

KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI

Wahyudi, Marhaeni Fajar Kurniawati, M Zainul

yudhibaslau@gmail.com

ABSTRAK

Komunikasi selalu digunakan dan mempunyai peran sangat penting dalam kehidupan manusia. Setiap saat manusia berpikir, bertindak dan belajar menggunakan komunikasi. Kegiatan komunikasi dilakukan dalam berbagai macam situasi, yaitu intra pribadi, interpersonal, kelompok dan massa. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi merupakan bagian kehidupan manusia.

Tujuan penelitian ini mengetahui komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi organisasi pada divisi redaksi Harian Radar Banjarmasin.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Radar Banjarmasin. Metode penelitian yang digunakan jenis kualitatif, yakni prosedur data penelitian yang dikumpulkan dalam bentuk data deskriptif dari perilaku orang-orang yang diamati. Data tersebut meliputi interview, observasi dan dokumen terkait.

Dari penelitian yang peneliti lakukan ini bisa disimpulkan, komunikasi interpersonal karyawan Radar Banjarmasin sudah berjalan dengan cukup baik dan dapat mendukung kinerja karyawan, terlihat dari keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan, meskipun mayoritas bersifat semi kultural yaitu dengan menanamkan suasana canda, dan sebagian kecil komunikasi dilakukan secara intensif atas dasar ikatan persahabatan.

Namun fakta dari penelitian ditemukan, keintiman komunikasi interpersonal antara karyawan bersifat dangkal, yang mana komunikasi itu cuma terbangun dalam tim rekan kerja saja. Sedangkan iklim Komunikasi karyawan Radar Banjarmasin dilihat dari lima dimensi iklim komunikasi organisasi yang diantaranya saling dukung, saling percaya, partisipasi membuat keputusan, keterbukaan dan tujuan kinerja yang tinggi sudah cukup baik. Meskipun untuk keterbukaan masih lemah lantaran ditemui sejumlah wartawan yang tidak terbuka dengan Pimrednya, dilihat dari kurangnya wartawan yang melakukan percakapan secara pribadi baik di kantor maupun di luar kantor.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Iklim Komunikasi Organisasi

PENDAHULUAN

Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. Selain itu komunikasi diartikan pula sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang ada

kaitannya dengan masalah hubungan, atau dapat diartikan bahwa komunikasi adalah saling menukar pikiran atau pendapat. Komunikasi merupakan dasar dari seluruh interaksi manusia. Karena tanpa komunikasi, interaksi antar manusia baik secara perorangan, kelompok, maupun organisasi tidak mungkin terjadi. Sebagian besar kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh manusia berlangsung dalam situasi atau tingkatan komunikasi interpersonal.

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan bersosial di kehidupan bermasyarakat, karena jika tidak berkomunikasi maka kemungkinan untuk perbedaan makna dan kesalahpahaman dalam bermasyarakat akan sangat besar. Melalui komunikasi orang dapat mempengaruhi dan merubah sikap orang lain membentuk suatu konsensus, mengambil keputusan melanjutkan atau mengakhiri kehidupan sebagai anggota kelompok.

Aktivitas manusia sebagian besar digunakan untuk komunikasi, salah satunya yaitu komunikasi antar pribadi. Adanya intensi untuk saling berkomunikasi akan mempercepat proses guna mencapai saling pengertian secara kognitif dalam komunikasi antarpribadi (Sarwono, 2003:195).

Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses yang sangat unik, artinya tidak seperti kegiatan lainnya. Selain itu, komunikasi antarpribadi juga menuntut adanya tindakan saling memberi dan menerima di antara pelaku yang terlibat komunikasi. Dengan adanya pertukaran ini, komunikasi disebut sebagai proses transaksional.

Komunikasi interpersonal dianggap paling efektif dalam hal upaya mengubah sikap, perilaku, atau pendapat seseorang, karena sifatnya dialogis, berupa percakapan. Komunikator bisa mengetahui tanggapan dari komunikan saat itu juga. Komunikasi antarpribadi dapat juga digunakan oleh karyawan dalam membangun kualitas hubungan, sehingga menimbulkan kepuasan dan kebahagiaan pada kedua belah pihak.

Komunikasi merupakan aktifitas yang paling mendasar dari manusia. Komunikasi berperan penting dalam menjembatani manusia dalam berhubungan antara satu dengan yang lainnya baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam bermasyarakat. Komunikasi juga berperan besar bagi kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi.

Komunikasi dalam suatu organisasi juga merupakan hal utama yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya peningkatan produktivitas kerja karyawan di dalam organisasi tersebut.

Komunikasi dalam organisasi disebut dengan komunikasi organisasi.

Sebuah organisasi dituntut untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan umum, sehingga memerlukan adanya suatu penerimaan dan pemaknaan pesan yang efektif, karena organisasi terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung satu sama lain demikian pula dalam antar satu individu dengan lainnya. Sebelum mencapai tujuan bersama atau tujuan umum, tiap organisasi membutuhkan iklim komunikasi organisasi yang baik, nyaman dan kondusif, karena dapat memberikan dampak yang positif terhadap motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut teori kebutuhan, individu akan termotivasi untuk melakukan aktivitas apabila ia menginginkan sesuatu berdasarkan tingkat kepuasan yang ingin dicapai dalam hidupnya. Kepuasan kerja juga merupakan suatu proses pencapaian tingkat motivasi karyawan untuk lebih bisa produktif dalam bekerja dan merupakan bentuk kekaryaan karyawan yang didorong oleh pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya.

Kebutuhan-kebutuhan pekerja yang mampu terpenuhi dengan baik, merupakan stimulus yang dapat menggerakkan untuk dapat bekerja secara nyaman dan maksimal (Anwar Prabu Mangkunegara, 1993: 54).

Berpijak pada hal tersebut, maka idealnya untuk meningkatkan kinerja sebaiknya kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus-menerus. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, karena dapat menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja perusahaan.

Penelitian ini mengambil subyek pada perusahaan Divisi Redaksi Harian Radar Banjarmasin, untuk mengkaji dan menganalisis komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun rumusan masalah yang diangkat yaitu: 1. Bagaimana komunikasi interpersonal pada Divisi Redaksi Harian Radar Banjarmasin? 2. Bagaimana iklim komunikasi organisasi pada Divisi Redaksi Harian Radar Banjarmasin?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini sendiri untuk mengetahui komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi organisasi pada Divisi Redaksi Harian Radar Banjarmasin, serta untuk mengetahui komunikasi organisasi pada Divisi Redaksi Harian Radar Banjarmasin.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu terkait dengan komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi organisasi. Kurang efektifnya komunikasi Interpersonal di antara karyawan maupun dengan pimpinan, dapat menyebabkan hubungan kerja tidak harmonis yang sering jadi keluhan karyawan.

Merefleksikan tidak adanya sikap positif, saling mendukung, empati, dan keterbukaan di antara karyawan dalam menerima saran dan kritik. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kompetensi komunikasi Interpersonal yang dimiliki karyawan. Hubungan antara karyawan lebih berfokus pada aspek-aspek manusiawi. Karyawan menggunakan sejumlah besar waktunya untuk berinteraksi dengan orang lain dalam pekerjaan.

Padahal, terbangun dengan baiknya komunikasi interpersonal sangat penting untuk membina hubungan serta mendukung terwujudnya unit kerja yang terpadu.

Sebuah penelitian memperlihatkan bahwasanya komunikasi yang tidak baik sering menjadi biang konflik antar individu, karena 70 persen dari waktu seseorang

dihabiskan untuk berkomunikasi. Dari sana dapat disimpulkan, penyebab lambatnya kesuksesan kinerja suatu kelompok akibat dari kurangnya komunikasi interpersonal yang efektif.

LANDASAN TEORI

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal (Deddy Mulyana, 2005:73).

Adapun Indikator Komunikasi Interpersonal antara lain :

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Sikap Mendukung
4. Sikap Positif
5. Kesamaan.

Sedangkan iklim komunikasi menurut Redding dalam (Masmuh, 2013:46-47) mengemukakan lima faktor penting dalam menunjang iklim komunikasi yang baik, yaitu supportiveness, partisipasi dalam membuat keputusan, kepercayaan, keterbukaan dan tujuan kinerja yang tinggi.

Supportiveness di sini dimaksudkan rasa yang terbangun dalam diri bawahan, yang menilai bahwa hubungan komunikasinya dengan atasan bisa membantu membangun dan menjaga perasaan mengenai dirinya yang diperlukan organisasi.

Kemudian, partisipasi membuat keputusan. Pada faktor ini, pegawai di semua tingkatan di dalam organisasi mesti diajak berkomunikasi dan berkonsultasi, terkait semua masalah di semua wilayah kebijakan organisasi. Tentunya yang relevan dengan kedudukan para pegawai itu sendiri. Sehingga mereka merasa diberi kesempatan untuk berkomunikasi serta berkonsultasi dengan atasan.

Selanjutnya, kepercayaan. Semua pegawai di semua tingkatan manajemen organisasi, harus berupaya keras dalam mempertahankan hubungan antar mereka yang di dalamnya ada unsur kepercayaan, keyakinan serta kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.

Dalam faktor keterbukaan, anggota dari suatu organisasi harus mudah memperoleh informasi yang berkaitan langsung dengan tugasnya, kecuali untuk informasi yang bersifat rahasia organisasi. Hal ini berguna untuk menunjang kemampuan mereka dalam mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang di luar organisasi.

Terakhir, tujuan kinerja yang tinggi. Komitmen harus ditunjukkan semua tingkat anggota dalam organisasi, terhadap tujuan-tujuan untuk mencapai berkinerja dan berkualitas tinggi. Begitu juga dalam menunjukkan perhatian yang besar pada anggota organisasi lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yakni prosedur data penelitian yang dikumpulkan dalam bentuk data deskriptif, gambar yang tertulis atau lisan dari perilaku orang-orang yang diamati, data tersebut meliputi interview, observasi dan dokumen terkait (Asmadi Alsa, 2004:40).

Artinya, peneliti menganalisis serta menggambarkan hasil penelitian dengan objektif dan detail guna mendapatkan hasil yang terukur. Secara teoritis, penelitian deskriptif terbatas pada upaya untuk mengungkapkan satu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta dengan menganalisis data.

Menurut Asep Saeful Muhtadi dan Maman Abd. Jaliel (2003:128), dijelaskan bahwa ciri penting dari penelitian deskriptif yaitu memiliki tujuan memecahkan masalah-masalah aktual yang muncul dan diamati, kemudian mengumpulkan informasi serta data yang kemudian disusun, dijelaskan dan dianalisis berdasarkan realitas yang ada. Data penelitian ini diperoleh dari pengamatan situasi sosial yang ada dengan melakukan wawancara maupun observasi.

Metode penelitian kualitatif ini bisa juga disebut dengan penelitian naturalistik, mengacu pada konsep penelitian yang dilakukan pada kondisi atau objek yang alamiah, yaitu objek yang berkembang apa adanya. Dengan kata lain, peneliti tidak memanipulasi objek tersebut.

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Surat Kabar Harian Radar Banjarmasin. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Surat Kabar Harian Radar Banjarmasin saat ini mengalami perkembangan yang cukup baik, dan tetap menjadi salah satu media yang banyak menyajikan berita-berita aktual di masyarakat.

Ada dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Sumber primer data pada penelitian ini diperoleh langsung dari informan di lapangan sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Wawancara langsung dengan informan yang erat kaitannya dengan masalah yang akan diteliti. Yakni wartawan dan pimpinan redaksi.

Sedangkan data sekunder terdiri dari tambahan data yang digunakan sebagai penunjang, yakni data yang bersumber dari literatur media massa, demikian pula referensi pendukung lainnya yang relevan, secara langsung atau pun tidak langsung, guna membahas masalah yang diteliti.

Instrumen penelitian atau alat penelitian yang digunakan peneliti sendiri yaitu peneliti sebagai human instrumen, berfungsi menentukan fokus dari penelitian, menentukan informan untuk menjadi sumber data dan informasi, mengumpulkan data, mengkaji kualitas data, kemudian menganalisisnya untuk dan membuat kesimpulan atas semuanya. Dari sana, bisa dimengerti bahwa dalam penelitian kualitatif kalau awal permasalahannya belum jelas, maka terlebih dahulu yang menjadi instrumen adalah peneliti sendiri. Namun setelah ditemukan titik terang dari permasalahan tersebut, akan dikembangkan suatu instrumen baru.

Dalam pengumpulan data di lapangan, peneliti menggunakan metode yang lumrah digunakan dalam penelitian kualitatif yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja dan sistematis, mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis dan sikap serta tindakan atau gerak manusiawi yang kemudian dilakukan pencatatan. Peneliti mengadakan pengamatan secara langsung dan sistematis terhadap aktifitas sosial, yang kemudian difokuskan kepada aktornya atau pelaku.

Wawancara adalah penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih dalam bentuk tatap muka, mendengar secara langsung informasi-informasi atau keterangan yang diteliti. Asep Saeful Muhtadi dan Maman Abd. Djaliel (2008) mengatakan, bahwa wawancara adalah seni menanyakan sesuatu dengan alat pertanyaan yang benar (*the art of asking the right question*). Bagaimana merumuskan untuk percakapan dua pihak, antara orang yang mewawancarai dan orang yang diwawancarai untuk pengumpulan data yang diperlukan. Dalam hal ini peneliti mengadakan wawancara dengan Pimpinan Redaksi dan Wartawannya. Dalam melakukan wawancara, peneliti bebas mengembangkan tentang fokus penelitian secara mendalam kepada informan yang dianggap mengetahui apa yang dijadikan fokus penelitian. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan keaslian data permasalahan secara terbuka.

Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan teknik observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumentasi adalah cara mendapatkan data dengan mempelajari dan mencatat buku-buku, arsip atau dokumen, daftar statistik dan hal-hal yang terkait dengan penelitian. Pada rancangan penelitian yang akan peneliti lakukan, dokumentasi dipergunakan untuk memahami sekaligus mendalami objek permasalahan yang akan diteliti.

TEKNIK PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan dari lapangan, selanjutnya diolah dengan menggunakan analisis interpretatif. Data yang telah berhasil diperoleh, kemudian akan dikelola dengan pendekatan deskriptif kualitatif yang dijabarkan melalui teknik argumentatif, yaitu mengemukakan urgensi komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi organisasi, serta memperhatikan dan mengungkapkan hubungan kedua variabel tersebut. Berbagai pemikiran bersifat ilmiah yang ada, selanjutnya diuraikan secara rinci dengan senantiasa mempertajam pernyataan yang lebih mendetail, atau menelaah serta mengidentifikasi hubungan yang ada, selanjutnya menjadi harapan agar diperoleh pemahaman yang utuh, tentunya berbagai teknik penelitian yang integral dengan mengacu pada buku-buku pedoman penelitian karya ilmiah yang dihimpun oleh peneliti.

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi. Dalam proses analisis data, penulis menggunakan

metode induktif, yakni menganalisis data yang bersifat khusus untuk diuraikan kepada kesimpulan bersifat umum, di samping itu penulis juga memanfaatkan metode deduktif untuk melakukan analisis data yang bersifat umum kemudian mengarahkan kepada kesimpulan yang bersifat khusus.

Analisis data dalam penelitian yang bersifat kualitatif ini dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu untuk selanjutnya data tersebut direduksi (*data reduction*) kemudian dilakukan penyajian data (*data display*) (Sugiyono, 2011:244).

HASIL PENELITIAN

Komunikasi interpersonal mempunyai peranan yang sangat penting dalam kelangsungan suatu hubungan. Komunikasi interpersonal harus mempunyai hubungan yang erat dengan keakraban, kedekatan dan juga kenyamanan, sehingga nantinya akan menciptakan komunikasi yang sangat efektif serta menjadikan lawan bicaranya sebagai target komunikasi yang baik.

Pada hari Rabu tanggal 15 Juli 2020, peneliti melakukan observasi ke kantor Radar Banjarmasin untuk melihat situasi dan kondisi yang ada di sana agar dapat memastikan fokus masalah yang ada di sana. Peneliti juga meminta izin agar bisa mengikuti dan memperhatikan proses komunikasi yang berlangsung untuk menyimak dan memastikan secara langsung permasalahan dan bagaimana cara pimpinan dalam membangun komunikasi dengan para karyawan, sehingga nantinya peneliti dapat menemukan hasil dari fokus penelitian dari peneliti.

Setelah mendapatkan informasi mengenai sejarah dan perkembangan Radar Banjarmasin, selanjutnya peneliti mencoba mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah diperoleh dan hasil wawancara dengan informan dengan melakukan observasi langsung, peneliti dapat menganalisa tentang hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan.

Keterbukaan komunikasi dari Pimred kepada wartawan Pada Harian Radar Banjarmasin sudah berjalan dengan baik, karena untuk membangun keterbukaan komunikasi Pimred kepada wartawan di Harian Radar Banjarmasin ini menggunakan suatu pola komunikasi verbal dan nonverbal, yang baik secara langsung antara Pimred dengan wartawan dan sebaliknya antara wartawan kepada Pimred. Dengan adanya pola komunikasi yang baik dan efektif antara atasan dengan bawahan, maka atasan dan bawahan dapat sama-sama mengetahui segala masalah-masalah yang dihadapi berkaitan dengan aktifitas kerja, sehingga dapat mengambil langkah penyelesaian secara tepat.

Komunikasi dalam organisasi merupakan sarana penghubung antara atasan dan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, hubungan komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan dalam perkantoran memiliki peran penting dalam suatu organisasi, karena dua pertiga dari komunikasi yang dilakukan dalam organisasi berlangsung antara atasan dan bawahan.

Sikap empati juga timbul dari setiap orang, di mana penerapan sikap empati tersebut dilakukan untuk lebih menghargai orang lain, timbulnya saling menghargai menjadi faktor utama dalam kegiatan bekerja di kantor, sehingga karyawan menjadi lebih dekat dengan pegawai lainnya, dan akhirnya ada rasa saling menghargai dan menghormati antar karyawan, yang mana dengan timbulnya rasa saling menghargai dan menghormati akan mempermudah dalam proses Komunikasi Interpersonal dalam membangun suasana kerja yang baik.

Dalam sikap empati ini juga, karyawan pada Harian Radar Banjarmasin, khususnya yang memiliki jabatan lebih tinggi biasanya mencoba ikut merasakan apa yang karyawan lapangan rasakan, terkadang apabila karyawan tersebut sedang ada masalah maka karyawan lain pun ikut andil dalam turut menyelesaikan itu, dengan cara menanyakan terlebih dahulu masalahnya kemudian memberikan jalan keluar atau solusi yang bisa diambil untuk kebaikan, dan akhirnya suasana karyawan menjadi baik kembali dan dapat bekerja seperti biasa tanpa adanya tekanan dari karyawan lain ketika ada satu karyawan sedang ada masalah.

Empati individu karyawan Radar Banjarmasin dapat ditemukan dalam wilayah kerja dan pertemanan. Sikap empati juga telah ditunjukkan oleh pimpinan dengan banyak memberikan perhatian kepada semua karyawan, sementara sikap empati para karyawan adalah dengan membangun hubungan keakraban dengan sesama karyawan dengan cara saling bekerja sama dan saling membantu.

Sikap mendukung yang terjadi antar karyawan biasanya seperti sudah terbiasa menjelaskan tugas dan fungsi, seperti apa tugas yang harus dilakukan masing-masing karyawan. Sehingga muncul sikap saling memberi dukungan di antara karyawan, yang berdampak pada berjalannya dengan baik kegiatan rutin, dan itu bertujuan untuk kebaikan kepada perusahaan itu sendiri.

Selain sikap empati di atas juga tentunya sikap mendukung pimpinan kepada karyawan sangat diperlukan dengan cara memberikan motivasi, supaya tujuan tercapai, terutama agar semua berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal tersebut tentunya dapat terlaksana dengan adanya kedekatan antara pimpinan dengan karyawan dan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Jack Gibb melalui karyanya, merumuskan sebuah konsep. Suasana yang tidak saling mendukung akan menghambat terwujudnya empatik komunikasi yang saling terbuka. Sikap saling memberi dukungan itu sendiri bisa dilihat dari adanya sikap deskriptif, bukan evaluative, spontan, bukan strategic dan provisional, bukan sangat yakin.

Setidaknya sikap positif itu mengacu pada tiga aspek, diantaranya kerja sama dalam setiap lini tugas merupakan bagian dari pada sikap mendukung pada individu yang lain, bentuk sikap ini lebih ditunjukkan pada perilaku langsung antar pegawai. Kedua adalah bahwa setiap karakter individu perlu adanya bercanda untuk memecah suasana tegang saat bekerja, ini dimaksudkan supaya komunikasi yang terbangun terbentuk dari sikap saling keterbukaan, menghargai persahabatan satu sama lain, dan memberikan motivasi kepada setiap orang dengan cara verbal. Dan

yang ketiga, para karyawan tidak memandang latar belakang setiap individu dalam melakukan komunikasi di kesehariannya, agar tidak terdapat diskriminasi. Sehingga dengan begitu kepercayaan yang terbangun pada tiap karyawan berlandaskan pada dukungan moral kesetaraan.

Kesetaraan adalah sikap menjunjung tinggi nilai persamaan hak dan kewajiban seseorang dalam kelompok tertentu, sehingga akan menghasilkan kerjasama yang baik meskipun hal ini dapat dilihat masih terdapat perbedaan dalam pemahaman keseharian yang terbangun, tentang materi, kedudukan dan golongan, sehingga akan melahirkan ketimpangan.

Sikap kesetaraan yang terbangun pada Karyawan Radar Banjarmasin melalui hasil data penelitian ditemukan bahwa, kesetaraan yang terbangun adalah menghargai tiap posisi sebagai karyawan yang menjalankan tugas, selain itu latar belakang individu bukan menjadi persoalan dalam komunikasi di mana para karyawan pada posisi dan rentan waktu kerja bersama-sama dengan pluralnya individu baik segi usia, pengalaman, jabatan dan sebagainya.

Adanya sikap kesetaraan antar karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena di sini semua karyawan tidak membedakan setiap karyawan satu dengan yang lainnya, karyawan diberikan hak dan kewajiban yang sama, begitu juga karyawan diberikan beban yang sama dalam memberikan kesamaan dan tidak membedakan perhatiannya, jadi satu sama lain tidak ada rasa iri dengan karyawan yang lain.

IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DIVISI REDAKSI HARIAN RADAR BANJARMASIN

Setiap lingkungan kerja memiliki atmosfer yang berbeda. Para ahli menggunakan iklim komunikasi organisasi sebagai gambaran tingkat kenyamanan yang dirasakan karyawan pada tempat kerja. Iklim komunikasi organisasi berpengaruh sekali pada kinerja yang dihasilkan karyawan, juga pada kepuasan dan kenyamanan karyawan saat berada di tempat kerja. Positifnya sebuah iklim komunikasi, memunculkan suasana kerja yang terasa kekeluargaan, sehingga karyawan tidak takut dalam mengemukakan pendapatnya kepada sesama rekan kerja dan kepada atasannya sekalipun. Menurut Qori Musdalifah, suasana yang nyaman di tempat kerja tercipta karena iklim yang mendukung.

Dalam menganalisa apakah antara karyawan pada Divisi Redaksi Radar Banjarmasin tercipta iklim yang baik, peneliti menggunakan teori Redding. Dalam teorinya, Redding mengungkapkan, ada lima dimensi penting untuk mengamati iklim organisasi, meliputi supportiveness, partisipasi membuat keputusan, kepercayaan, keterbukaan, dan tujuan kinerja tinggi.

Pada Divisi Redaksi Radar Banjarmasin, terlihat adanya suasana supportif dari atasan kepada bawahan. Atasan yang dalam hal ini pimpinan redaksi selalu memberikan saran dan solusi kepada wartawannya saat mengalami penurunan

produktivitas. Sehingga membantu wartawan dalam mengatasi permasalahan yang tengah dia hadapi. Suasana ini sering dilakukan Pimred yang selalu memanggil wartawan yang bermasalah satu-persatu ke ruangannya. Dalam kesempatan itu, Pimred terlebih dahulu mendengarkan masalah apa yang sedang dihadapi wartawan.

Iklm komunikasi yang positif tidak hanya dilihat dari tingkat kenyamanan berkomunikasi dengan sesama rekan kerja, namun juga keterbukaan dan keleluasaan berkomunikasi dengan atasan.

Dalam hal membuat keputusan pun, Pimred selalu melempar diskusi kepada para wartawan apabila ada rencana peliputan dan perwajahan dari halaman Koran. Selain itu juga, Pimred membuka ruang diskusi terkait kebijakan yang diambil oleh redaksi.

Kenyamanan berkomunikasi antara wartawan dengan Pimred dan dilibatkannya wartawan selalu dalam membuat keputusan, meskipun keputusan akhir di tangan Pimred, berdampak pada saling keterbukaan antara wartawan dengan Pimred, sehingga setiap wartawan yang memiliki keluh kesah dapat diselesaikan karena selalu tersampaikan. Permasalahan yang diutarakan akan memunculkan solusi. Permasalahan tidak ditanggung sendiri.

Wartawan yang mengalami kendala atau masalah ketika mengahapi narasumber dalam wawancara harus segera ditangani, sehingga menghasilkan produk jurnalistik yang bagus. Disinilah fungsi saling keterbukaan dengan atasan.

Waktu rapat merupakan salah satu sarana yang baik bagi wartawan untuk menyampaikan permasalahan yang terjadi di lapangan. Dari sana, efek yang didapatkan sangat besar, karena selain atasan, masukan, ide dan saran pun bisa berdatangan dari rekan kerja sesama wartawan.

Di saat itu pula, Redaktur Pelaksana sebagai koordinator peliputan bisa menyajikan agenda dalam perencanaan peliputan besok harinya. Namun tentunya di dalam rapat tersebut, semua peserta rapat dituntut untuk berperan aktif dalam berkomunikasi, supaya kegiatan rapat akan berjalan hangat. Bahkan wartawan juga bisa menuangkan ide dan sarannya untuk rencana peliputan.

Ketika rapat berlangsung, biasa terjadi wartawan dan Pimred dituntut untuk mengutarakan pendapatnya. Jika memang ada yang tidak setuju dengan ide atau gagasan yang diberikan Pimred, wartawan bebas saja untuk memberikan komentar. Namun terkadang ada juga beberapa wartawan yang segan menolak pendapat dari Pimred, sehingga mereka melakukan grapevine, komunikasi informal yang arahnya berliku-liku di belakang pimpinan. Grapevine biasanya terjadi karena adanya rasa ketidak puasan karyawan akan suatu hal, misalnya tidak sependapat dengan pendapat yang diutarakan pimpinan atau kebijakan yang diterapkan. Maka dari itu, penting juga di samping membicarakan pekerjaan resmi, juga hal-hal lain yang informal seputar lingkungan kerja.

Tidak semua wartawan berani untuk mengungkapkan pendapatnya langsung kepada Pimred. Harus ada media lain yang digunakan agar keluhan, ide, kritik, saran dari para bawahan tersampaikan. Peneliti mengamati sekitar kantor ruang redaksi

tidak ada media seperti kotak saran yang dipasang, sehingga pembicaraan terhadap pendapat pimpinan yang tidak disetujui terjadi di belakang.

Ini adalah salah satu kendala untuk membentuk iklim komunikasi yang positif di perusahaan. Sebenarnya informasi dari komunikasi grapevine dapat digunakan pimpinan untuk meningkatkan pengertian serta kerja sama dan suasana kerja yang baik dalam organisasi. Selain itu dapat juga menjadi bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan yang lebih baik untuk karyawan.

Dari penjabaran di atas penulis menarik kesimpulan bahwa iklim komunikasi di Harian Radar Banjarmasin cukup positif. Hal ini dapat terlihat dari penjabaran lima dimensi iklim komunikasi organisasi. Walaupun dimensi keterbukaan masih lemah, karena masih ada beberapa wartawan yang tidak selalu terbuka dengan Pimred, baik terkait keluhan, ide, saran, maupun kritik. Hal ini terbukti dari banyaknya karyawan yang melakukan grapevine di kantor maupun di luar kantor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyajian data yang diuraikan, dan berdasarkan data pada hasil analisis tentang komunikasi interpersonal dan iklim Komunikasi Organisasi pada Divisi Redaksi Harian Radar Banjarmasin, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan dari fokus pembahasan penelitian ini yaitu:

1. Komunikasi interpersonal Divisi Redaksi Harian Radar Banjarmasin dapat mendukung kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari adanya tingkat empati, keterbukaan, rasa positif, dukungan dan kesetaraan antara wartawan dan Pimred, meskipun yang sifatnya semi kultural lebih mendominasi yaitu melalui suasana canda, dan hanya sebagian kecil yang terjadi atas dasar ikatan persahabatan dalam membangun kekuatan positif untuk menciptakan suasana kerja yang baik. Akan tetapi, dari fakta penelitian didapati bahwa keterbukaan para wartawan bersifat dangkal, sebagian besar terjadi hanya sebatas komunikasi rekan kerja saja.
2. Iklim Komunikasi Divisi Redaksi Harian Radar Banjarmasin dilihat dari penjabaran lima dimensi iklim komunikasi organisasi, yaitu supportiveness, partisipasi membuat keputusan, kepercayaan, keterbukaan, dan tujuan kinerja yang tinggi sudah cukup baik. Meskipun dimensi keterbukaan tidak terlalu kuat karena ada sebagian karyawan yang tidak selalu terbuka dengan atasan baik mengenai keluhan, ide, saran, maupun kritik. Hal ini terbukti dari banyaknya karyawan yang melakukan grapevine di kantor maupun di luar kantor

SARAN

1. Komunikasi dalam setiap lembaga, instansi maupun perusahaan setidaknya tidak hanya berlaku secara struktural saja, evaluasi tidak selalu didasarkan pada hasil yang terjadi namun serangkaian proses awal hingga akhir merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan, sehingga fokus pada penataan penggerak roda perusahaan adalah sebuah prioritas untuk membangun semangat kerja yang baik, dengan membuka kesempatan saling berkomunikasi secara kultur emosional adalah salah satu cara yang terbaik dalam mengurai keterbatasan dan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan.
2. Kepada akademisi berikutnya dalam mengembangkan penelitian ini, diharapkan lebih memahami berbagai aspek dalam komunikasi interpersonal, sehingga dalam pengembangannya akan bermunculan khasanah keilmuan baru untuk fakultas akademik dan untuk umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halik, 2018. *Paradigma Kritik Penelitian Komunikasi (Pendekatan Kritis-Emansipatoris Dan Metode Etnografi Kritis)* . Ilmu Komunikasi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Jurnal Tabligh Volume 19 No 2, Desember 2018 :162-178
- Alsa, Asmadi. 2004. *Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif serta Kombinasinya dalam penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Amar, M. Djen. 1984. *Hukum Komunikasi Jurnalistik*, Cetakan Pertama. Bandung :Alumni
- Ardianto, Elvinaro. Dkk. 2007. *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Ardianto, Elvinaro. 2005. *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- Bogor. Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Caporaso & Levine. 2015. *Teori-Teori Ekonomi Politik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- De Vito, J.A. 1997. *Komunikasi Antar Manusia*. Professional Books, Jakarta.

- Effendy, Onong Uchana. 1981. *Dimensi-Dimensi Komunikasi*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Erdianto. 2007. *Komunikasi Massa Suatu Pengantar Edisi. Revisi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Gerbner, 1967. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Ishak, Saidulkarnain. 2014. *Jurnalisme Modern*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Karlinah. 2007. *Komunikasi Massa : Suatu Pengantar*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Kusumaningrat, Hikmat & Purnama Kusumaningrat. 2012. *Jurnalistik Teori dan Praktik*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangakuprawira. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manurung, H. dan Trizno Tarmoezi. 2007. *Manajemen Front Office Hotel*. Megapoin, Jakarta.
- Mowday, R. T. 2002. *Employee Organization Linkage The Psychology of Commitment, Absteism and Turnover*. Academy Press. New York.
- Muhammad, A. 2008. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhtadi, Asep Saeful, Maman Abdul Jalil. 2003. *Metodologi Penelitian Dakwah*. Bandung : Pustaka Setia
- Mulyana, Deddy. 2000. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. 2007. *Penelitian Ilmiah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pace, R. W dan Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Diterjemahkan oleh Deddy Mulyana*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prasetyo, T. 2009. *Modul Operasional Front Office I*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Shoemaker, Pamela J dan Stephen D. Reese. 1996. *Mediating The Message, New York* : Longman Publisher.

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tubbs, S. L, dan Styvia Moss. 2001. *Human Communication*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Vivian John. 2008. *Teori Komunikasi*. edisi kedelapan, Jakarta: Prenanda Media. Grup
- Wahyudi, 1991, *Komunikasi Jurnalistik, Pengetahuan Praktis. Bidang Kewartawanan, Surat Kabar – Majalah, Radio dan. Televisi*, Bandung : Penerbit Alumni.