

HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN HARUAI KABUPATEN TABALONG

By:

Muhammad Irfan Syauli

Program Studi Ilmu Komunikasi

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

ABSTRAK

MUHAMMAD IRFAN SYAULI. NPM. 16110129. Hubungan Iklim Komunikasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui iklim komunikasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong, selain itu untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koesioner yang dianalisis dengan *Chi Square Goodness Of Fit* dan Korelasi Pearson.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong termasuk kategori cukup baik. Sama dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong juga termasuk kategori cukup baik. Selain itu terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong dan mempunyai sifat hubungan kuat.

Kata Kunci: Iklim Komunikasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau lembaga tentu di dalamnya terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) yang di perlukan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Agar terapainya tujuan organisasi SDM haruslah dapat mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi dan hal ini tidaklah mudah. Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, adalah salah satu cara organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, karena akan mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Selain diperlukannya SDM yang berkualitas dalam sebuah organisasi, SDM juga salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2002:2).

Dalam mencapai efektivitas dan efesiencya organisasi dibutuhkan hubungan komunikasi yang baik dan sehat. Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik agar organisasi menjadi sehat terutama hubungan atau komunikasi baik antara atasan dengan bawahan; atasan dengan atasan; bawahan dengan bawahan; bawahan dengan atasan (Sopiah, 2008:141). Menurut Zareksky dalam Liliweri (2011:35) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan interaksi untuk menopang koneksi antarmanusia sehingga dapat menolong mereka memahami satu sama lain bagi pengakuan terhadap kepentingan bersama. Komunikasi berperan penting dalam menjembatani manusia dalam berhubungan antara satu dengan yang lainnya baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam bermasyarakat.

Pada komunikasi dalam organisasi, terdapat banyak aspek dan permasalahan. Salah satunya adalah iklim komunikasi. Iklim komunikasi adalah persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka, menaruh

perhatian, dan secara aktif meminta pendapat, serta memberi penghargaan atas standar kinerja yang baik (Rachmat Kriyantono, 2008:314). Iklim komunikasi dapat mempengaruhi komunikasi antar anggota organisasi. Iklim yang baik dalam organisasi akan menciptakan komunikasi yang bersahabat dan baik. Dan sebaliknya, iklim yang buruk akan menciptakan komunikasi organisasi yang buruk dan tidak bersahabat.

Iklim komunikasi dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi cara hidup dalam organisasi, seperti berbicara kepada siapa, siapa yang disukai, bagaimana perasaan dan perkembangan, bagaimana kegiatan kerja dalam organisasi, apa yang ingin dicapai, dan cara mengembangkan diri dalam organisasi. Poole dalam Pace & Faules (2005:148) menyatakan bahwa iklim komunikasi penting, karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi.

Kopelmen, Brief dan Guzzo dalam Pace & Faules (2005:148) menyatakan bahwa iklim organisasi, yang meliputi iklim organisasi, penting karena menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitas. Diterangkan bahwa bila sebuah organisasi melaksanakan suatu rencana baru atau berperan serta dalam pembuatan keputusan, mungkin akan muncul suatu perubahan iklim komunikasi dalam organisasi. Perubahan iklim ini pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara dalam Widodo, 2015:131). Selain itu kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik (Sinambela, 2016:480-483).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dikatakan bahwa adanya hubungan antara iklim komunikasi dengan kinerja, seperti hasil penelitian dari Yazid Halim (2016:56) menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan cukup berarti antara iklim komunikasi dengan kinerja karyawan di RSUP Fatmawati, Selain itu hasil dari penelitian Ahmad Fauzi (2014:132) menunjukkan bahwa Iklim komunikasi organisasi pada aparatur Pemerintahan Desa Situ Udik memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur, Serta penelitian dari Apriyanto Achmad Wibowo (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 11 Semarang.

Pada awalnya Kecamatan Haruai adalah salah satu kecamatan tertua dari lima kecamatan yang ada di Kabupaten Tabalong yang berdiri sejak tahun 1965 bertepatan dengan dibentuknya Kabupaten Tabalong berdasarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2765), dengan luas wilayah lebih kurang 1.187.27 km².

Kecamatan Haruai secara geografis terletak di bagian utara kabupaten Tabalong. Dengan luas wilayah 270,9 km² atau 7,85 persen luas wilayah Kabupaten Tabalong. Kecamatan haruai memiliki 12 desa. Potensi terbesar yang dimiliki oleh kecamatan haruai adalah sektor perkebunan dan pertambangan, potensi pariwisata juga terdapat di kecamatan tersebut antara lain Goa Sialing, Gunung Sialing, Goa Tabala Mayat dan Makam Gusti Busa.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Hubungan iklim komunikasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong”, karena selama observasi dalam melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong peneliti menemukan bahwa hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan antara pegawai

kurang harmonis, misalnya kurangnya komunikasi atau keakraban antara pegawai satu dengan yang lainnya. Hal ini bisa terlihat dari kekakuan atau kurang ramah, baik dengan sesama pegawai atau dengan tamu. Keramahan serta keakraban hanya terjadi pada sesama klik atau groupnya saja. Perbedaan persepsi antara sesama pegawai dengan adanya selentingan seperti pegawai satu merasa tidak disukai dengan rekannya dan pegawai merasa diabaikan dengan atasannya.

Dari permasalahan diatas dapat diasumsikan, bahwa kemungkinan masalah yang terjadi di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong dipengaruhi iklim komunikasi yang kurang baik. Hal tersebut tentu harus ditangani atau jangan sampai diabaikan begitu saja agar terciptanya kinerja pegawai yang optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai suatu peristiwa komunikasi, perilaku, respon pegawai satu dengan pegawai lainnya, ekspektasi (harapan), berbagai pertentangan antar individu, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi (Saleh, 2016:173). Menurut Natalina dan Gandana (2019:89) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan iklim komunikasi merupakan persepsi yang terdiri dari 3 komponen, yakni persepsi individu tentang lingkungan internal, pesan-pesan, dan peristiwa- peristiwa yang mengandung pesan. Sedangkan, menurut Silviani (2020:207) mendefinisikan iklim komunikasi adalah sebuah kiasan yang menggambarkan suasana dan apa yang dirasakan nyata dalam diri dari orang-orang yang berhubungan dengan organisasi sehingga memungkinkan orang bereaksi dengan bermacam-macam cara terhadap organisasi melalui proses komunikasi.

Untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal pada penelitian ini, maka digunakan indikator-indikator, antara lain : 1) Kepercayaan, 2) Pembuatan keputusan bersama, 3) Kejujuran, 4) Keterbukaan dalam komunikasi kebawah, 5) Mendengarkan dalam komunikasi keatas dan 6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

2. Kinerja

Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016:98). Menurut Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan Fahmi (2016:176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profiet oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

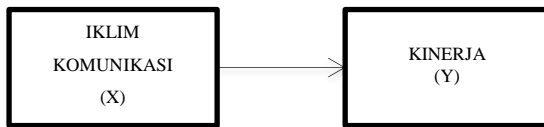
Untuk mengukur variabel kinerja dalam penelitian ini, maka digunakan indikator-indikator, sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas dan 5) Kemandirian.

3. Hubungan Iklim Komunikasi dengan Kinerja

Dalam penelitian ini, hal yang perlu dijadikan acuan yaitu fokus penelitian terdahulu, maka dari itu peneliti mencari hal-hal terkait dengan hubungan iklim komunikasi dengan kinerja, yang mana peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet. Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut menyiratkan bahwa variabel iklim komunikasi memiliki hubungan dengan kinerja seperti hasil penelitian dari Yazid Halim (2016), Ahmad Fauzi (2014) dan Apriyanto Achmad Wibowo (2013) yang mana dari ketiga penelitian tersebut

menemukan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara variabel iklim komunikasi terhadap kinerja.

4. Kerangka Berfikir



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian

Iklim Komunikasi (X) sebagai variabel *independen* (variabel bebas) mempengaruhi variabel *dependen* (variabel terikat) Kinerja (Y).

5. Hipotesis

Hubungan Iklim Komunikasi dengan Kinerja

H₁: Terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

2. Tipe Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong yang beralamat Jl. Pahlawan No. 40 Desa Halong, Kecamatan Haruai, Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan, Kode Pos 71572, dengan objek mencakup Hubungan iklim komunikasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong yang berjumlah 30 orang. Untuk jumlah sampel dikarenakan jumlah populasi di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong relative kecil, maka digunakan teknik *simple jenuh* dimana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yakni sejumlah 30 orang sebagai responden penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong, khususnya data primer maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner (angket).

6. Analisa Data

Untuk menjawab rumusan masalah pertama maupun kedua, sekaligus menjawab hipotesis Iklim Komunikasi dan Kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan rumus *Chi Square Goodness Of Fit*. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga mengenai hubungan variabel Iklim Komunikasi dengan variabel Kinerja digunakan statistik Korelasi Pearson.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Iklim Komunikasi Pegawai

Tabel 4.23. Iklim Komunikasi Pegawai

| No. | Keterangan | F | % |
|--------|-------------|----|-------|
| 1. | Sangat Baik | 1 | 3,3 |
| 2. | Baik | 2 | 6,7 |
| 3. | Cukup Baik | 17 | 56,7 |
| 4. | Kurang Baik | 5 | 16,7 |
| 5. | Tidak Baik | 5 | 16,7 |
| Jumlah | | 30 | 100,0 |

Sumber: Analisa Data Primer 2020

Dari tabel 4.23. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori iklim komunikasi pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong, menunjukkan bahwa iklim komunikasi pegawai Cukup Baik.

2. Kinerja Pegawai

Tabel 4.24. Kinerja Pegawai

| No. | Keterangan | F | % |
|--------|-------------|----|-------|
| 1. | Sangat Baik | 3 | 10,0 |
| 2. | Baik | 9 | 30,0 |
| 3. | Cukup Baik | 11 | 36,7 |
| 4. | Kurang Baik | 3 | 10,0 |
| 5. | Tidak Baik | 4 | 13,3 |
| Jumlah | | 30 | 100,0 |

Sumber: Analisa Data Primer 2020

Dari tabel 4.24. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong, menunjukkan bahwa kinerja pegawai Cukup Baik.

3. Hubungan Iklim Komunikasi (X) dengan Kinerja (Y) Pegawai

Tabel 4.25. Hubungan Iklim Komunikasi dengan Kinerja

Correlations

| | | X | Y |
|---|---------------------|--------|--------|
| X | Pearson Correlation | 1 | ,803** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Y | Pearson Correlation | ,803** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada tabel 4.25 di atas terlihat bahwa nilai korelasi antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai mempunyai nilai korelasi 0,803 dan nilai probabilitas 0,000. Berdasarkan nilai korelasi 0,803 menunjukkan terdapat hubungan atau korelasi antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai, korelasi tersebut mempunyai sifat hubungan Sangat Kuat. Hasil probabilitas menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_1 yang menyatakan terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila iklim komunikasi pegawai membaik maka kinerja pegawai akan ikut membaik, demikian pula sebaliknya bila iklim komunikasi pegawai kurang baik maka kinerja pegawai pun akan ikut kurang baik.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang hubungan iklim komunikasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Iklim komunikasi pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong, menunjukkan bahwa iklim komunikasi pegawai Cukup Baik.
- 2) Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong, menunjukkan bahwa Kinerja pegawai Cukup Baik.
- 3) Hubungan iklim komunikasi dengan kinerja pegawai menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis H_1 yang menyatakan terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong diterima.

2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil analisis tingkat iklim komunikasi pegawai hanya pada kategori Cukup Baik. Hal ini menandakan masih ada pegawai yang iklim komunikasinya rendah. Oleh karena itu hendaklah Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong terus meningkatkan iklim komunikasinya.
- 2) Berdasarkan hasil analisis tingkat kinerja pegawai juga termasuk pada kategori Cukup Baik. Hal ini diharapkan bagi pegawai yang kinerjanya masih rendah dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, diharapkan Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong harus terus mengoptimalkan kinerja pegawainya.
- 3) Dengan terdapatnya hubungan antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai, hendaknya semua pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong terus memperbaiki iklim komunikasinya, agar tercapainya hasil kerja atau kinerja pegawai yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Fauzi, A. 2014. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa*. Jurnal Sosiologi Pedesaan. Vol. 02 No. 03 Desember

- Halim, Y. 2016. *Pengaruh Iklim Komunikasi dalam Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Fatmawati. Skripsi. Konsentrasi Jurnalistik Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kriyantono, R. 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Liliweri, A. 2011. *Komunikasi: Serba Ada Serba Makna*. Jakarta: Kencana
- Muhammad, A. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Natalina, D. & Gandana. G. 2019. *Komunikasi dalam PAUD*. Tasikmalaya: Ksatria Siliwangi.
- Pace, R. Wayne. and Don, F. Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Mulyana D, Kuswarno E, Gembirasari, penerjemah. Mulyana D, editor. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Saleh, M. 2016. *Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silviani, I. 2020. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Sinambela, Lijan P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA
- Sutrisno, Edi. 2009. *Komunikasi Dalam Organisasi*. Jakarta: KENCANA
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: ALFABETA.
- Wibowo, A. Achmad. 2013. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 11 Semarang. Skripsi*. Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Widodo, Suparno E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR