

HUBUNGAN ANTARA IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA JAWA BARAT

Syifa Sharifa Rahmadani¹, Kokom Komariah², Hanny Hafiar^{3*}

^{1,2,3}Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia
*hanny.hafiar@unpad.ac.id

Abstract

In a company, it is vital to understand the organizational climate which affects the achievement of organizational goals. This background encourages researchers to examine the relationship between organizational communication climate and employee performance at the West Java Communication and Information Office. Through a quantitative correlational study with a sample of 62 people. This study aims to determine the relationship between the trust of all members of the organization, joint decision-making, honesty, openness in downward communication, listening in upward communication, and attention to high-performance goals with functional tasks and behavioural tasks of the Java Communications and Informatics Service employees. West. The method used in this research is a quantitative correlational study. The results showed that all aspects of the organizational communication climate, including trust, shared decision making, honesty, openness in downward communication, listening in upward communication, and attention to high-performance goals, were significantly correlated with employee performance, including the following aspects: tasks functional and behavioural tasks. The highest correlation coefficient value is in the honesty aspect, with r_s of 0.766. And the lowest correlation coefficient on the aspect of trust with r_s of 0.303. The conclusion is that there is a significant relationship with a significant relationship between organizational communication climate and the performance of employees of the West Java Information and Communications Office.

Keywords: *organizational communication climate, employee performance, decision making*

Abstrak

Dalam sebuah perusahaan, penting untuk memahami iklim organisasi dimana berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Latar belakang ini mendorong peneliti untuk meneliti tentang hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Melalui studi kuantitatif korelasional, dengan sampel 62 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan seluruh anggota organisasi, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi dengan tugas fungsional dan tugas perilaku karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi korelasional kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh aspek iklim komunikasi organisasi diantaranya: kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi berkorelasi secara signifikan dengan kinerja karyawan yang meliputi aspek: tugas fungsional dan tugas perilaku. Nilai koefisien korelasi tertinggi ada pada aspek kejujuran dengan r_s sebesar 0,766. Dan nilai koefisien korelasi terendah pada aspek kepercayaan dengan r_s sebesar 0,303. Simpulan bahwa terdapat hubungan signifikan dengan keeratan cukup berarti antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat.

Kata kunci: iklim komunikasi organisasi, kinerja karyawan, pembuatan keputusan

PENDAHULUAN

Organisasi yaitu adalah suatu wadah yang menjadi tempat bagi para anggota untuk saling bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dalam menggapai tujuannya, tergantung pada aktivitas setiap unit kerja sebab pada dasarnya aktivitas mereka adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti mendapatkan keuntungan, dan mensejahterakan pegawai (Irawan & Venus, 2016). Salah satu aspek penting dalam menjalin hubungan baik antar anggota organisasi adalah komunikasi. Pada dasarnya komunikasi mempunyai peranan sangat penting atas berjalannya organisasi. Komunikasi yang baik antar anggota menjadi kunci penting dalam melakukan koordinasi aktivitas kerja. Tidak dapat dipungkiri semua kegiatan dalam organisasi selalu membutuhkan komunikasi, antara individu kepada individu yang lain dan juga individu kepada kelompok dalam tatanan organisasi.

Komunikasi dapat dikatakan hal yang mendasar bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Dalam lingkup organisasi, komunikasi berperan untuk transaksi atau pertukaran pesan pada proses komunikasi yang dilakukan dalam interaksi yang terjadi antara pihak yang berada ataupun tidak pada bidang yang sama dalam sebuah hierarki organisasi. Komunikasi dalam lingkup organisasi, tentu saja didalamnya terjadi praktek, juga kegiatan yang dilakukan dalam keseharian organisasi. Lalu praktek di dalam organisasi sendiri tentunya memiliki tujuan dan juga nilai sosial yang bermakna bagi karyawan dalam sangkut paut hubungan pekerjaan.

Nilai sosial didapatkan dari praktek komunikasi dan interaksi yang karyawan lakukan dalam organisasi sehari-hari. Bagaimana karyawan mengerjakan tugas

dengan memanfaatkan berbagai sumberdaya yang tersedia serta persepsi mereka dalam melihat juga menaati aturan dalam organisasi lambat laun akan membentuk suatu iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi (*Communication Organization Climate*) adalah mengenai bagaimana individu atau anggota organisasi menafsirkan pesan saat melakukan interaksi atau peristiwa komunikasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa iklim komunikasi organisasi memengaruhi cara anggota organisasi dalam melakukan kegiatan sehari-hari pada organisasi tersebut.

Aspek-aspek penting penunjang kegiatan sehari-hari antar karyawan yang berpengaruh pada iklim komunikasi organisasi yaitu, antara lain kepercayaan. Kepercayaan antar anggota organisasi berbasis pada keyakinan dan keandalan terhadap satu sama lain dalam melakukan tugas mereka dengan baik. Kemudian, dalam menentukan sebuah keputusan. Dalam pengambilan keputusan juga diperlukan kesempatan yang sama dalam berkonsultasi serta melibatkan seluruh anggota organisasi didalamnya. Selain itu, kejujuran merupakan aspek penting lainnya pada iklim komunikasi organisasi. Dimana ketulusan dan keterusterangan pada setiap personel organisasi akan berpengaruh pada berlangsungnya hubungan pribadi dan juga lingkup kerja di dalam organisasi tersebut.

Aspek penting lainnya dalam iklim komunikasi organisasi adalah keterbukaan dari atasan kepada bawahan. Keterbukaan komunikasi kebawah ini sifatnya memberi kemudahan bagi bawahan untuk menerima informasi dan dapat dilihat dari bagaimana atasan memberikan arahan dalam mengkoordinasikan pekerjaan dengan bagian-bagian yang terlibat pada penugasan. Bukan hanya komunikasi dari atasan kepada bawahan,

cara karyawan mendengarkan dalam komunikasi ke atas pun merupakan tolak ukur dalam iklim komunikasi organisasi. Karyawan diharapkan bersedia mendengarkan informasi mengenai arahan dari atasan, kemudian atasan juga memiliki pikiran luas terhadap laporan yang disampaikan oleh karyawan, lalu ini berkaitan juga dengan adanya hak atau kebebasan untuk menyampaikan pendapat dan tidak setuju kepada atasan. Aspek yang terakhir berkaitan dengan tujuan dari organisasi sendiri, dimana seluruh personel dalam organisasi perlu memiliki perhatian terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, artinya mereka perlu berkomitmen untuk menjaga kesejahteraan dari organisasi, memiliki peran dalam setiap keputusan dalam pekerjaan yang melibatkan nama baik organisasi, dan memberikan dukungan organisasi jika ada perdebatan ataupun perbedaan pendapat antara personel organisasi didalamnya.

Pada sebuah organisasi, terdapat suatu proses yang terjadi dan dibentuk, yang disebut dengan strategi diperuntukkan sebagai langkah menyelamatkan organisasi yang mana disebut sebagai strukturasi. Strukturasi dilakukan oleh organisasi dalam rangka memperbaiki kinerja dan produktivitas di masa yang akan datang. Iklim komunikasi organisasi dapat terbentuk dari cara individu atau anggota kelompok pada organisasi dalam menggunakan aturan dan tatacara serta memanfaatkan sumberdaya yang pada organisasi tersebut, dimana ini dilakukan secara terus menerus dan sifatnya relatif langgeng. Di dalam strukturasi, terdapat aturan serta sumberdaya yang digunakan dengan tujuan mempertahankan organisasi dan juga sebagai faktor pengatur atau pengarahan perilaku karyawan. Iklim komunikasi organisasi merupakan salah satu bentuk produk strukturasi yang dapat berdampak pada

tujuan dari organisasi. Tujuan dari organisasi sendiri merupakan produksi dari organisasi yang diantaranya menghasilkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan karyawan. Berdasarkan penjabaran diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan dinas komunikasi dan informatika Jawa Barat. Pada penelitian ini difokuskan kepada salah tujuan organisasi, yaitu kinerja karyawan.

Penelitian mengenai iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan dan diterbitkan melalui beberapa jurnal. Salah satunya yaitu jurnal yang berjudul "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur" oleh Desyta et al, yang menghasilkan fakta bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan analisis regresi variabel iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai bidang penataan ruang, yaitu sebesar 76,4% dan kemudian sebesar 23,6% dari hasil perhitungan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti (Angraini et al., 2018).

Untuk lebih lanjut, mengenai bagaimana iklim komunikasi organisasi pada realitanya dalam suatu organisasi atau lembaga, peneliti melakukan pengamatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Jawa Barat yang menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memungkinkan anggota dalam menjalankan *jobdesk* atau tanggungjawab masing-masing dengan caranya masing-masing atas alasan kenyamanan selama tepat waktu dan sesuai hasil yang diharapkan, kerjasama tim anggota organisasi juga menjadi hal yang sangat penting dalam melakukan pekerjaan dan kegiatan sehari-hari

mengingat setiap bidang dalam Diskominfo Jawa Barat saling berkaitan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori strukturasi adaptif dari Marshall Scott Poole dan Robert McPhee yang merupakan pengembangan dari teori strukturasi Anthony Giddens. Dalam sejarah teori, teori strukturasi ditemukan oleh Anthony Giddens pada tahun 1984. Giddens menganggap bahwa individu memiliki kemampuan untuk mengubah struktur sosial (Morissan, 2013). Struktur tersebut antara lain aturan-aturan baik yang tertulis maupun tidak, baik yang formal maupun nonformal dan sumber daya yang berlaku untuk menjaga keberlangsungan suatu organisasi. Dalam pandangannya, Giddens menyatakan bahwa individu diberikan kebebasan untuk memilih bagaimana ia berperilaku dalam komunikasi sehingga dapat memengaruhi tatanan struktur tertentu dalam organisasi.

Dalam (Littlejohn & Foss, 2008), Giddens sesudah itu mengungkapkan kalau strukturasi ialah proses dampak yang tidak diharapkan dari aksi yang menciptakan norma, peraturan, serta lapisan sosial lain yang akan menghalangi serta mempengaruhi aksi di masa yang akan datang. Adapun komponen-komponen struktur dalam suatu sistem sosial, diantaranya adalah norma-norma, jaringan komunikasi, institusi sosial, dan aturan pergaulan yang memengaruhi perilaku individu dan sebaliknya perilaku individu dalam suatu organisasi juga dapat berpengaruh kepada struktur-struktur dalam organisasi tersebut. Marshall Scott Poole dan Robert McPhee kemudian mengadopsi teori strukturasi klasik dari Giddens dengan tujuan menerangkan bagaimana proses komunikasi organisasi berjalan. Sehingga teori ini disebut dengan teori strukturasi adaptif. Poole dan McPhee mengemukakan bahwa

anggota sebuah organisasi menggunakan aturan untuk menyatakan ekspektasi perilaku dan komunikasi dalam organisasi.

Dennis Mumby dalam berpendapat bahwa memang ada hubungan yang tertanam diantara prinsip komunikasi dan struktur, dimana bukan hanya mencerminkan realitas organisasi tetapi juga menciptakan dan memelihara makna yang memandu kehidupan yang terorganisir dan memotivasi tindakan tertentu. Pada dasarnya, struktur dapat membuat orang untuk mengetahui lebih jauh atas pola perilaku mereka atau biasa disebut struktur dari sistem sosial. lebih khususnya, strukturasi dilihat sebagai “proses diproduksi dan direproduksi melalui penggunaan aturan dan sumber daya” Poole, Seibold, & McPhee (dalam L. R. West & Turner. H Lynn, 2018) Struktur organisasi diproduksi dan direplikasi oleh orang-orang yang berinteraksi berdasarkan aturan dan sumberdaya yang diterapkan pada kehidupan sehari-hari dalam rangka mencapai tujuan pribadi serta organisasi (L. R. West & Turner. H Lynn, 2018).

Terdapat enam dimensi yang menjadi faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules dalam bukunya *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Pace & Faules, 2006) (1) Kepercayaan, (2) Pembuatan keputusan bersama, (3) Kejujuran, (4) Keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah, (5) Mendengarkan dalam komunikasi ke atas. (6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Poole dan McPhee (Morissan, 2013) berpendapat bahwa struktur dalam organisasi adalah bentuk manifestasi, juga produk atau hasil komunikasi dalam organisasi. Sebagai tambahan, menurut (Iskandar, 2014) Iklim komunikasi organisasi merupakan produk strukturasi

sekaligus hasil dari interaksi yang berlangsung saat anggota organisasi menjalankan fungsi organisasi berdasarkan aturan dan sumber daya yang ada. Lalu Mikkel dalam (Angraini et al., 2018) bahwa strukturisasi timbul melalui iklim komunikasi dalam organisasi.

Iklim komunikasi organisasi dilihat sebagai salah satu aspek penting yang berpengaruh terhadap komunikasi, kemudian pada akhirnya memengaruhi produktifitas dan kepuasan, dan kinerja karyawan. Bagi Poole dan McPhee, iklim komunikasi organisasi yakni cerminan kolektif dari kemampuan organisasi atau kinerja yang menciptakan impian serta perasaan anggota dan karenanya itu juga mempengaruhi kemampuan organisasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan hipotesis sementara yaitu: 1) Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat, H1: Ada hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat, H0: Tidak ada hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat; 2) Hubungan antara Kepercayaan dengan Tugas Fungsional, H1: Ada hubungan antara kepercayaan dengan tugas fungsional, H0: Tidak ada hubungan antara kepercayaan dengan tugas fungsional; 3) Hubungan antara Pembuatan Keputusan Bersama dengan Tugas Fungsional, H1: Ada hubungan antara Pembuatan Keputusan Bersama dengan Tugas Fungsional, H0: Tidak ada hubungan antara Pembuatan Keputusan Bersama dengan Tugas Fungsional; 4) Hubungan antara Kejujuran dengan Tugas Fungsional, H1: Ada hubungan antara Kejujuran dengan Tugas Fungsional, H0: Tidak ada hubungan

antara Kejujuran dengan Tugas Fungsional; 5) Hubungan antara Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah dengan Tugas Fungsional, H1: Ada hubungan antara keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dengan Tugas Fungsional, H0: Tidak ada hubungan antara keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dengan Tugas Fungsional; 6) Hubungan antara Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas dengan Tugas Fungsional, H1: Ada hubungan antara mendengarkan dalam komunikasi ke atas dengan Tugas Fungsional, H0: Tidak ada hubungan antara mendengarkan dalam komunikasi ke atas dengan Tugas Fungsional; 7) Hubungan antara Perhatian pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi dengan Tugas Fungsional, H1: Ada hubungan antara perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi dengan Tugas Fungsional, H0: Tidak ada hubungan antara perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi dengan Tugas Fungsional; 8) Hubungan antara Kepercayaan dengan Tugas Perilaku, H1: Ada hubungan antara kepercayaan dengan tugas perilaku, H0: Tidak ada hubungan antara kepercayaan dengan tugas perilaku; 9) Hubungan antara Pembuatan Keputusan Bersama dengan Tugas Perilaku, H1: Ada hubungan antara Pembuatan Keputusan Bersama dengan Tugas perilaku H0: Tidak ada hubungan antara Pembuatan Keputusan Bersama dengan Tugas perilaku; 10) Hubungan antara Kejujuran dengan Tugas Perilaku, H1: Ada hubungan antara Kejujuran dengan Tugas Perilaku, H0: Tidak ada hubungan antara Kejujuran dengan Tugas Perilaku; 11) Hubungan antara Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah dengan Tugas Perilaku, H1: Ada hubungan antara keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dengan Tugas Perilaku, H0: Tidak ada hubungan antara keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dengan Tugas

Perilaku; 12) Hubungan antara Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas dengan Tugas Perilaku, H1: Ada hubungan antara mendengarkan dalam komunikasi ke atas dengan Tugas Perilaku, H0: Tidak ada terdapat hubungan antara mendengarkan dalam komunikasi ke atas dengan Tugas Perilaku, dan; 13) Hubungan antara Perhatian pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi dengan Tugas Perilaku, H1: Ada hubungan antara perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja, H0: Tidak ada hubungan antara perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi dengan Tugas Perilaku

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah melalui pendekatan kuantitatif, dimana pada pendekatan jenis ini, penelitian menggunakan data-data berupa angka dengan jumlah dan klasifikasi berbentuk frekuensi, nilai rata-rata penyimpangan dari nilai baku, nilai maksimum, presentase, dan lain sebagainya. Data yang diambil menjadi tolak ukur untuk menunjukkan perbandingan dan atau perbedaan dalam hubungan. Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan Diskominfo Jawa Barat. Berdasarkan data yang didapatkan peneliti, jumlah karyawan Diskominfo Jawa Barat sebanyak 136 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Karyawan Diskominfo Jawa Barat

Nama Unit Bidang	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
Bidang Sekretaris Dinas	42	18
Bidang <i>E-Government</i>	15	6
Bidang Aplikasi Informatika	16	9
Bidang Informasi dan Komunikasi Publik	25	11
Bidang Persandian dan Keamanan Informasi	15	6
Bidang Statistik	16	9
Bidang Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Layanan Digital Data dan Informasi Geospasial (UPTD)	7	3

Perhitungan menggunakan *random sampling*, didapatkan bahwa sampel yang diperlukan sebanyak 62 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan angket (kuesioner), observasi, wawancara, dan studi pustaka. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial yang mana metode ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur derajat hubungan atau perbedaan antara dua variabel (Silalahi, 2012). Derajat

hubungan atau biasa disebut koefisien korelasi juga digunakan untuk mengukur seberapa erat derajat hubungan antara satu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan analisis inferensial korelasi *Rank Spearman*. Metode tersebut dipilih karena data yang digunakan adalah skala ordinal. Dalam analisis inferensial, perhitungan dilakukan dengan cara memberikan skor terhadap data yang dihasilkan oleh masing-masing pernyataan dalam angket penelitian, kemudian skor dalam setiap variabelnya

dijumlahkan Sementara itu untuk menginterpretasikan data mengaju pada

Guilford (Ardianto, 2011), mengartikan koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Korelasi dari Guilford

$\leq 0,20$	Hubungan rendah sekali; lemah sekali
0,20 – 0,40	Hubungan rendah tetapi pasti
0,40 – 0,70	Hubungan yang cukup berarti
0,70 – 0,90	Hubungan yang tinggi; kuat
$\geq 0,90$	Hubungan yang sangat tinggi; kuat sekali; dapat diandalkan

Sumber: (Rakhmat, 2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini penelitian dijabarkan dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan judul skripsi “Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat”. Untuk analisisnya dilengkapi oleh data sekunder yang diperoleh dari hasil wawancara, dan sumber pustaka untuk memperkuat hasil analisis.

Data responden dari hasil perolehan angket kemudian dianalisis secara inferensial menggunakan perhitungan statistic atas sejumlah skor yang dihasilkan dari jawab responden menggunakan SPSS.

Penelitian ini memiliki 2 (dua) variable, yakni variable bebas (X): iklim komunikasi organisasi, yang diturunkan menjadi 6 (enam) variable, yaitu: *kepercayaan* (X1), *pembuatan keputusan bersama* (X2), *kejujuran* (X3), *keterbukaan dalam komunikasi ke bawah* (X4), *mendengarkan dalam komunikasi ke atas* (X5), dan *perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi* (X6), serta variable terikat (Y): Kinerja Karyawan, yang diturunkan menjadi 2 (dua) variable: *Tugas Fungsional* (Y1) dan *Tugas Perilaku* (Y2).

Variabel-variabel tersebut dioperasikan ke dalam indikator-indikator yang dijabarkan menjadi 41 item pertanyaan. Masing-masing item

pertanyaan diberikan 5 (lima) pilihan jawaban mengikuti *skala likert*.

Tabel 3. Kategori Skala Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
5	Sangat Setuju	5
4	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
2	Tidak Setuju	2
1	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Analisis inferensial pada penelitian ini menggunakan uji statistik *Rank Spearman* dan untuk tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5% pada tes dua sisi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria pengujian: Jika $|t \text{ hitung}| \geq t \alpha / 2, n - 2$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima yang berarti ada hubungan antar variable yang diteliti, Jika $- t \alpha / 2, n - 2 \leq t \text{ hitung} \leq t 1. \alpha / 2, n - 2$ maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan antar variable yang diteliti. Hipotesis terbagi menjadi dua bagian berdasarkan variabel X dan variabel Y, yaitu hipotesis mayor dan hipotesis minor. Perhitungan penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 untuk *Windows*, dan diperoleh hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Korelasi

Var./ Sub. Var.	Rs	Derajat Keeratan	t hitung	t tabel	Keputusan
X dan Y	0.555	Hubungan Cukup Berarti	4,216	1.670	H_0 ditolak
X1 dan Y1	0.303	Hubungan rendah tetapi pasti	2,179	1.670	H_0 ditolak
X2 dan Y1	0.654	Hubungan Cukup Berarti	2,909	1.670	H_0 ditolak
X3 dan Y1	0.766	Hubungan Tinggi dan Kuat	3,052	1.670	H_0 ditolak
X4 dan Y1	0.532	Hubungan Cukup berarti	7.295	1.670	H_0 ditolak
X5 dan Y1	0.362	Hubungan rendah tapi pasti	4,282	1.670	H_0 ditolak
X6 dan Y1	0.545	Hubungan cukup berarti	4,418	1.670	H_0 ditolak
X1 dan Y2	0.408	Hubungan rendah tapi pasti	1,969	1.670	H_0 ditolak
X2 dan Y2	0.407	Hubungan rendah tapi pasti	2,767	1.670	H_0 ditolak
X3 dan Y2	0.373	Hubungan rendah tetapi pasti	2,110	1.670	H_0 ditolak
X4 dan Y2	0.480	Hubungan cukup berarti	3.959	1.670	H_0 ditolak
X5 dan Y2	0.370	Hubungan rendah tapi pasti	3,055	1.670	H_0 ditolak
X6 dan Y2	0.690	Hubungan cukup berarti	7,022	1.670	H_0 ditolak

Penelitian ini membahas mengenai hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan teori Teori Strukturalis Adaptif. Menurut teori strukturasi adaptif Poole dan McPhee, “organisasi diproduksi dan direproduksi oleh tatanan aturan dan sumberdaya” (West & Turner, 2018). Pada hakikatnya, salah satu hasil produksi organisasi sendiri adalah kinerja karyawan. Sehingga iklim komunikasi organisasi memiliki hubungan penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Sejalan dengan asumsi tersebut, dalam penelitian ini membuktikan bahwa memang terdapat hubungan yang cukup berarti antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan.

Pada penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan jika perusahaan memberikan perusahaan memberikan

perhatian terhadap orang-orang dalam organisasinya maka akan mampu mengubah perilaku karyawan dan jika intensitas komunikasi yang terjadi di perusahaan tersebut meningkat, maka akan mampu meningkatkan moral serta produktivitas yang meliputi kinerja dari karyawan di perusahaan tersebut. Sejalan dengan penelitian (Kartini et al., 2017) yang memperoleh hasil bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Pondok Modern Tazakka. Hasil ini memberikan arti bahwa iklim komunikasi organisasi yang kondusif akan menyebabkan peningkatan kinerja guru dan sebaliknya jika iklim komunikasi organisasi yang kurang kondusif maka akan mengakibatkan kinerja guru menjadi menurun.

Berdasarkan hasil analisis korelasional yang telah dijelaskan bahwa antara keenam sub-variabel iklim komunikasi organisasi yang meliputi kepercayaan; pembuatan keputusan

bersama; kejujuran; keterbukaan komunikasi ke bawah; mendengarkan komunikasi ke atas; dan perhatian terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi dengan kinerja yang meliputi tugas fungsional dan tugas perilaku memiliki hubungan yang signifikan. Hal ini diketahui dari hasil t_{hitung} yang lebih besar daripada t_{tabel} memiliki arti bahwa semua variabel iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan dari hasil hipotesis penelitian menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti signifikan.

Hubungan kepercayaan dengan tugas fungsional pada interpretasi koefisien korelasi Guilford, bernilai 0,303 menunjukkan hubungan yang rendah tapi pasti antara kepercayaan dengan tugas fungsional dengan nilai positif. Hubungan yang rendah tapi dengan arah positif memiliki arti bahwa kepercayaan sedikit mampu untuk meningkatkan tugas fungsional karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Hasil dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepercayaan dengan tugas fungsional karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat dengan keeratan rendah tapi pasti.

Kepercayaan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Pace dan Faules, bahwa "personel pada semua tingkatan harus berusaha keras untuk mengembangkan organisasi dan mempertahankan hubungan yang didalamnya terdapat keterpercayaan, keyakinan, dan kredibilitas dari pernyataan yang didukung oleh tindakan." Dalam melakukan kegiatan dan tugas dari organisasi diperlukan rasa percaya pada seluruh personel organisasi (Pace & Faules, 2006). Dengan kepercayaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dan sebaliknya dalam pengerjaan tugas organisasi akan menumbuhkan sikap terbuka pada

seluruh personel organisasi. Kepercayaan tidak semata-mata diberikan kepada individu yang tidak jujur serta menyembunyikan pendapatnya pada keseharian. Kepercayaan akan mempermudah adanya *mutual understanding* atau kesepahaman yang diperlukan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Hubungan antara kepercayaan personel organisasi Diskominfo Jabar dengan tugas fungsional karyawan adalah signifikan dengan keeratan hubungan yang rendah tapi pasti. Hal ini membuktikan bahwa semua personel organisasi baik atasan, bawahan, dan rekan kerja sejawat menjalin keterpercayaan, ketulusan, dan keandalan sehingga berkolerasi dengan tugas fungsional mereka walaupun rendah.

Hubungan pembuatan keputusan bersama dengan tugas fungsional karyawan Diskominfo Jawa Barat adalah signifikan dengan keeratan hubungan yang cukup berarti. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Diskominfo Jabar merasa diberikan kesempatan untuk menyampaikan isi pikiran dan berkonsultasi mengenai pekerjaan mereka sehingga berkolerasi dengan tugas fungsional mereka dengan cukup baik.

Hubungan kejujuran dengan tugas fungsional karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat adalah signifikan dengan keeratan hubungan yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa kejujuran yang tinggi pada karyawan dapat berperan penting atas meningkatnya tugas fungsional yang dilakukan oleh karyawan Diskominfo Jabar.

Hubungan keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dengan tugas fungsional karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat adalah signifikan dengan keeratan hubungan

yang cukup berarti. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Diskominfo Jabar cenderung mudah dalam mendapatkan informasi terkait pekerjaan mereka dan juga mudah dalam melakukan koodirnasi dengan bagian lain sehingga berkolerasi dengan tugas fungsional mereka dengan cukup baik.

Pada aspek mendengarkan dalam komunikasi ke atas dengan tugas fungsional, Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat memiliki keeratan hubungan yang rendah namun pasti. Menurut Bapak Aji selaku karyawan Diskominfo Jabar, hal ini mungkin dikarenakan aturan yang ditetapkan pemerintah kadang harus dituruti oleh kedinasan sehingga seluruh karyawan pada semua tingkatan kesulitan untuk tidak mengindahkan aturan tersebut walaupun sudah dilakukan aspirasi kepada manajemen atas (Wawancara, 22 Mei 2021). Hal tersebut sejalan dengan penjelasan Robbins (Pace & Faules, 2006) bahwa “pengirim informasi memiliki perbedaan sikap kepentingan, kebutuhan, dan harapan. Maka berempati akan memudahkan pemahaman dari isi sesungguhnya dari suatu pesan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan seorang untuk menerima makna yang sempurna dari suatu proses komunikasi tanpa harus terdistorsi oleh penafsiran dini.”

Hubungan berkinerja tinggi dengan tugas fungsional karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat adalah signifikan dengan keeratan hubungan yang cukup berarti. Hal ini membuktikan bahwa karyawan merasa telah cukup menunjukkan komitmen berkinerja tinggi dan perhatian kepada semua personel organisasi sehingga berkolerasi dengan tugas fungsionalnya dengan cukup baik.

Hubungan antara kepercayaan personel organisasi Diskominfo Jabar

dengan tugas perilaku karyawan adalah signifikan dengan keeratan hubungan yang cukup berarti. Hal ini membuktikan bahwa semua personel organisasi baik atasan, bawahan, dan rekan kerja sejawat menjalin keterpercayaan, ketulusan, dan keandalan sehingga berkolerasi dengan tugas perilaku mereka dengan cukup baik.

Hubungan pembuatan keputusan bersama dengan tugas perilaku karyawan Diskominfo Jawa Barat adalah signifikan dengan keeratan hubungan yang cukup berarti. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Diskominfo Jabar merasa diberikan kesempatan untuk menyampaikan isi pikiran dan berkonsultasi mengenai pekerjaan mereka sehingga berkolerasi dengan tugas perilaku mereka dengan cukup baik baik.

Hubungan kejujuran dengan tugas perilaku karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat adalah signifikan dengan keeratan hubungan yang tinggi dan kuat. Hal ini membuktikan bahwa keterusterangan dan ketulusan pada karyawan Diskominfo Jabar berkorelasi dengan tugas perilaku karyawan dengan baik.

Hubungan keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dengan tugas perilaku karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat adalah signifikan dengan keeratan hubungan yang cukup berarti. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Diskominfo Jabar memperoleh informasi terkait dengan pekerjaan dan kebijakan organisasi dari atasan dengan mudah sehingga berkolerasi dengan tugas fungsional mereka dengan cukup baik.

Hubungan mendengarkan dalam komunikasi ke atas dengan tugas perilaku karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat adalah signifikan dengan keeratan hubungan rendah tapi pasti. Hal ini membuktikan

bahwa karyawan Diskominfo Jabar merasa bahwa atasan mereka bersedia menerima masukan dan saran terkait pekerjaan dan kebijakan organisasi sehingga berkolerasi dengan tugas perilaku mereka walaupun rendah.

Hubungan berkinerja tinggi dengan tugas fungsional karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat adalah signifikan dengan keeratan hubungan yang cukup berarti. Hal ini membuktikan bahwa karyawan merasa telah cukup menunjukkan komitmen berkinerja tinggi dan perhatian kepada semua personel organisasi sehingga berkolerasi dengan tugas perilaku dengan cukup baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan referensi dan literatur mengenai iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan, maka kesimpulan umum dari penelitian ini bahwa “Terdapat hubungan yang rendah tetapi pasti dan signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat”. Simpulan dari hipotesis khususnya adalah sebagai berikut:

Aspek kepercayaan memiliki hubungan yang rendah tetapi pasti dengan tugas fungsional Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Hal ini disebabkan oleh faktor keterpercayaan, keyakinan, dan kredibilitas belum sepenuhnya dimiliki oleh para anggota organisasi, sehingga belum cukup berkaitan dengan tugas fungsional karyawan Diskominfo Jawa Barat.

Aspek pembuatan keputusan bersama memiliki hubungan yang cukup berarti dengan tugas fungsional karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Hal ini mengimplikasikan bahwa para anggota

organisasi sudah diberi kesempatan untuk menyampaikan isi pikiran dan berkonsultasi mengenai pekerjaannya, sehingga cukup berkaitan dengan tugas fungsional karyawan Diskominfo Jabar.

Kejujuran memiliki hubungan yang tinggi dan kuat dengan tugas fungsional karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Hal ini disebabkan karena diantara para anggota organisasi sudah memiliki keterusterangan yang tinggi, sehingga sangat berkaitan dengan tugas fungsional karyawan Diskominfo Jabar.

Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah memiliki hubungan yang cukup berarti dengan tugas fungsional karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Hal ini mengimplikasikan bahwa atasan memberi informasi terkait pekerjaan kepada karyawan dengan mudah dan juga mampu melakukan koodinasi dengan bagian lain, sehingga cukup berkaitan dengan tugas fungsional mereka.

Mendengarkan dalam komunikasi ke atas memiliki hubungan yang rendah tetapi pasti dengan tugas fungsional karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Hal ini mengimplikasikan bahwa karyawan belum merasa atasan mereka bersedia menerima masukan dan saran terkait pekerjaan dan kebijakan organisasi dengan cukup baik, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hal tersebut telah berkaitan dengan tugas fungsional mereka meskipun belum maksimal.

Fokus tujuan-tujuan berkinerja tinggi memiliki hubungan yang cukup berarti dengan tugas fungsional karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Hal ini membuktikan bahwa karyawan merasa telah cukup menunjukkan komitmen berkinerja tinggi dan perhatian kepada semua personel organisasi sehingga

cukup berkaitan dengan tugas fungsional mereka.

Kepercayaan personel organisasi Jabar memiliki hubungan yang cukup berarti dengan tugas perilaku karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh anggota organisasi menjalin keterpercayaan, ketulusan, dan keandalan, sehingga cukup berkaitan dengan tugas perilaku mereka.

Pembuatan keputusan bersama memiliki hubungan yang cukup berarti dengan tugas perilaku karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Hal ini berimplikasi pada karyawan yang telah merasa diberi kesempatan untuk menyampaikan isi pikiran dan berkonsultasi mengenai pekerjaan mereka, sehingga cukup berkaitan dengan tugas perilaku mereka.

Kejujuran memiliki hubungan yang tinggi dan kuat dengan tugas perilaku karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Hal ini disebabkan oleh faktor keterusterangan yang baik diantara para anggota organisasi, sehingga berkaitan dengan tugas perilaku karyawan dengan baik.

Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah memiliki hubungan yang rendah tapi pasti dengan tugas perilaku karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Hal ini berimplikasi pada bagaimana atasan memberi informasi terkait dengan pekerjaan dan kebijakan organisasi kepada karyawan dengan mudah, namun belum berkaitan dengan tugas fungsional mereka dengan cukup baik.

Mendengarkan dalam komunikasi ke atas memiliki hubungan yang cukup berarti dengan tugas perilaku karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Hal ini mengimpilkasikan bahwa masukan dan saran terkait pekerjaan dan kebijakan organisasi dari karyawan diterima oleh atasan dengan pikiran luas

dan terus-menerus, sehingga hal tersebut berkaitan dengan tugas perilaku mereka dengan cukup baik.

Fokus tujuan berkinerja tinggi memiliki hubungan yang cukup berarti dengan tugas fungsional karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Hal ini disebabkan oleh faktor komitmen berkinerja tinggi dan perhatian kepada seluruh anggota organisasi yang telah mampu ditunjukkan oleh karyawan, sehingga cukup berkaitan dengan tugas perilaku mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, D., Prakoso, T. C., & Wibowo, E. S. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 6(1), 286–297.
<https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/>
- Ardianto, E. (2011). *Metode Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif (Revisi)*. Rosdakarya.
- Irawan, D., & Venus, A. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122–132.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24198/jkk.v4i2>
- Iskandar, D. (2014). Iklim Komunikasi Organisasi Di Master Control Room (MCR) PT MNC Sky Vision TBK. *Jurnal Visi Komunikasi*, 13(1), 1–19.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22441/visikom.v13i1.351>
- Kartini, Sujanto, B., & Mukhtar, M. (2017). The Influence of Organizational Climate, Transformational Leadership, and

- Work Motivation on Teacher Job Performance. *International Journal of Human Capital Management*, 1(1), 192–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/IJHCM.01.01.15>
- Littlejohn, W. S., & Foss, A. K. (2008). *Theories of human communication*. Thomson Wadsworth.
- Morissan, M. (2013). *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa (1st ed.)*. Kencana Pramedia.
- Pace, W., & Faules, D. (2006). *Komunikasi Organisasi: Startegi Meningkatkan Kinerja Perusahaan (6th ed.)*. Remaja Rosdakarya.
- Rakhmat, J. (2012). *Metode Penelitian Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Silalahi, U. (2012). *Metode penelitian sosial*.
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung .Alfabeta.
- West, R., & Turner, L. (2018). *Introducing Communication Theory: Analysis and Application*. *Journal of Applied Communications*, 102(3). <https://doi.org/10.4148/1051-0834.1223>