

**IKLIM KOMUNIKASI PEGAWAI DINAS KEARSIPAN DAN
PERPUSTAKAAN KABUPATEN SUBANG**
(STUDI DESKRIPTIF KUANTITATIF IKLIM KOMUNIKASI PEGAWAI
DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KABUPATEN SUBANG)

AKHMAD BASUNI¹, ABDUL QODIR RAMDANI²

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Subang
Jalan RA Kartini KM 03, Pasirkareumbi, Subang

Email : akhmadbasuni62@gmail.com, rpl.ramdani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah mengenai bagaimana iklim komunikasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang. Konsep iklim komunikasi yang digunakan berasal dari Kriyantono yang terdiri dari lima indikator, yakni : kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, pemberian dukungan, keterbukaan serta perhatian atas tujuan berkinerja tinggi.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang yang berjumlah 44 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen kuisioner, wawancara, observasi, dokumentasi serta studi kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, pemberian dukungan, keterbukaan dan perhatian atas tujuan kinerja berada pada interval sangat positif. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang sangat positif.

Kata kunci : Iklim komunikasi, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang

PENDAHULUAN

Komunikasi dalam organisasi haruslah menjadi salah satu prioritas penting bagi setiap organisasi, terlepas dari jenis atau bentuk organisasi tersebut. Dalam organisasi yang berbentuk institusi pemerintah, komunikasi organisasi dalam institusi pemerintah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Komunikasi Organisasi Di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Pedoman tersebut dimaksudkan sebagai acuan dalam pengelolaan komunikasi organisasi di lingkungan instansi pemerintah serta menjadi acuan dalam pembuatan petunjuk pelaksanaan atau petunjuk teknis komunikasi organisasi di lingkungan instansi pemerintah.

Adapun tujuan pedoman komunikasi organisasi tersebut adalah menciptakan pengelolaan komunikasi organisasi di lingkungan instansi pemerintah secara efektif dan efisien, sesuai dengan tata pemerintahan yang baik.

Salah satu konsep dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Komunikasi Organisasi Di Lingkungan Instansi Pemerintah adalah konsep iklim komunikasi. Secara singkat, iklim komunikasi diartikan sebagai persepsi anggota mengenai kualitas komunikasi dalam organisasi.

Kriyantono (2014:316) mendefinisikan iklim komunikasi sebagai persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya,

mendukung, terbuka terhadap, menaruh perhatian kepada, dan secara aktif meminta pendapat mereka, serta memberi penghargaan atas standar kinerja yang baik. Lebih lanjut Kriyantono mengemukakan lima dimensi dari iklim komunikasi, yakni : kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, pemberian dukungan, keterbukaan serta perhatian atas tujuan berkinerja tinggi.

Iklim komunikasi memiliki peran penting dalam organisasi. Face dan Paules (2010:148) mengatakan bahwa dengan cara serupa, iklim komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup kita: kepada siapa kita bicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, apa yang ingin kita capai, dan bagaimana cara menyesuaikan diri dengan organisasi.

Lebih lanjut Poole (1985) dalam (Pace & Faules, 2010:148)

menjelaskan bahwa iklim komunikasi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan organisasi dan membantu menjelaskan perilaku organisasi. Iklim komunikasi yang positif akan tergambar dari bagaimana anggota organisasi saling mempercayai satu sama lain, aktif dalam pengambilan keputusan sesuai jabatan yang diemban, anggota dan organisasi terbuka terhadap informasi yang dibutuhkan, anggota dan organisasi saling memberikan dukungan, serta adanya komitmen anggota terhadap organisasi serta organisasi terhadap anggotanya.

Pace dan Faules (2010:156) menjelaskan bahwa iklim komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen pada organisasi. Sebaliknya, iklim

komunikasi yang negatif dapat benar-benar merusak keputusan yang dibuat anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi untuk organisasi (hlm. 155).

Iklm komunikasi yang positif amatlah penting bagi suatu organisasi. Iklm komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh dalam meningkatkan produktivitas organisasi, karena iklim mempengaruhi usaha anggota organisasi (Pace & Faules, 2010:155). Hal ini berarti bahwa semakin positif iklim komunikasi maka semakin tinggi pula produktivitas organisasi.

Dalam organisasi yang berbentuk instansi pemerintah, organisasi bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat atau publik sesuai dengan ketentuan yang telah diatur. Pelayanan publik menurut Kepmen PAN No.81/1993

yang disempurnakan dengan Kepmen PAN No.63/2003 adalah segala bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah di pusat, di daerah dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah, dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan (Mukarom & Laksana, 2015:81).

Lebih lanjut penyelenggaraan pelayanan publik merupakan upaya negara untuk memenuhi kebutuhan dasar dan hak-hak sipil setiap warga negara atas barang, jasa dan penyelenggaraan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Landasan penyelenggaraan publik di Indonesia tertuang dalam Undang-undang Dasar 1945 (UUD 1945) yang

mengamanatkan kepada negara agar memenuhi kebutuhan dasar setiap warganya demi kesejahteraannya sehingga efektivitas suatu sistem pemerintahan sangat ditentukan oleh baik buruknya penyelenggaraan pelayanan publik (Mukarom & Laksana, 2015:101).

LANDASAN TEORI

Pace dan Faules (2010:31) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Devito (2010:377) menyatakan komunikasi organisasi sebagai pengiriman dan penerimaan berbagai

pesan di dalam organisasi di dalam kelompok formal maupun informal organisasi.

Iklm komunikasi organisasi merupakan hal penting dalam organisasi. Face dan Paules (2010:148) menjelaskan bahwa iklim komunikasi organisasi mempengaruhi cara hidup kita: kepada siapa kita bicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, apa yang ingin kita capai, dan bagaimana cara menyesuaikan diri dengan organisasi.

Poole (1985) dalam Face dan Faules (2010:148), berpendapat bahwa iklim komunikasi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan bagaimana perilaku anggota organisasi

Menurut Kriyantono (2014:316), iklim komunikasi sebagai persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka terhadap, menaruh perhatian kepada, dan secara aktif meminta pendapat mereka, serta memberi penghargaan atas standar kinerja yang baik. Dimensi dari iklim komunikasi yang dapat diukur adalah :

- 1) Kepercayaan, adalah persepsi anggota organisasi tentang seberapa jauh atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja dapat dipercaya.
- 2) Pembuatan keputusan bersama, adalah persepsi anggota organisasi tentang perhatian atau dukungan organisasi tentang

keterlibatannya dalam proses pembuatan keputusan bersama.

- 3) Pemberian dukungan, adalah persepsi anggota organisasi tentang perhatian atau dukungan organisasi pada karyawannya dan dukungan karyawan pada organisasinya.
- 4) Keterbukaan, adalah persepsi anggota organisasi tentang keterbukaan organisasi terhadap informasi yang dianggap penting bagi anggota, kebebasan dan kemudahan anggota dalam memperoleh informasi.
- 5) Perhatian atas tujuan berkinerja tinggi, adalah persepsi anggota

organisasi tentang keinginan anggota dan organisasi untuk selalu memiliki tujuan kinerja tinggi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metodologi yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian tidak terlalu mementingkan aspek keluasan data sehingga data atau hasil riset dianggap merupakan representasi dari seluruh populasi (Kriyantono, 2014:55).

Lebih jauh Kriyantono (2014:55-56) menjelaskan bahwa dalam riset kuantitatif, periset dituntut untuk bersikap objektif dan

memisahkan diri dari data. Artinya, periset tidak boleh memuat batasan konsep maupun alat ukur data sekehendak hatinya sendiri. Semuanya harus objektif dengan diuji dahulu apakah batasan konsep dan alat ukurnya sudah memenuhi prinsip realibilitas dan validitas.

Adapun jenis penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian deskriptif. Jenis survei ini digunakan untuk menggambarkan (mendeskripsikan) populasi yang sedang diteliti. Fokus riset ini adalah perilaku yang sedang terjadi (*what exist at the moment*) dan terdiri dari satu variabel saja (Kriyantono, 2014:60).

PENSKALAAN

Metode pengukuran kuisioner menggunakan skala likert. Menurut Riduwan (2016:38-39), skala likert

adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut :

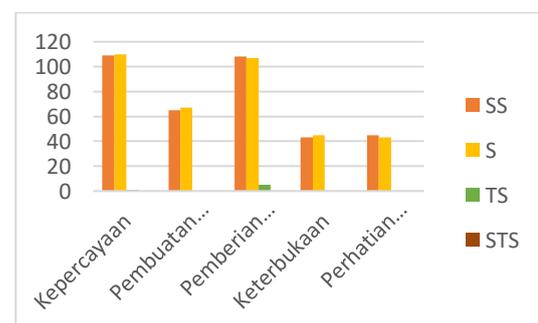
- | | |
|------------------------|-----|
| a. Sangat setuju | = 4 |
| b. Setuju | = 3 |
| c. Tidak Setuju | = 2 |
| d. Sangat Tidak Setuju | = 1 |

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen kuisioner, wawancara, observasi, dokumentasi serta studi kepustakaan. Instrumen utama pada penelitian ini adalah kuisioner tertutup yang berjumlah 17 butir. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang yang berjumlah 44 pegawai yang berstatus sebagai ASN.

Diagram 4.1

Iklm komunikasi Pegawai Dinas
Kearsipan dan Perpustakaan
Kabupaten Subang

(Sumber : Olahan Peneliti, 2019)



Berdasarkan tabel uji validitas dan realibilitas pada item kuisioner iklim komunikasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dinyatakan valid

dan reliabel. Di mana nilai Cronbach's Alpha berdasarkan perhitungan SPSS menunjukkan nilai 0,988 dimana lebih besar dari nilai 0,6 sehingga dapat disimpulkan reliabel. Sedangkan nilai validitas setiap item pernyataan kuisioner berdasarkan perhitungan variabel menunjukkan nilai lebih besar dari nilai r tabel 0,2512 sehingga r hitung $>$ r tabel dan dinyatakan valid.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa besarnya nilai indikator kepercayaan adalah 87,27%, nilai indikator pembuatan keputusan bersama adalah 87,13%, nilai indikator pemberian dukungan adalah 86,70%, nilai indikator keterbukaan adalah 87,21%, dan nilai indikator perhatian atas tujuan berkinerja tinggi adalah 87,21%. Sedangkan nilai

keseluruhan nilai iklim komunikasi adalah 87,16%.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten subang adalah sangat positif. Hal ini didasarkan pada tabel penilaian yang berasal Kriyantono (2014:140).

DAFTAR PUSTAKA

- Devito, Jhon. 2010. *Komunikasi Antar Manusia*. Terjemahan oleh Agus Maulana. -. Karima Publishing Grup
- Kriyantono. 2014. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta. Kencana Prenamedia Grup
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Mukarom, Zaenal & Laksana, Muhibudin Wijaya. 2015. *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Pace, Wayne & Paules, Don F. 2010. *Komunikasi Organisasi*. Terjemahan oleh Dedi Mulyana. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV Alfabeta

Rakhmat, Jalaludin. 2011. *Psikologi Komunikasi*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya

Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Depok. PT. Raja Grafindo Persada

Riduwan. 2016. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung. Alfabeta

Silalahi. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung. PT. Refika Aditama

Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press

..... 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press

..... 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada

Website

<https://kbbi.web.id/koordinasi> diakses pada tanggal 8 Desember 2018 pukul 10.00

www.statistikian.com diakses pada tanggal 21 Desember 2018 pukul 15.00

www.konsistensi.com/2013/04/uji-reliabilitas-data-dengan-spss.html?m=1 diakses pada tanggal 29 Desember 2018 pukul 19.00

Ali Haji, M Reza Ali Haji. 2016. *Iklim Komunikasi Dalam Meningkatkan*

Motivasi Kerja(Survei terhadap karyawan PT.Tristan). Program Studi Ilmu Komunikasi. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Renaldy, Meuthia. 2016. *Efektivitas Komunikasi Organisasi di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. FISIP. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Sidiq, Arif. 2013. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Kantor Wilayah Pajak Yogyakarta)*. Program Studi Ilmu Komunikasi. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dokumentasi

Peraturan Bupati Subang nomor 69 tahun 2016

Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang 2014-2018

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang 2018

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Komunikasi Organisasi Di Lingkungan Instansi Pemerintah.