

# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI ANALISIS IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI (STUDI KASUS PADA DESA BOJONGLOA)

<sup>1</sup>Veran Vian Muhsapar, <sup>2</sup>Dedi Rahmadi, , <sup>3</sup>Ibnu Rijallulhaq, <sup>4</sup>Fajar Ramadhan

<sup>5</sup>Arip Rahman Sudrajat

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi

Sebelas April Sumedang

e-mail : <sup>1</sup>[veranvianmuhsapar@gmail.com](mailto:veranvianmuhsapar@gmail.com), <sup>2</sup>[dedirahmadi157@gmail.com](mailto:dedirahmadi157@gmail.com),

<sup>3</sup>[ibnurijallulhaq1998@gmail.com](mailto:ibnurijallulhaq1998@gmail.com), <sup>4</sup>[suryadifajar5@gmail.com](mailto:suryadifajar5@gmail.com), <sup>5</sup>[arip.rs84@gmail.com](mailto:arip.rs84@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) iklim komunikasi organisasi, (2) penyebab terjadinya masalah iklim komunikasi organisasi, dan (3) upaya menanggulangi masalah iklim komunikasi organisasi pada Desa Bojongloa. Penelitian ini termasuk penelitian studi kasus. Subjek penelitian adalah Kepala Desa dan seluruh pegawai Desa Bojongloa yang berjumlah 15 orang, sedangkan objek penelitian adalah iklim komunikasi organisasi pada Kantor Desa Bojongloa. Data dikumpulkan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan dianalisis menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan (1) iklim komunikasi organisasi pada Kantor Desa Bojongloa masih mengalami permasalahan, (2) penyebab terjadinya masalah iklim komunikasi organisasi pada Kantor Desa Bojongloa yaitu minimnya komunikasi antara atasan dan bawahan, *miss communication* berkaitan dengan *job description* antara pegawai lama dan pegawai baru, dan *miss communication* berkaitan dengan *schedule* kerja maupun libur pegawai, (3) upaya menanggulangi masalah iklim komunikasi organisasi adalah atasan lebih intensif dalam berkomunikasi pada pegawai, memberikan *briefing* dan mempertegas peraturan terkait *schedule* pegawai.

**Kata Kunci:** Iklim Komunikasi Organisasi.

## *Analysis Of Climate Communication Organization (Case Study In Bojongloa Village)*

### Abstract

*This research aim to knows (1) climate of organizational communication at Uma Sri Hotel, (2) the caused of climate problems in organizational communication at Uma Sri Hotel, and (3) the efforts to address the problems of organizational communication at Uma Sri Hotel.*

*This research is a case study. The subjects of this research is general manager and all of the employees that numbered 31 peoples. While the object of this research is the climate of organizational communication at Uma Sri Hotel. Data collected by observation, interview, documentation, and analyzed use qualitative descriptive.*

*The results showed that (1) climate of organizational communication that occurs at Uma Sri Hotel still have problems, (2) the causing problem in climate of organizational communication at Uma Sri Hotel is less communication between manager and employees, miss communication be related job description between senior employees and junior employees, and miss communication be related of work schedule or holiday of employees, (3) attempts to address the problem of climate organizational communication is doing intensive communication by manager, give briefing to all employees to grow up good communication and increase teamwork, and confirm the rule of employees schedule.*

**Keywords:** Climate Of Organizational Communication

# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

## A. PENDAHULUAN

Organisasi baik bisnis maupun sosial adalah suatu wahana untuk melakukan kerjasama dalam mencapai tujuan. Kerjasama ini biasanya melibatkan dua orang atau lebih yang lazim disebut dengan sumber daya. Dari berbagai sumber daya yang dibutuhkan bagi organisasi, faktor yang akan menentukan adalah sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia ini perlu dikelola sesuai dengan visi, misi dan program dari organisasi tersebut.

Mengelola sumber daya manusia atau dikenal dengan pegawai dalam suatu organisasi bisnis atau aparatur pada organisasi pemerintahan memiliki tingkat keunikan dan kompleksitas tertentu, karena pegawai dalam melaksanakan dinamika kerjasamanya mempunyai fisik, status sosial dan aspek psikologis seperti motivasi, bakat, minat, pikiran, perasaan, dan latar belakang sosial budaya yang heterogen baik vertikal maupun horizontal yang membedakan antara satu dengan lainnya. Untuk membangun kerjasama yang harmonis dan sinergi maka manusia membutuhkan proses komunikasi yang baik di dalam organisasi agar tercipta suatu pemahaman, kesatuan pengalaman, dan satu pengertian dan persepsi yang sama dalam mencapai tujuan. Menurut Mulyana (2004), fungsi komunikasi dalam organisasi adalah kelaziman untuk mengatur hubungan formal dan nonformal antar individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok yang mana apabila komunikasi diantara komponen organisasi tidak berjalan lancar maka akan menimbulkan kesalahpahaman atau konflik yang akan menjurus pada kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan.

Pengertian iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2002) iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar persona dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi. Iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi di dalam organisasi. Sedangkan menurut Muhammad (2004) iklim komunikasi

organisasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi.

Pace dan Faules (2002) mengatakan bahwa iklim komunikasi di dalam suatu organisasi sangatlah penting karena iklim komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi kehidupan sosial anggotanya seperti kepada siapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana kegiatan kerja kita, bagaimana perkembangan kita, apa yang ingin kita capai dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi. Iklim komunikasi yang baik, nyaman dan positif, dipercaya akan meningkatkan motivasi kerja dari para anggota organisasi atau Pegawai kantor, iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk berorganisasi, jika iklim komunikasi di dalam kantor tempat ia bekerja baik dan positif maka Pegawai tersebut cenderung akan memiliki motivasi dan komitmen kerja yang kuat terhadap kantor tersebut.

Menurut Mulyana (2004) komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang hasilnya sesuai dengan harapan para pesertanya (orang-orang yang sedang berkomunikasi). Untuk mencapai suatu komunikasi yang efektif di dalam organisasi ada lima unsur dalam komunikasi yaitu: komunikator (*communicator, source, sender*), pesan (*message*), media (*channel*), komunikan (*communicant, receiver*), dan efek (*effect, influence*). Jadi dengan demikian komunikasi yang efektif merupakan proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang nantinya menimbulkan efek tertentu dan apabila salah satu unsur tidak ada maka komunikasi tidak dapat dikatakan efektif.

Menurut Muhammad (2004), iklim komunikasi organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian seorang pemimpin organisasi karena faktor tersebut mempengaruhi tingkah laku Pegawai. Sedangkan Pace dan Faules (2002) berpendapat bahwa iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi yang

# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

kemudian disepakati dan dikembangkan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya.

“Iklim komunikasi yang penuh rasa persaudaraan mendorong para anggota organisasi untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh persaudaraan” (Muhammad, 2004:84). “Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil risiko; mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi; mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi; secara aktif memberi penyuluhan kepada para anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi; dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan (Pace dan Faules, 2002:148).

Pola komunikasi yang ada dalam organisasi dapat dibagi menjadi (dua) bagian besar, yaitu komunikasi vertikal (keatas dan kebawah) dan komunikasi horisontal (setara). Di kedua jenis komunikasi keatas maupun kebawah, manajemen mengendalikan sistem komunikasinya. Para manajer memiliki waktu, keahlian, dan fasilitas untuk memperbaiki komunikasi yang ada di organisasi. Untuk menempatkan tanggung jawab atas terjadinya sistem komunikasi yang efektif berada pada pundak manajemen. Namun ini tidak berarti bahwa para Pegawai tidak perlu bertanggung jawab atas hal tersebut. Bagaimanapun juga, manajemen menanggung tanggung jawab yang lebih besar dalam membentuk dan mempertahankan sistem komunikasi yang efektif dan efisien.

Di dalam komunikasi terdapat arus informasi. Menurut Vito (2011), arus informasi dalam komunikasi organisasi terdiri dari

komunikasi ke atas dan ke bawah (sering disebut Vertikal) dan komunikasi lateral selain informasi samar (kabar burung) dan juga pada sebab dan akibat adanya kepadatan informasi. Komunikasi ke atas merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hierarki yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, misalnya para pelaksana ke manajernya.

Menurut Vito (2011) komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi.

Iklim komunikasi yang baik di dalam suatu organisasi penting adanya di dalam suatu organisasi, instansi maupun kantor, oleh sebab itu hendaklah suatu organisasi memperhatikan komunikasi organisasi yang dibangun tersebut sudah berjalan optimal atau tidak, apabila terjadi masalah sebaiknya segera dicarikan solusi agar permasalahan tersebut tidak menimbulkan konflik lebih lanjut. Hal ini tentunya berlaku juga bagi Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang, oleh karena itu komunikasi yang baik di dalam manajemen yang menyangkut perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi, pengawasan, manajemen sumber daya manusia, serta rencana kerja dilingkungan Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang menjadi begitu penting. Disinilah komunikasi yang baik sangat dibutuhkan agar apa yang menjadi tujuan kantor dapat tercapai dan berjalan sesuai harapan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang, ditemukan permasalahan mengenai komunikasi organisasi yang terjadi yaitu kurangnya komunikasi antara atasan dan Pegawai, kurangnya komunikasi yang baik antara Pegawai lama dan Pegawai baru terkait *job description*, yang mana Pegawai lama tentunya lebih paham mengenai pekerjaan dan Pegawai baru masih minim informasi mengenai *job description* yang menjadi tanggung jawab

# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

mereka. Kesenjangan tersebutlah yang kerap menimbulkan *miss communication* karena pekerjaan yang kurang dikomunikasikan dengan baik sehingga Pegawai baru tidak jarang melakukan kesalahan yang akhirnya menyebabkan kerusakan pada alat/barang hotel. Selain itu *miss communication* masih sering terjadi dalam hal penentuan jadwal kerja maupun jadwal libur Pegawai yang kerap menimbulkan konflik kecil antar Pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa komunikasi yang terjadi masih bermasalah dan keadaan ini menunjukkan bahwa pimpinan kantor yaitu Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang dipandang perlu informasi secara empirik mengenai iklim komunikasi organisasi secara akurat sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam memperbaiki, mencegah serta memecahkan masalah mengenai komunikasi organisasi yang dihadapi Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul “Analisis Iklim Komunikasi Organisasi (Studi Kasus Pada Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang)”.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Iklim Komunikasi Organisasi Pada Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Desa dan Pegawai yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang mengenai iklim komunikasi organisasi, diperoleh informasi bahwa komunikasi organisasi yang terjadi masih mengalami permasalahan sehingga menyebabkan iklim komunikasi organisasi yang ada pada Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang menjadi negatif. Adapun beberapa hal yang menyebabkan terjadinya masalah dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi yang positif pada Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang adalah kurangnya komunikasi

antara atasan dan Pegawai, kurangnya komunikasi yang baik antara Pegawai lama dan Pegawai baru terkait *job description*, yang mana Pegawai lama tentunya lebih paham mengenai pekerjaan dan Pegawai baru masih minim informasi mengenai *job description* yang menjadi tanggung jawab mereka, kesenjangan tersebutlah yang kerap menimbulkan *miss communication* karena pekerjaan yang kurang dikomunikasikan dengan baik sehingga Pegawai baru tidak jarang melakukan kesalahan yang akhirnya menyebabkan kerusakan pada alat/barang hotel dan kesenjangan tersebut menimbulkan kesan senioritas negatif antar Pegawai yang mana pembagian tugas dalam mengerjakan *job description* pun dirasakan tidak adil oleh Pegawai baru, selain itu *miss communication* masih sering terjadi dalam hal penentuan jadwal kerja maupun jadwal libur Pegawai yang kerap menimbulkan konflik kecil antar Pegawai.

### 2. Penyebab Terjadinya Masalah Iklim Komunikasi Organisasi Pada Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Desa dan Pegawai yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang mengenai iklim komunikasi organisasi, diperoleh informasi bahwa komunikasi organisasi yang terjadi tidak efektif. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya sebagai berikut.

- a. Minimnya komunikasi antara atasan dan Pegawai.
- b. *Miss communication* berkaitan dengan *job description* antara Pegawai lama dan Pegawai baru.
- c. *Miss communication* berkaitan dengan schedule kerja dan libur pegawai.



## KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

### 3. Upaya Menanggulangi Masalah Komunikasi Organisasi Pada Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer umum yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang, upaya yang dilakukan untuk menanggulangi masalah iklim komunikasi organisasi adalah sebagai berikut.

- a. Atasan lebih intensif dalam menjalin komunikasi kepada seluruh Pegawai yang ada di kantor guna menciptakan komunikasi yang lebih baik.
- b. Memberikan *briefing* kepada seluruh Pegawai guna menumbuhkan komunikasi yang lebih positif dan meningkatkan *teamwork* di dalam bekerja.

### C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Iklim komunikasi organisasi yang terjadi pada Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang masih mengalami permasalahan karena kurangnya komunikasi antara atasan dan Pegawai, masih kerap terjadi *miss communication* antara Pegawai lama dan Pegawai baru ketika bekerja, dan *miss communication* dalam hal penentuan *schedule* kerja dan libur Pegawai.
2. Adapun penyebab terjadinya masalah dalam iklim komunikasi organisasi pada Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang adalah 1) minimnya komunikasi antara atasan dan Pegawai, 2) *miss communication* berkaitan dengan *job description* antara Pegawai lama dan Pegawai baru, 3) *miss communication* berkaitan dengan *schedule* kerja dan libur Pegawai.
3. Upaya yang dilakukan untuk menanggulangi permasalahan iklim komunikasi organisasi pada Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang adalah 1) atasan lebih intensif dalam menjalin komunikasi kepada seluruh Pegawai yang ada di kantor guna menciptakan komunikasi yang lebih baik, 2) memberikan *briefing* kepada seluruh Pegawai guna menumbuhkan komunikasi yang lebih

positif dan meningkatkan *teamwork* di dalam bekerja, 3) lebih mempertegas peraturan dan aktualisasinya yang terkait dengan pembuatan *schedule* kerja dan libur Pegawai yang ada di kantor.

#### Rekomendasi

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut.

- 1) Kepala Desa Bojongloa diharapkan lebih rutin dalam memberikan *briefing* yang telah dijadwalkan sebelumnya, agar apa yang menjadi kendala dan masalah *intern* kantor segera dapat dicarikan solusi demi kemajuan kantor.
- 2) Kepala Desa Bojongloa selaku pimpinan Kantor Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang diharapkan lebih menumbuhkan komunikasi yang berlandaskan kekeluargaan sehingga dapat menciptakan komunikasi yang positif di lingkungan kantor, dengan demikian pegawai akan lebih terbuka dan sesekali sebaiknya pimpinan menyusun jadwal untuk melakukan *event* maupun *outing* di luar kantor seperti *dharmayatra* ke pura-pura, *outing* ke tempat-tempat rekreasi agar seluruh anggota kantor bisa menyatu dalam situasi non formal.
- 3) Kepala Desa Bojongloa Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang diharapkan dapat manajemen waktu lebih baik lagi untuk meminimalisir keterlambatan kerja yang dilakukan pegawai.

#### REFERENSI

- Ariesta, Fadila. (2015). *Analisis Iklim Komunikasi Organisasi (Studi Kasus Pada Uma Sri Hotel Bandung)*
- Muhammad, Arni. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2004. *Ilmu Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pace dan Faules. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Robbins. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sendjaja. 2004. *Ilmu Komunikasi Organisasi*. Jakarta : CV. Mandar Maju.
- Suranto. 2003. *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

 3.0 | 2019



STIA LAN  
BANDUNG

# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

Vito, De. 2011. *Ilmu Komunikasi Organisasi*.

Jakarta : Indeks.

Wayne. 2010. *Informasi Komunikasi Organisasi*.

Jakarta : Kencana.

 **3.0 | 2019**



**STIA LAN  
BANDUNG**

# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI