



## PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

T B Reinhard Pasaribu<sup>1</sup>, Dewi Kurniawati<sup>2</sup>

### Abstrak

Iklim komunikasi menjadi unsur yang penting dalam kegiatan organisasi terutama pada organisasi pemerintahan. Perubahan iklim komunikasi organisasi ini dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Artikel ini membahas pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja ASN. Metode yang digunakan pada penulisan artikel ini adalah metode kualitatif melalui studi referensi (*reference study*). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh penulis ditemukan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga diperlukan iklim komunikasi yang kondusif yang berarti aman dan terkendali untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Iklim Komunikasi, Iklim Komunikasi Organisasi, Komunikasi organisasi, Kinerja ASN

### Abstract

*Communication climate is an important element in organizational activities, especially in government organizations. Changes in the organizational communication climate can affect the performance and productivity of the State Civil Apparatus (ASN). This article tries to discuss the effect of organizational communication climate on improving the performance of the ASN. The method used in writing this article is a qualitative method through reference study. Based on the results of the analysis conducted by the author, it is found that the organizational communication climate has a significant influence on improving employee performance so that a conducive communication climate is needed which means it is safe and controlled to support the improvement of employee performance.*

**Keywords:** *Communication Climate, Organizational Communication Climate, Organizational communication, Civil Servants Performance*

<sup>1</sup> Universitas Sumatera Utara, email: tbreinhard@students.usu.ac.id

<sup>2</sup> Universitas Sumatera Utara, email: dewi.kurniawati@usu.ac.id

## PENDAHULUAN

Rogers dan Kincaid dalam (Riyadi et al., 2023) menyatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses dimana para pelaku membuat dan berbagi informasi satu sama lain untuk mencapai saling pengertian. (Shockley-Zalabak, 2014) menjelaskan bahwa dalam masyarakat konseptual yang kompleks dan kaya informasi ini, kunci keunggulan organisasi adalah komunikasi yang efektif. Sistem komunikasi dalam organisasi – baik manusia maupun teknologi – bertanggung jawab untuk memecahkan masalah yang semakin kompleks secara kreatif.

Sebuah organisasi, baik organisasi profit maupun organisasi pelayanan publik perlu menciptakan suatu iklim yang dapat memfasilitasi komunikasi yang efektif dalam mengatur setiap kegiatannya. Salah satu aspek penting dalam pengorganisasian adalah kemampuan untuk mengomunikasikan peran, harapan, tujuan dan visi organisasi.

Iklim komunikasi menurut Pace dan Faules (Pace et al., 2010) adalah gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons anggota terhadap anggota lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersonal dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam suatu organisasi. Kopelman, Brief dan Guzzo juga membuat hipotesis yang menyatakan bahwa perubahan iklim komunikasi mungkin akan memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai (Pace dan Faules, 2010). Iklim komunikasi juga dapat dijadikan sebagai dasar dalam menilai kualitas hubungan antarpegawai atau pegawai dengan atasannya dalam sebuah organisasi (Masmuh, n.d.).

(Pace et al., 2010) menyatakan bahwa dalam menilai atau mengukur iklim komunikasi organisasi, terdapat paling sedikit enam indikator yang dapat digunakan, antara lain:

1. Kepercayaan – Personel di setiap tingkatan harus berusaha semaksimal mungkin dalam mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas didukung oleh ucapan dan tindakan.
2. Sikap mendukung – Suasana keterusterangan secara umum harus mewarnai setiap hubungan dalam organisasi sehingga setiap karyawan dapat mengatakan “apa yang mereka pikirkan” tanpa menghiraukan apakah mereka sedang berbicara dengan teman sejawat, bawahan, atau atasannya.
3. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah – Setiap anggota organisasi harus dapat mengakses informasi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka dengan relatif mudah, kecuali untuk informasi rahasia. Keterbukaan ini mendukung kemampuan mereka dalam berkoordinasi dengan orang atau departemen lain.
4. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas – Setiap personel di setiap tingkatan dalam organisasi harus menerapkan pikiran terbuka dalam mendengarkan saran atau laporan masalah yang dibuat oleh personel di setiap tingkat bawahan dalam organisasi.
5. Pengambilan keputusan partisipatif – Personel di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak berkonsultasi mengenai semua isu di semua bidang kebijakan organisasi yang relevan dengan jabatannya.
6. Kepedulian terhadap sasaran kinerja tinggi – Personil di semua tingkatan dalam organisasi harus menunjukkan komitmen untuk mencapai sasaran kinerja, produktivitas dan kualitas

yang tinggi dengan biaya rendah – serta kepedulian yang tinggi terhadap anggota organisasi lainnya.

Berbagai penelitian telah banyak dilakukan mengenai peranan iklim komunikasi dalam organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi & Sarwoprasodjo, 2015), menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memengaruhi kinerja aparatur di Pemerintahan Desa Situ Udik sebesar 33,8%. Penelitian (Pemerintah Provinsi DKI Jakarta et al., 2016) juga menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh sebesar 82,1% terhadap kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. (Primadani et al., 2018) dalam jurnal *The Influence of Organizational Communication Climate Toward Employees Performance* juga menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memberikan pengaruh sebesar 44,7 % terhadap kinerja pegawai.

Artikel ini ditulis untuk menjelaskan pentingnya penerapan iklim komunikasi organisasi yang kondusif dalam organisasi pemerintahan untuk menunjang peningkatan kinerja ASN. Tulisan ini diharapkan mampu memberikan jawaban terkait penerapan iklim komunikasi organisasi berdasarkan penelitian dan jurnal-jurnal yang telah dilakukan sebelumnya.

## METODE

Artikel ini ditulis dengan metode kualitatif melalui studi referensi (*reference study*). Studi pustaka atau kepustakaan dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian (Zed, 2008).

Referensi-referensi yang telah dikumpulkan dalam kegiatan analisis ini dilakukan dengan mempelajari, menganalisis dan mengkaji beberapa jurnal, buku, dan dokumen yang relevan dengan objek penelitian ini. Penulis akan melakukan analisis terkait jurnal, buku dan dokumen lain yang berasal dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penerapan iklim komunikasi organisasi dan pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja ASN.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Iklim komunikasi organisasi menurut (Goldhaber, 1993) adalah kumpulan pandangan atau persepsi dari anggota dalam organisasi terhadap apa yang terjadi pada organisasi mereka bekerja. Jadi, interaksi yang terjadi diantara anggota di dalam organisasi baik antara atasan dan bawahan, antar teman satu organisasi akan menambah pengetahuan anggota organisasi mengenai latar belakang, pengalaman, sikap dan perilaku antar anggota organisasi.

Iklim komunikasi menjadi unsur yang penting dalam kegiatan organisasi terutama pada organisasi pemerintahan. Perubahan iklim komunikasi organisasi ini dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas ASN. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian **“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”** ditulis oleh (Melia & Tamburian, 2019). Jurnal ini meneliti apakah terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Ernst & Young Indonesia Assurance Division Sub-Divisi Retail dan Consumer Product. Penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi 35,6% memengaruhi Kinerja Pegawai.

Menurut (Pace et al., 2010), untuk menganalisis iklim komunikasi suatu organisasi ada tujuh faktor yang bisa digunakan yaitu kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi dan lingkungan kerja.

(Lantara, 2019) melakukan penelitian yang berjudul *“The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance”* yang meneliti tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menemukan bahwa iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam organisasi pemerintahan, komunikasi yang efektif tegantung pada hubungan antar pegawai yang baik yang dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Oleh karena itu, perlunya keterbukaan dan kepercayaan antara atasan dan bawahan. Iklim komunikasi organisasi merupakan hal yang penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi pemerintahan karena faktor-faktor yang terdapat pada iklim komunikasi organisasi mempengaruhi tingkah laku para pegawai.

Dalam jurnal penelitian *“The Influence of Communication Climate on Employee Performance in Selected Large Manufacturing Businesses in Eritrea”* yang ditulis oleh (Weldeghebriel et al., 2019), dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah iklim komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan manufaktur besar terpilih di Eritrea. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat iklim komunikasi yang sehat di bisnis manufaktur besar terpilih di Eritrea dan dengan demikian terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim komunikasi dan kinerja karyawan.

Pada prinsipnya kinerja unit-unit dalam organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang yang berada di dalamnya merupakan refleksi atau cerminan dari hasil kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Bernadin dan Russel (dalam Sutrisno, n.d.) menyatakan bahwa ada enam poin penting dalam penilaian kinerja yaitu kualitas kerja (*quality*), kuantitas kerja (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), keperluan pengawasan (*need for supervisor*), dan dampak interpersonal (*interpersonal impact*). Dari hal ini dapat diketahui bahwa keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersengkutan.

(Lusiawati, 2022) melakukan penelitian *“The influence of organizational communication climate on employee performance in bandung regional revenue management agency”* yang meneliti tentang permasalahan iklim komunikasi organisasi yang belum maksimal dilakukan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Temuan penelitian pada variabel iklim komunikasi organisasi yaitu faktor etos dan faktor hubungan, secara keseluruhan penelitian pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai memberikan pengaruh positif pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah kota bandung.

Berdasarkan hasil analisis dan kajian-kajian maupun penelitian yang dilakukan terdahulu ditemukan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dibutuhkan iklim komunikasi yang kondusif yang berarti aman dan terkendali untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Dalam organisasi pemerintahan, komunikasi yang efektif tegantung pada hubungan antar pegawai yang baik yang dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Oleh karena itu, perlunya keterbukaan dan kepercayaan antara atasan dan bawahan. Iklim komunikasi organisasi merupakan hal yang penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi pemerintahan karena faktor-faktor yang terdapat pada iklim komunikasi organisasi mempengaruhi tingkah laku para pegawai.

Iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga diperlukan iklim komunikasi yang kondusif yang berarti aman dan terkendali untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, A., & Sarwoprasodjo, S. (2015). PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR DI PEMERINTAHAN DESA. *Sodality: Jurnal Sosiologi Pedesaan*, 2(3). <https://doi.org/10.22500/sodality.v2i3.9420>
- Goldhaber, G. M. (1993). *Organizational communication* (6th ed). Brown & Benchmark.
- Lantara, A. N. F. (2019). The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance. *Management Science Letters*, 1243–1256. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.4.017>
- Lusiawati, I. (2022). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BANDUNG REGIONAL REVENUE MANAGEMENT AGENCY. *Jurnal Komunikasi Dan Bisnis*, 10(2), 167–179. <https://doi.org/10.46806/jkb.v10i2.903>
- Masmuh, A. (n.d.). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif: Teori dan Praktek* (1st ed.). Malang UMM Press.
- Melia, M., & Tamburian, H. H. D. (2019). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Koneksi*, 2(2), 441. <https://doi.org/10.24912/kn.v2i2.3921>
- Pace, R. W., Faules, D. F., & Mulyana, D. (2010). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, Irawan, D., Venus, A., & Universitas Padjadjaran. (2016). PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELUARGA BERENCANA JAKARTA BARAT. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122–132. <https://doi.org/10.24198/jkk.vol4n2.1>
- Primadani, K. A., Alfatih, A., & Malinda, F. (2018). The Influence of Organizational Communication Climate Toward Employees Performance. *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*, 1(1), 39–45. <https://doi.org/10.37275/oaijss.v1i1.4>
- Riyadi, S., Sutikna, N., & Setiansah, M. (2023). MANAJEMEN KOMUNIKASI INTERPERSONAL PIMPINAN DALAM MEMBENTUK KOHESIVITAS KARYAWAN PERUSAHAAN KONSTRUKSI FAJAR UTAMA KARYA. *Nivedana*, 4, 167. <https://doi.org/10.53565/nivedana.v4i1.833>
- Shockley-Zalabak, P. (2014). *Fundamentals of organizational communication* (Eighth edition). Pearson.
- Sutrisno, E. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana.
- Weldegehebriel, Z. F., Mberia, H. K., & Ndavula, J. (2019). The Influence of Communication Climate on Employee Performance in Selected Large Manufacturing Businesses in Eritrea. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 7(4). <https://doi.org/10.24940/theijhss/2019/v7/i4/HS1904-025>
- Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan* (Ed. 2). Yayasan Obor Indonesia.