

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATION COMMUNICATION
CLIMATE TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT REGIONAL
ECONOMIC DEVELOPMENT DIVISION, PUBLIC RELATIONS
AND PUBLIC COMMUNICATION UNIT – LIBRARY OF
REPRESENTATIVE OFFICE BANKINDONESIA WEST JAVA
PROVINCE***

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DIVISI PENGEMBANGAN EKONOMI
DAERAH UNIT HUMAS DAN KOMUNIKASI PUBLIK -
PERPUSTAKAAN KANTOR PERWAKILAN BANK
INDONESIA PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh :

Raden Fasha Nurlidia

Rohanda

Program Studi Ilmu Komunikasi, Peminatan Ilmu Informasi dan Perpustakaan,
Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Padjadjaran

e-mail: raden16008@mail.unpad.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor kepercayaan, faktor pembuatan keputusan bersama, faktor kejujuran, faktor keterbukaan dalam komunikasi ke atas dan faktor perhatian pada tujuan- tujuan berkinerja tinggi terhadap kinerja pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik - Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei eksplanatori. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial dengan uji statistik analisis jalur (path analysis). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket, obserasi, wawancara dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah - Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. hal tersebut dapat dilihat dari pengaruh faktor- faktor iklim komunikasi organisasi yang terdiri dari kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, faktor kejujuran, faktor keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, faktor mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan faktor perhatian pada tujuan- tujuan berkinerja tinggi yang dapat memberikan kontribusi positif bagi kinerja pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik -Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari atas quality (kualitas), quantity (kuantitas) dan timeliness (ketepatan waktu). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah, Unit Humas dan Komunikasi Publik - Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat.

Kata kunci: Iklim Komunikasi Organisasi, Organisasi, Kinerja Pegawai, KPw BI Jabar.

Abstract. The purpose of this research is to know how big influence of trust factor, joint

decision making factor, honesty factor, openness factor in upward communication and attention factor on high performance objectives to employee performance of Regional Economic Development Division, Public Relations and Public Communication Unit – Library of Representative Office Bank Indonesia West Java Province. The method used in this research is quantitative method with explanatory survey approach. Data analysis techniques used are descriptive data analysis techniques and inferential data analysis techniques with path analysis statistical test. Data collection techniques were conducted by questionnaire, observation, interview and literature study. The result showed that the climate of organizational communications affect on employee performance of Regional Economic Development Division, Public Relations and Public Communication Unit - Library of Representative Office of Bank Indonesia West Java Province. It can be seen from the influence of climatic factors of organizational communication consisting of trust factor, joint decision making factor, honesty factor, openness factor in downward communication, listening factor in upward communication and attention factor on high performance objectives that can contribute positive on employee performance of Regional Economic Development Division, Public Relations and Public Communication Unit – Library of Representative Office of Bank Indonesia West Java Province that consists of the quality, quantity and timeliness. Based on the results of the study, it can be concluded that the Climate of Organizational Communications Affect on Employee Performance of Regional Economic Development Division, Public Relations and Public Communication Unit - Library of Representative Office of Bank Indonesia West Java Province

Keyword : Climate of Organizational Communications, Organization, Employee Performance, KPw BI Jabar

PEDAHULUAN

Setiap manusia yang ada di dunia ini, tidak dapat terlepas dari kehidupan berkelompok atau berorganisasi. Hal ini dikarenakan manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup seorang diri. Dalam menjalankan kehidupan berkelompok tersebut, manusia melakukan interaksi satu sama lain melalui komunikasi, baik verbal maupun non verbal, lisan maupun tulisan. Komunikasi sendiri merupakan salah satu bidang ilmu pengetahuan yang paling cepat berkembang. Komunikasi hadir dalam setiap lini kehidupan manusia, baik dalam bidang sosial, ekonomi, kesehatan bahkan budaya. Kegiatan komunikasi pun hadir dalam kehidupan berorganisasi. Menurut (Muhammad, 2009: hlm 30) :

Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem yang kompleks serta dipengaruhi oleh lingkungan dimana organisasi itu berada baik secara internal ataupun eksternal. Komunikasi organisasi itu sendiri meliputi pesan serta arus dari pesan tersebut, tujuan, arah dan media, serta juga meliputi anggota dan sikapnya, perasaannya, hubungannya dalam organisasi dan juga keterampilan atau skillnya.

Komunikasi yang dilakukan manusia dalam organisasi ini bertujuan untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of*

references) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) di antara anggota organisasi. Inilah yang kemudian dikenal dengan istilah komunikasi organisasi.

Komunikasi yang terjalin terus menerus dalam sebuah organisasi perlahan-lahan akan membentuk suatu iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi merupakan persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi. Organisasi itu sendiri merupakan sistem yang terbuka, dinamis, menciptakan komunikasi dan saling menukar pesan di antara anggotanya. Karena di dalamnya menciptakan proses saling tukar menukar pesan dan hal ini berjalan terus menerus dan tidak ada hentinya. Maka dirumuskan suatu proses yang dapat disebut dengan suatu kerja sama, berdasarkan pada pembagian tugas untuk mengarah pada suatu tujuan yang ingin dicapai. Dalam proses mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya iklim komunikasi yang dapat menghubungkan, mengatur dan membina lingkungan organisasi. Hal itu menyangkut struktur dan fungsi organisasi, dalam suatu hubungan antara anggotanya, proses informasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi tersebut.

Iklim komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi karena iklim komunikasi sebuah organisasi, mempengaruhi hidup anggota organisasi

itu sendiri, yaitu kepada siapa anggota memilih lawan bicara, siapa yang disukai, bagaimana perasaan dari masing-masing anggota, bagaimana kegiatan kerja anggota berlangsung bagaimana perkembangan anggota, hal-hal apa yang ingin di capai anggota, lalu bagaimana cara anggota menyesuaikan diri dengan organisasi di tempat anggota bekerja.

Kemudian Hillrieger dan Slocum (dalam Muhammad, 2007: hlm. 83) mengemukakan definisi iklim organisasi dengan mempertimbangkan subsistem dalam organisasi. Mereka mengatakan iklim organisasi adalah suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara – cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota dan lingkungannya.

Iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Pengaruh ini didefinisikan, disepakati, dikembangkan, dan dikokohkan secara berkesinambungan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya. Pengaruh ini menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan individu, dan mempengaruhi pesan-pesan mengenai organisasi. Para anggota organisasi menentukan dan meneguhkan eksistensi pengaruh komunikasi. Jadi, melalui proses interaksi, para anggota organisasi

memeriksa eksistensi kepercayaan, dukungan, keterbukaan, penyuluhan, perhatian dan keterusterangan. Dengan demikian, pengaruh komunikasi dapat bermacam-macam dan berubah menurut cara-cara pengaruh komunikasi ini ditentukan dan diteguhkan melalui interaksi diantara para anggota organisasi (Pace & Faules, 2006: hlm.154)

Peran iklim komunikasi organisasi berfungsi menjadikan wadah komunikasi sebagai basis pengorganisasian manusia di dalam suatu kelompok dan memberikan kelancaran yang dapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih harmonis serta lebih memahami perencanaan dan mengetahui keberlangsungan aktifitas organisasi tersebut. Iklim yang dimaksud disini adalah suasana yang tercipta di dalam suatu perusahaan atau instansi yang menimbulkan reaksi-reaksi, baik itu reaksi positif atau reaksi negatif karena pengaruh internal ataupun eksternal.

Selain dalam organisasi atau dalam suatu kelompok, iklim komunikasi organisasi juga berperan penting di lingkungan pekerjaan karena, lingkungan kerja merupakan suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri, baik eksternal ataupun internal. Di dalamnya setiap orang menduduki posisi atau jabatan serta peranan tertentu yang tingkat pengaruhnya berbeda. Penciptaan atau

pertukaran pesan dari orang-orang tersebut melalui suatu jaringan komunikasi dapat membentuk manajemen pekerjaan yang menciptakan struktur organisasi kerja dan pembagian tugas masing-masing.

Dalam sebuah organisasi, baik organisasi profit maupun non profit iklim komunikasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pace dan Faules (2006: hlm. 155), menyatakan bahwa :

Iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi. Iklim komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen pada organisasi. Kesiediaan untuk melakukan usaha sungguh-sungguh dalam organisasi, kepercayaan yang kuat serta penerimaan atas tujuan serta nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang besar untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi merupakan faktor komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa iklim komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, dimana iklim komunikasi organisasi memiliki peranan dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi. Selain itu berdasarkan penjelasan diatas iklim komunikasi

organisasi dapat berubah-ubah tergantung kepada individu yang ada dalam organisasi atau faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi iklim komunikasi organisasi. Sehingga iklim komunikasi layak untuk di teliti setiap saat. Perpustakaan KPw. Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat, telah berdiri sejak tahun 1953 beriringan dengan berlakunya Undang-Undang (UU) No.11/1953 tentang Undang- undang pokok Bank Indonesia tanggal 1 Juli 1953 , dalam melakukan tugasnya sebagai bank sentral. Selama kurun waktu 64 tahun secara tidak langsung membentuk suatu iklim yang dimiliki perpustakaan Kantor Perwakilan (KPw) Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat tersebut. Selama kurun waktu yang cukup lama tersebut, Perpustakaan KPw. Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat telah banyak melakukan pergantian kepemimpinan perpustakaan.

Pada observasi awal yang dilakukan peneliti, ada beberapa permasalahan yang tampak dilapangan diantaranya adalah pertama, budaya rotasi organisasi Bank Indonesia berakibat pada kepemimpinan organisasi Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat sering berganti. Hal ini menyebabkan perubahan arah tujuan perpustakaan sehingga program kerja tidak berjalan secara efektif, hal tersebut juga berpengaruh terhadap pengembangan perpustakaan yang menjadi cenderung stagnan.

Permasalahan ini menghambat pencapaian kinerja pegawai, karena pegawai membutuhkan adaptasi terhadap iklim komunikasi organisasi yang berubah akibat perubahan kepemimpinan organisasi tersebut. Kedua, pegawai tetap (organik) yang ditugaskan bertanggung jawab dalam pengelolaan perpustakaan Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat tidak selalu mempertimbangkan kesesuaian latar belakang pendidikan dan pengalaman pegawai organik tersebut dengan deskripsi kerja pengelolaan perpustakaan. Hal ini menyebabkan proses pengelolaan perpustakaan kurang berjalan secara profesional dan belum memenuhi standar-standar baku dan tentu saja berdampak pada terciptanya iklim komunikasi yang kurang sesuai sehingga mempengaruhi pencapaian target kinerja pegawai. Ketiga, iklim komunikasi organisasi yang dibangun oleh pemimpin Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat cenderung rigid/kaku dan terbatas hanya kepada pegawai tetap (organik). Hal ini berdampak terhadap proses distribusi beban kerja yang tidak seimbang dikarenakan hanya bertumpu kepada pegawai tetap, sementara pegawai tidak tetap yang secara ruti harian mengelola perpustakaan hanya sekedar menjadi penjaga perpustakaan. Keempat, perpustakaan di instansi bank khususnya belum banyak berdiri, namun Bank Indonesia mendirikan perpustakaan

dibawah divisi komunikasi publik hal ini tentu memiliki keunikan tersendiri dimana adanya perbedaan budaya kerja antara perpustakaan sebagai organisasi pelayanan informasi dan divisi lainnya yang bekerja dalam sektor perekonomian. Hal tersebut memberikan anggapan bahwa iklim komunikasi organisasi yang terjadi di Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik -Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat satu hal yang unik untuk diteliti.

Melihat permasalahan-permasalahan di atas yang mungkin akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik - Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik -Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat”

Teori Hubungan Manusia (*Human Relations*)

Menurut (Muhammad, 2009: hlm. 39), Teori Hubungan Manusia (*Human Relations*) merupakan teori yang menenkan pada individu dan hubungan sosial dalam kehidupan berorganisasi.

Teori ini menyarankan strategi pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan berorganisasi. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dalam meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya.

Teori ini dikemukakan oleh Elton Mayo. Teori ini termasuk penemuan besar pada awal tahun 1950-an. Hasil terpenting terjadi selama eksperimen penerangan lampu. Semula, para peneliti menganggap bahwa semakin baik penerangan, semakin tinggi hasil pekerja. Maka, mereka memutuskan untuk mengadakan suatu ruangan eksperimen dengan berbagai kondisi penerangan dan suatu ruangan kontrol dengan kondisi cahaya yang konstan. Dua kelompok pekerja dipilih untuk melakukan pekerjaan mereka di dua tempat yang berbeda. Melalui suatu periode waktu penerangan di ruangan eksperimen ditambah hingga intensitas yang menyilaukan dan kemudian dikurangi hingga tingkat di mana cahaya tidak ada. Hasilnya adalah sebagai berikut: Ketika banyaknya penerangan bertambah, bertambah juga efisiensi pekerja di ruangan eksperimen tetapi, efisiensi pekerja di ruangan kontrol juga bertambah. Ketika cahaya berkurang di ruangan tes, efisiensi kelompok tes dan juga kelompok kontrol bertambah dengan perlahan tetapi mantap. Ketika

penerangan setaraf dengan penerangan tiga lilin di ruangan tes, para operator memprotes, mengatakan bahwa mereka hampir tidak dapat melihat apa yang sedang mereka lakukan; pada saat itu angka produksi berkurang. Hingga saat itu para pekerja dapat mempertahankan efisiensi meskipun terdapat hambatan.

Hasil eksperimen penerangan cahaya membangkitkan minat para peneliti, juga minat terhadap manajemen. Maka, dari tahun 1927 hingga 1929, sebuah tim peneliti terkemuka mengukur pengaruh dan berbagai kondisi kerja terhadap produktivitas pegawai. Hasilnya juga sesuai dengan eksperimen penerangan, terlepas dari kondisi-kondisi kerja, produksi bertambah. Para peneliti berkesimpulan bahwa hasil yang luar biasa bahkan menakjubkan itu terjadi karena enam orang dalam ruang eksperimen itu menjadi sebuah tim, yang hubungan anggota-anggotanya dalam kelompok berperan lebih penting dalam meningkatkan moral dan produktivitas mereka terlepas dan apakah kondisi-kondisi kerja tersebut baik atau buruk. Para peneliti juga berkesimpulan bahwa para operator tidak mengetahui mengapa mereka dapat bekerja lebih produktif di ruangan tes, namun ada feeling memang bahwa “hasil yang lebih baik berkaitan dengan kondisi-kondisi kerja yang lebih menyenangkan, lebih bebas dan lebih membahagiakan”.

Dua kesimpulan yang berkembang dan

studi Hawthorne tersebut sering disebut Efek Hawthorne (The Hawthorne Effect): (1) Perhatian terhadap orang-orang boleh jadi mengubah sikap dan perilaku mereka. (2) Moral dan produktivitas dapat meningkat apabila para pegawai mempunyai kesempatan untuk berinteraksi satu dan yang lainnya.

Mayo, kemudian menulis suatu ulasan mengenai minat para spesialis komunikasi terhadap analisis organisasi:

Suatu kritik terhadap pergerakan hubungan manusiawi menyatakan bahwa pergerakan ini terlalu asyik dengan orang-orang dan hubungan-hubungan mereka dan mengabaikan keseluruhan sumber daya organisasi dan anggota-anggotanya. Suatu keinginan memberikan respons terhadap kebutuhan-kebutuhan pribadi dan organisasi telah menjadi suatu konsekuensi yang signifikan dari dasar-dasar yang telah diletakkan teoritis terdahulu mengenai perilaku. Dewasa ini terdapat perbedaan yang penting antara pengembangan hubungan manusiawi yang baik dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Komunikasi organisasi mencoba memberikan latar belakang guna mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, tidak hanya mengembangkan kualitas hubungan manusiawi.

Teori hubungan manusiawi (human relations) yang lebih terperinci dikemukakan oleh Rensis Likert dan

dikenal dengan nama Empat sistem Likert. Sistem yang pertama, *exploitative-authoritative*, pimpinan menggunakan kekuasaan dengan tangan besi. Keputusan yang dibuat oleh pimpinan tidak memanfaatkan atau memperhatikan umpan balik dari bawahannya. Sedangkan sistem kedua, *benevolent-authoritative*, pimpinan cukup memiliki kepekaan terhadap kebutuhan karyawan. Pada sistem ketiga, *consultative*, pimpinan masih memengang kendali, namun mereka juga mencari masukan-masukan dari bawah, dan sistem yang keempat, *participative management*, memberi kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi penuh dalam proses pengambilan keputusan. Sistem ini mengarahkan para bawahan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan memotivasi bekerja lebih baik.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei eksplanatori. Survei eksplanatori yang menjelaskan hubungan sebab akibat di antara beberapa variabel yaitu hubungan sebab-akibat berusaha menjelaskan korelasi antara suatu gejala sosial variabel bebas (X) dengan gejala sosial lain variabel terikat (Y) sekaligus menjawab mengapa itu terjadi melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menjelaskan hubungan variabel bebas yaitu Iklim Komunikasi

Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat yang berjumlah sebanyak 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah dalam penelitian ini adalah deskriptif inferensial (statistik probabilitas), dan analisis regresi linier berganda dengan uji statistik analisis jalur (path analysis) melalui uji asumsi klasik. Uji hipotesis dengan menggunakan analisis uji pengaruh simultan (F) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dan uji parsial (T) untuk mengetahui masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, analisis data serta pengujian terhadap sub variabel yang ada, menunjukkan bahwa keenam sub variabel dari iklim komunikasi organisasi yang terdiri dari kepercayaan (X1), pembuatan keputusan bersama (X2), faktor kejujuran (X3), faktor keterbukaan dalam komunikasi ke bawah (X4), faktor mendengarkan dalam komunikasi ke atas (X5) dan faktor perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi (X6) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi

Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik -Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat (Y), dimana nilai F hitung adalah sebesar 84,152 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak H_0 jika $p\text{-value} < \alpha$. Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$ maka $p\text{-value}$ (0,000) bernilai lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi terdapat terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik dari faktor kepercayaan, faktor mendengarkan dalam komunikasi ke atas, faktor pembuatan keputusan bersama, faktor kejujuran, faktor keterbukaan dalam komunikasi ke bawah terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas maka peneliti menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik - Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. hal tersebut dapat dilihat dari pengaruh faktor-faktor iklim komunikasi organisasi yang terdiri dari kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, faktor kejujuran, faktor keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, faktor mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan faktor perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi yang dapat memberikan kontribusi positif bagi kinerja pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan

Komunikasi Publik -Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari atas quality (kualitas), quantity (kuantitas) dan timeliness (ketepatan waktu).

Hal di atas menunjukkan bahwa manajemen pada Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik -Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat memiliki iklim organisasi yang baik sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Wayne Pace dan Don F Faules (2000: hlm. 155) iklim komunikasi memberikan pedoman bagi keputusan dan perilaku individu untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, bersikap jujur dalam bekerja, untuk melaksanakan tugas secara kreatif, semua ini dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Guzley (1992) dalam (Merrlintya Ayu Winardiani, 2015: hlm.120) bahwa iklim komunikasi tertentu memberikan pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Tim Judge dan rekannya (2000) dalam penelitiannya juga menemukan korelasi hubungan yang jauh lebih kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Iklim yang positif akan memberikan keefektifan suatu organisasi sedangkan iklim yang negatif dapat merusak keputusan yang dibuat anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi untuk anggota

organisasi.

Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik -Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu bagian divisi dari Bank Indonesia. Bank Indonesia sendiri memiliki peran sebagai lembaga negara yang independen pemegang otoritas tertinggi di bidang moneter dan perbankan negara (Bank Sentral) merupakan lembaga/ organisasi yang memiliki struktur yang jelas. Sebagai organisasi tentu saja Bank Indonesia khususnya pada berbagai divisi mempunyai manajemen tertentu untuk mencapai tujuan guna melaksanakan visi dan misi Bank Indonesia, untuk mencapai tujuan tersebut tentu saja harus terjalin sebuah kerja sama diantara para pegawai dimana di dalamnya akan terjadi interkasi dengan lingkungan organisasi maupun diantara para pegawai yang lambat laun menciptakan sebuah iklim komunikasi.

Iklim komunikasi dan kinerja sangat berkaitan dengan hubungan antara individu yang ada dalam organisasi, jika iklim komunikasi baik maka akan tercipta komunikasi yang baik diantara para pegawai dalam organisasi, hal tersebut tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satu teori komunikasi organisasi yang membahas mengenai hubungan antara anggota organisasi adalah Teori Hubungan Manusia (Human Relations). Menurut

(Muhammad, 2009: hlm. 39), Teori Hubungan Manusia (Human Relations) merupakan teori yang menenkan pada individu dan hubungan sosial dalam kehidupan berorganisasi. Teori ini menyarankan strategi pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan berorganisasi. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dalam meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengarahkan aktualisasi diri pekerja, maka akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga meningkatkan produksi organisasi.

Hubungan dari Teori Hubungan Manusia (Human Relations) denan kinerja dapat dilihat dari definisi kerja yang dijelaskan oleh Milner (1990) dalam (Sutrisno, 2009: hlm. 170), dimana kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Berdasarkan pada teori tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen organisasi pada Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi

Publik -Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat sudah baik, dimana organisasi Bank Indonesia sangat memperhatikan kesejahteraan pegawai Bank Indonesia khususnya pada Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik -Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat yang di teliti, hal tersebut dapat dilihat dari respon pegawai terhadap hasil angket pada sub variabel faktor perhatian pada tujuan- tujuan berkinerja tinggi secara keseluruhan diklasifikasikan tinggi dengan perolehan skor rata-rata 4,15. Indikator faktor perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi yang memiliki persepsi bobot paling positif pada “Kpw. BI Jabar memperhatikan kesejahteraan para pegawai (pemberian reward, peluang promosi, dan perhatian kesehatan)”, hal tersebut tentu saja memiliki pengaruh yang positif pada hasil kinerja pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik -Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan pada perhitungan secara parsial dapat diketahui bahwa variabel iklim komunikasi organisasi secara keseluruhan diklasifikasikan tinggi dengan perolehan skor rata-rata 3,91. Faktor dari variabel iklim komunikasi organisasi yang memiliki persepsi bobot paling positif pada kepercayaan. Sedangkan faktor yang memiliki persepsi

bobot paling rendah pada pembuatan keputusan bersama. Untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel yang diteliti dilakukan analisis determinasi yang menghasilkan data koefisien determinasi sebesar 90,5% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi faktor kepercayaan, faktor pembuatan keputusan bersama, faktor kejujuran, faktor keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, faktor mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan faktor perhatian pada tujuan- tujuan berkinerja tinggi, sisanya 9,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian di atas peneliti dapat menyatakan bahwa kinerja pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik -Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat selain di pengaruhi iklim komunikasi organisasi dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah, Unit Humas dan Komunikasi Publik - Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Muhammad, Arni. (2009). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace Wayne. R dan Faules. F Don.(2005). Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pace Wayne. R dan Faules. F Don.(2006). Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pace Wayne. R dan Faules. F Don.(2010). Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara.