bsi.ac.id, [2]maharani.mnn@bsi.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keterbukaan Informasi Tim (Organizational Transparency) terhadap Iklim Komunikasi Organisasi (Organizational Communication Climate) pada sistem kerja hybrid di PT Inovasi Medik Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 130 karyawan, dengan 116 responden yang memenuhi kriteria dan dipilih menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterbukaan Informasi Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Iklim Komunikasi Organisasi, dengan persamaan regresi Y = -6,954 + 1,058X, koefisien korelasi (R) sebesar 0,796, dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,634 (63,4%). Nilai t hitung (13,991) lebih besar daripada t tabel (1,981) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga hipotesis penelitian diterima. Semakin tinggi tingkat Keterbukaan Informasi Tim, semakin positif pula iklim komunikasi organisasi yang tercipta dalam lingkungan kerja hybrid. Organisasi disarankan untuk terus menerapkan praktik komunikasi yang transparan, akurat, jelas, dan inklusif bagi karyawan yang bekerja baik secara on-site maupun remote.

Kata kunci : Keterbukaan Informasi Tim; Iklim Komunikasi Organisasi; Sistem Kerja Hybrid

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational transparency on the organizational communication climate within the hybrid work system at PT Inovasi Medik Indonesia. A quantitative approach with an explanatory survey design was employed. The population consisted of 130 employees, with 116 valid respondents selected using a total sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS Statistics, including validity, reliability, classical assumption, and simple linear regression analyses. The findings indicate that organizational transparency has a positive and significant effect on the organizational communication climate. The regression equation obtained was Y = -6.954 + 1.058X, with a correlation coefficient (R) of 0.796 and a coefficient of determination (R^2) of 0.634, indicating that organizational transparency explains 63.4% of the variance in the organizational communication climate. The calculated t-value (13.991) was greater than the critical t-value (1.981) with a significance value of 0.000 (< 0.05), confirming that the hypothesis was accepted. Organizations are encouraged to maintain transparent, accurate, clear, and inclusive communication practices to foster a supportive communication climate for both on-site and remote employees.

Keyword : Organizational Transparency; Organizational Communication Climate; Hybrid Work System

DOI 10.37817/ikraith-humaniora.v11i1
P-ISSN : 2597-5064
E-ISSN : 2654-8062

1. PENDAHULUAN

Dunia kerja telah memasuki era transformasi yang belum pernah terjadi sebelumnya sejak pandemi COVID-19 memaksa organisasi beralih ke kerja jarak jauh secara mendadak. Seiring meredanya pandemi, banyak organisasi tidak kembali sepenuhnya ke pola kerja di kantor, melainkan mengadopsi kerja *hybrid*, yaitu model kerja yang menggabungkan waktu di kantor dengan waktu kerja jarak jauh. McKinsey & Company (2022) melaporkan bahwa sekitar 58% tenaga kerja di Amerika Serikat memiliki peluang bekerja secara *remote* minimal satu hari per minggu, sementara Microsoft (2023) mencatat 73% karyawan menginginkan opsi kerja fleksibel dipertahankan secara permanen. Di Indonesia, Deloitte Indonesia (2022) dan Willis Towers Watson Indonesia (2022) turut mencatat peningkatan adopsi kerja *hybrid* pada perusahaan menengah, termasuk pada sektor kesehatan dan manufaktur.

Pergeseran ini menimbulkan tantangan komunikasi baru. Ketika sebagian anggota tim bekerja *on-site* dan sebagian lainnya *remote*, penyebaran informasi menjadi sangat bergantung pada saluran komunikasi formal dan digital. Microsoft (2021) menyebut kondisi ini sebagai *proximity bias*, yaitu kecenderungan karyawan yang lebih sering hadir secara fisik memperoleh akses informasi yang lebih besar dibandingkan karyawan yang bekerja secara *remote*. Kondisi tersebut turut teridentifikasi pada observasi awal peneliti di PT Inovasi Medik Indonesia, sebuah perusahaan alat kesehatan berskala menengah yang menerapkan sistem kerja hybrid, yakni fungsi produksi bersifat on-site sedangkan fungsi administratif-komersial bersifat lebih fleksibel, sehingga teridentifikasi permasalahan nyata terkait *information gap* dan iklim komunikasi yang tidak merata antara karyawan yang bekerja di lapangan dan yang bekerja secara *remote*.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Keterbukaan Informasi Tim (*Organizational Transparency*) terhadap Iklim Komunikasi Organisasi (*Organizational Communication Climate*) dalam konteks kerja *hybrid* di PT Inovasi Medik Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tersebut, sekaligus menguji model *Organizational Transparency* yang dikemukakan oleh Schnackenberg dan Tomlinson (2016) pada konteks perusahaan alat kesehatan di Indonesia yang menerapkan sistem kerja *hybrid*.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Keterbukaan Informasi Tim (Organizational Transparency)

Organizational Transparency Theory menjelaskan pentingnya keterbukaan organisasi dalam menyampaikan informasi kepada anggotanya, tidak hanya dari sisi kuantitas, tetapi juga bagaimana informasi tersebut disampaikan secara jelas, akurat, dan tepat waktu sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan serta membangun kepercayaan (Schnackenberg & Tomlinson, 2016). Dalam penelitian ini, istilah "Keterbukaan Informasi Tim" digunakan sebagai padanan operasional dari Organizational Transparency, diukur melalui tiga dimensi, yaitu *disclosure* (keterbukaan penyampaian informasi), *clarity* (kejelasan informasi), dan *accuracy* (ketepatan informasi). Semakin baik kualitas informasi yang diterima karyawan, semakin besar peluang terbentuknya hubungan positif antara organisasi dan anggotanya (Men & Jiang, 2016).

2.2 Iklim Komunikasi Organisasi (Organizational Communication Climate)

Organizational Communication Climate didefinisikan sebagai persepsi yang relatif stabil mengenai lingkungan komunikasi dalam organisasi yang memengaruhi cara anggota berperilaku, berkomunikasi, dan berkolaborasi (Pace & Faules, 2005). Iklim komunikasi mencakup iklim suportif yang ditandai kepercayaan, kejujuran, empati, kesetaraan, dan keterbukaan, serta iklim defensif yang ditandai evaluasi, kontrol, dan superioritas (Gibb, 1961). Variabel ini diukur melalui enam dimensi menurut Pace dan Faules (2005), yaitu kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah (*downward communication*), mendengarkan dalam komunikasi ke atas (*upward communication*), serta perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.

P-ISSN : 2597-5064
E-ISSN : 2654-8062
DOI 10.37817/ikraith-humaniora.v11i1

2.3 Sistem Kerja Hybrid dan Hipotesis Penelitian

Sistem kerja *hybrid* merupakan model kerja yang menggabungkan waktu kerja di kantor dan kerja jarak jauh, yang menuntut organisasi merancang ulang cara berbagi informasi lintas lokasi kerja (Choudhury, Foroughi, & Larson, 2021). Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan hubungan positif antara transparansi organisasi dan iklim komunikasi, baik pada konteks krisis (Men, Qin, & Jin, 2021), perubahan organisasi (Thelen & Formanchuk, 2022), maupun tim yang terdistribusi (Wu, Antone, DeChurch, & Contractor, 2023; Kim & Uysal, 2025). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. H_0: Keterbukaan Informasi Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Iklim Komunikasi Organisasi pada sistem kerja *hybrid* di PT Inovasi Medik Indonesia. H_1: Keterbukaan Informasi Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Iklim Komunikasi Organisasi pada sistem kerja *hybrid* di PT Inovasi Medik Indonesia.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatif asosiatif kausal untuk menguji arah pengaruh antara Keterbukaan Informasi Tim (X) terhadap Iklim Komunikasi Organisasi (Y). Populasi penelitian berjumlah 130 karyawan PT Inovasi Medik Indonesia, dengan 116 responden yang memenuhi kriteria dan dipilih menggunakan teknik total sampling (Sugiyono, 2019).

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang terdiri atas 21 item untuk variabel X (dimensi *disclosure*, *clarity*, *accuracy*) dan 21 item untuk variabel Y (dimensi kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan *downward communication*, mendengarkan *upward communication*, serta perhatian pada tujuan berkinerja tinggi). Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics, meliputi uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment, uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha, uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis (uji t) pada taraf signifikansi 5% (Ghozali, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 116 karyawan PT Inovasi Medik Indonesia yang bekerja dalam sistem kerja hybrid, dengan komposisi yang bervariasi berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, status kepegawaian, posisi, divisi, dan tingkat pendidikan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat Keterbukaan Informasi Tim maupun Iklim Komunikasi Organisasi di perusahaan ini berada pada kategori sangat tinggi.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 21 item variabel X memiliki nilai r hitung 0,185–0,497, dan seluruh 21 item variabel Y memiliki nilai r hitung 0,185–0,560, dengan r tabel sebesar 0,183 (df = 114, α = 5%), sehingga seluruh 42 item pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,760 untuk variabel X dan 0,812 untuk variabel Y, keduanya berada di atas ambang batas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

4.3 Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan indikasi *ceiling effect* akibat terkonsentrasinya jawaban responden pada kategori Setuju dan Sangat Setuju, sehingga asumsi normalitas dan linearitas murni tidak sepenuhnya terpenuhi; kondisi ini menjadi keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil. Analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan Y = -6,954 + 1,058X, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,796 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,634, yang berarti Keterbukaan Informasi Tim mampu menjelaskan 63,4% variasi Iklim Komunikasi Organisasi (Tabel 1).

Tabel 1. Ringkasan Hasil Regresi dan Uji Hipotesis

Parameter	Nilai
Konstanta (a)	-6,954
Koefisien regresi (b)	1,058
Koefisien korelasi (R)	0,796
Koefisien determinasi (R^2)	0,634
t hitung	13,991
t tabel (df = 114; α = 0,05)	1,981

Signifikansi	0,000

Sumber: data primer diolah, 2026.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung (13,991) lebih besar daripada t tabel (1,981) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, Keterbukaan Informasi Tim terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Iklim Komunikasi Organisasi pada sistem kerja hybrid di PT Inovasi Medik Indonesia.

4.4 Pembahasan

Temuan ini konsisten dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan positif antara *organizational transparency* dan *organizational communication climate* (Schnackenberg & Tomlinson, 2016; Men & Jiang, 2016; Jiang & Men, 2017; Yue, Men, & Ferguson, 2019; Men, Qin, & Jin, 2021; Thelen & Formanchuk, 2022; Kim & Uysal, 2025). Nilai koefisien korelasi pada penelitian ini (R = 0,796) tergolong lebih tinggi dibandingkan rata-rata penelitian terdahulu, yang kemungkinan dipengaruhi oleh *ceiling effect* serta konteks organisasi tunggal dengan sampling jenuh, sehingga varians antarresponden secara alami lebih terbatas dibandingkan penelitian multi-organisasi.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat *Organizational Transparency Theory* (Schnackenberg & Tomlinson, 2016) sekaligus memperluas penerapannya pada konteks perusahaan alat kesehatan skala menengah di Indonesia yang menerapkan sistem kerja hybrid. Secara praktis, hasil ini mengindikasikan bahwa organisasi dengan pola kerja campuran on-site dan remote perlu menjaga kualitas disclosure, clarity, dan accuracy dalam penyampaian informasi guna meminimalkan proximity bias dan information gap antarkaryawan (Wu et al., 2023). Nilai R^2 sebesar 0,634 juga mengindikasikan bahwa 36,6% variasi Iklim Komunikasi Organisasi dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan (Men & Jiang, 2016), budaya organisasi etis (Thelen & Formanchuk, 2022), dan persepsi kemudahan penggunaan teknologi komunikasi (Wu et al., 2023).

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Keterbukaan Informasi Tim (Organizational Transparency) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Iklim Komunikasi Organisasi (Organizational Communication Climate) pada sistem kerja hybrid di PT Inovasi Medik Indonesia, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,634 dan nilai t hitung (13,991) lebih besar daripada t tabel (1,981) pada signifikansi 0,000. Semakin tinggi tingkat keterbukaan informasi yang dirasakan karyawan melalui dimensi disclosure, clarity, dan accuracy, semakin positif pula iklim komunikasi organisasi yang tercipta dalam lingkungan kerja hybrid, baik bagi karyawan yang bekerja on-site maupun remote.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bahasa, Universitas Bina Sarana Informatika, dosen pembimbing skripsi, serta manajemen dan seluruh karyawan PT Inovasi Medik Indonesia yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan izin serta dukungan data selama proses penelitian ini berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. Strategic Management Journal, 42(4), 655–683. https://doi.org/10.1002/smj.3251

Deloitte Indonesia. (2022). Human Capital Trends 2022: The Social Enterprise at Work Paradox as a Path Forward. Deloitte Insights.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibb, J. R. (1961). Defensive communication. Journal of Communication, 11(3), 141–148. https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1961.tb00344.x

Jiang, H., & Men, R. L. (2017). Creating an engaged workforce: The impact of authentic leadership, transparent organizational communication, and work-life enrichment. Communication Research, 44(2), 225–243. https://doi.org/10.1177/0093650215613137

Kim, Y., & Uysal, N. (2025). Transparent communication and employee outcomes: The mediating role of workplace sense of community in enhancing voice, loyalty, and positive work behaviors. Journal of

Communication Management. https://doi.org/10.1177/232948842513494 96

McKinsey & Company. (2022). American Opportunity Survey: Workers Are Embracing Flexibility. McKinsey Global Institute.

Men, L. R., & Jiang, H. (2016). Cultivating quality employee-organization relationships: The interplay among organizational leadership, culture, and communication. International Journal of Strategic Communication, 10(5), 462–479. https://doi.org/10.1080/1553118X.2016.1 220372

Men, L. R., Qin, Y. S., & Jin, J. (2021). The role of transparent communication and ethical organizational culture in employee engagement during crisis. Journal of Public Relations Research, 33(3–4), 101–124. https://doi.org/10.1080/1062726X.2021.1 982761

Microsoft. (2021). Microsoft Work Trend Index: Hybrid Work is Just Work—Are We Doing It Wrong? Microsoft Corporation.

Microsoft. (2023). Microsoft Work Trend Index 2023: Will AI Fix Work? Microsoft Corporation.

Pace, R. W., & Faules, D. F. (2005). Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan (terjemahan D. Mulyana). PT Remaja Rosdakarya.

Schnackenberg, A. K., & Tomlinson, E. C. (2016). Organizational transparency: A new perspective on managing trust in organization-stakeholder relationships. Journal of Management, 42(7), 1784–1810. https://doi.org/10.1177/014920631452520 2

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed.). Alfabeta.

Thelen, P. D., & Formanchuk, A. (2022). Culture and internal communication in Chile: Linking ethical organizational culture, transparent communication, and employee advocacy. Public Relations Review, 48(1), 102137. https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102 137

Willis Towers Watson Indonesia. (2022). 2022 Employee Experience Survey: Employee Engagement and Communication Effectiveness in Hybrid Work Settings. WTW.

Wu, Y. J., Antone, B., DeChurch, L., & Contractor, N. (2023). Information sharing in a hybrid workplace: Understanding the role of ease-of-use perceptions of communication technologies in advice-seeking relationship maintenance. Journal of Computer-Mediated Communication, 28(4), zmad025. https://doi.org/10.1093/jcmc/zmad025

Yue, C. A., Men, L. R., & Ferguson, M. A. (2019). Bridging transformational leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating role of trust. Public Relations Review, 45(3), 101779. https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.04.0 12