

KOMUNIKASI ORGANISASI DI PERPUSTAKAAN BAPUSIPDA JAWA BARAT

Widy Gumilar, Riche Cynthia, Hana Silvana
Program Studi Perpustakaan dan Informasi
Universitas Pendidikan Indonesia
widygmlrptr@gmail.com
riche.cynthia@gmail.com
rainasilva10@gmail.com

ABSTRACT

This subject is examined in the study is whether the Organization's communication about to the performance of librarian at BAPUSIPDA in West Java. The purpose of this research is to determine (1) the Organization about the power performance communication library in BAPUSIPDA, West Java, (2) the communication line to the bottom about the performance of librarian in BAPUSIPDA, West Java, (3) the communication line to the top about the performance of librarian at BAPUSIPDA in West Java. The population in the study was BAPUSIPDA in West Java libraries powered by the sample as many as 56 people. Research methods using descriptive method quantitative approach. The results showed Organizational communication in West Java BAPUSIPDA categorized good. Organizational communication in West Java BAPUSIPDA categorized effectively, however we recommend that the library can create a more effective organization communications so that the performance of the library has increased horsepower.

Keywords: Organizational Communication, Librarian, Performance

ABSTRAK

Tulisan ini bermaksud untuk mengupas komunikasi organisasi yang ada di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BAPUSIPDA) Jawa Barat. Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui (1) komunikasi organisasi dilihat dari kinerja tenaga perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat, (2) alur komunikasi ke bawah dilihat dari kinerja tenaga perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat, (3) alur komunikasi ke atas dilihat dari kinerja tenaga perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat. Populasi dalam penelitian adalah tenaga perpustakaan BAPUSIPDA Jawa Barat dengan sampel sebanyak 56 orang. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi organisasi di BAPUSIPDA Jawa Barat, berlangsung secara baik. Komunikasi organisasi di BAPUSIPDA Jawa Barat dikategorikan efektif, namun sebaiknya perpustakaan dapat menciptakan komunikasi organisasi yang lebih efektif agar kinerja tenaga perpustakaan semakin meningkat.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Tenaga Perpustakaan, Kinerja

A. **Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi mempunyai peran yang sangat penting. Setiap SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi sangat menentukan tingkat keefektifan organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Untuk mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi baik itu instansi pemerintahan maupun sebuah perusahaan akan memiliki kinerja yang berbeda, salah satunya yaitu perpustakaan. Faktor pendukung dalam kehidupan perpustakaan yaitu adanya peranan tenaga perpustakaan dalam melayani penggunaannya.

Untuk meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan ke arah yang lebih baik adalah dengan memperbaiki komunikasi organisasi yang ada di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (BAPUSIPDA) Jawa Barat. Dengan saling berkomunikasi manusia dapat berinteraksi satu sama lain, baik dalam kehidupan organisasi, lingkungan masyarakat, di pasar, atau dimana saja manusia berada. Diharapkan dengan adanya komunikasi yang baik dapat menciptakan suatu kerjasama antar anggota organisasi, karena merupakan salah satu

bentuk interaksi yang mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi hubungan-hubungan pada suatu organisasi.

Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal tetapi juga dalam tataran pada komunikasi organisasi. Berbagai bentuk komunikasi organisasi akan tercipta di perpustakaan baik itu komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi bawahan kepada atasan, dan komunikasi dari orang-orang yang sama tingkatannya dalam organisasi perpustakaan. Komunikasi atasan kepada bawahan dan komunikasi bawahan kepada atasan merupakan bentuk komunikasi yang sukar untuk berjalan dengan lancar karena terdapat batasan antara pemberi wewenang dan pelaksana tugas.

Berdasarkan hasil pra observasi yang telah dilakukan oleh penulis, ternyata ditemukan beberapa fenomena yang mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan internal yang berkaitan dengan kinerja. Permasalahan yang terjadi di organisasi tersebut ialah dapat dilihat dari data absensi tenaga perpustakaan tercatat masih banyak tenaga perpustakaan yang tidak disiplin. Misalnya tenaga perpustakaan masih datang terlambat,

pulang lebih cepat, dan ketidakhadiran tenaga perpustakaan. Hal ini akan berakibat pada penyelesaian kerja yang tidak tepat waktu serta dapat menjadikan kepada pencapaian tujuan perpustakaan tidak tercapai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Temuan tersebut diduga karena komunikasi yang tidak efektif. Jika hal ini terjadi terus-menerus akan berpengaruh terhadap kinerja sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja tenaga perpustakaan.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan Di BAPUSIPDA Jawa Barat”. Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) alur komunikasi ke bawah terhadap kinerja tenaga perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat, (2) alur komunikasi ke atas terhadap kinerja tenaga perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat, dan (3) alur komunikasi horizontal terhadap kinerja tenaga perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat.

Pace & Faules (2010, hlm. 31) mengemukakan bahwa “komunikasi organisasi adalah sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit

komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu”. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antar yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi yang berlangsung dalam organisasi dapat terjadi karena semua anggota organisasi pada dasarnya memerlukan komunikasi sebagai proses pertukaran informasi, baik antara satu individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok. Dari kebutuhan akan informasi tersebut dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arrah dasar gerakannya yang tampak dengan terbentuknya saluran-saluran komunikasi.

Menurut Pace & Faules (2010, hlm. 183) saluran komunikasi formal terdiri dari beberapa macam diantaranya :

(1) Komunikasi ke bawah

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Arus komunikasi dari atasan kepada bawahan tidaklah selalu berjalan lancar, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berikut faktor yang mempengaruhi komunikasi ke bawah menurut Muhammad (2009, hlm. 100) diantaranya:

- a) Keterbukaan
Kurangnya sifat terbuka di antara pimpinan dan karyawan akan menyebabkan pemblokatan atau tidak mau menyampaikan pesan dan gangguan dalam pesan. Umumnya para pimpinan tidak begitu memperhatikan arus komunikasi ke bawah. Pimpinan mau memberikan informasi ke bawah bila mereka merasa bahwa pesan itu penting bagi penyelesaian tugas.
- b) Kepercayaan pada pesan tulisan
Kebanyakan para pimpinan lebih percaya pada pesan tulisan dan metode difusi yang menggunakan alat-alat elektronik daripada pesan yang disampaikan secara lisan dan tatap muka. Dahle (1981) menunjukkan bahwa pesan itu akan lebih efektif apabila dikirimkan dalam bentuk lisan dan tulisan.
- c) Pesan yang berlebihan
Karena banyaknya pesan-pesan dikirimkan secara tertulis maka karyawan dibebani dengan memo-memo, buletin, dan surat-surat. Sehingga banyak sekali pesan-pesan yang harus dibaca oleh karyawan.
- d) *Timing*
Timing atau ketepatan waktu pengiriman pesan mempengaruhi komunikasi kebawah. Pimpinan hendaklah mempertimbangkan saat yang tepat bagi pengiriman pesan dan dampak yang potensial kepada tingkah laku karyawan.
- e) Penyaringan
Pesan-pesan yang dikirimkan kepada bawahan tidaklah semuanya diterima mereka. Tetapi mereka saring mana yang mereka perlukan.

2) Komunikasi ke atas

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia).

Dalam melakukan komunikasi ke atas, individu di dalam organisasi perlu menjalankan prinsip-prinsip komunikasi ke atas. Planty & Machaver, 1952 (dalam Pace dan Faules, 2010, hlm. 193) mengemukakan tujuh prinsip sebagai pedoman program komunikasi ke atas.

- a) Program komunikasi ke atas yang efektif harus direncanakan. Meskipun kerahasiaan dan keterusterangan memperkokoh semua program komunikasi efektif, penyelia dan manajer harus merangsang, mendorong, dan mencari jalan untuk mengembangkan komunikasi ke atas.
- b) Program komunikasi ke atas yang efektif berlangsung secara berkesinambungan. Penyelia dan manajer harus mau menerima informasi kepada bawahan dan memberi tanggapan atas apa yang mereka terima, terlepas dari apakah organisasi berfungsi lancar atau sedang mendapat gangguan.
- c) Program komunikasi ke atas yang efektif menggunakan saluran rutin. Tanpa menghilangkan kesempatan bagi setiap pegawai

untuk melakukan kontak dengan dan didengar oleh manajer di setiap tingkat, informasi harus mengalir ke atas melalui organisasi mengikuti tahap-tahap yang bisasa dan rutin.

- d) Program komunikasi ke atas yang efektif menitikberatkan kepekaan dan penerimaan dalam pemasukan gagasan dari tingkat yang lebih rendah. Pimpinan harus mau mendengarkan dan menerima perbedaan dari setiap gagasan yang disampaikan oleh bawahan, dengan tujuan untuk memahami apa yang dimaksud oleh seseorang adalah dasara bagi komunikasi ke atas yang efektif.
- e) Program komunikasi yang efektif mencakup mendengarkan secara objektif. Penyelia dan manajer harus menyediakan waktu untuk mendengarkan bawahan secara objektif. Mendengarkan pendapat yang berlainan dari bawahan akan memudahkan dan mengurangi ketegangan bawahan.
- f) Program komunikasi ke atas mencakup tindakan untuk menanggapi masalah. Pimpinan harus mendengarkan secara aktif dari setiap gagasan-gagasan yang disampaikan oleh bawahan. Gagasan-gagasan yang disampaikan dari bawahan perlu untuk ditanggapi karena akan memancing munculnya gagasan-gagasan baru untuk kemajuan suatu organisasi.
- g) Program komunikasi ke atas yang efektif menggunakan berbagai media dan metode

untuk meningkatkan aliran informasi.

Metode yang paling efektif adalah kontak tatap-muka setiap hari dan percakapan di antara penyelia dan bawahan

3) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi diantara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama.

Menurut Pace & Faules (2010, hlm. 195) komunikasi horizontal mempunyai tujuan tertentu di antaranya adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja
Para bagian anggota bagian pelatihan dan pengembangan memiliki kegiatan pelatihan utama untuk mengatur dan menyampaikan. Mereka harus saling bertemu untuk mengkoordinasikan pembagian tugas.
- b) Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan
Saling berbagi informasi di antara sesama rekan kerja akan menciptakan suatu ide yang lebih baik dalam merencanakan dan melakukan suatu kegiatan.
- c) Untuk memecahkan masalah
Dengan adanya keterlibatan dalam memecahkan masalah akan

menambah kepercayaan dan moral bagi karyawan.

- d) Untuk memperoleh pemahaman bersama
Bila perubahan dalam suatu organisasi diusulkan, maka perlu ada pemahaman yang sama antara unit-unit organisasi atau anggota unit organisasi tentang perubahan itu.
- e) Untuk mendamaikan, berunding, dan menengahi perbedaan
Dalam suatu organisasi sering terjadinya perbedaan diantara masing-masing pihak. Untuk itu setiap perbedaan yang terjadi perlu dirundingkan dan didamaikan. Penyelesaian konflik ini penting bagi perkembangan sosial dan emosional dari anggota dan juga akan menciptakan iklim organisasi yang baik.
- f) Untuk menumbuhkan dukungan antarpersona
Sebagian besar dari waktu kerja karyawan berinteraksi dengan orang lain dalam pekerjaan. Maka mereka memperoleh dukungan antarpersona dari temannya. Hal ini akan memperkuat hubungan hubungan di antara sesama karyawan dan akan membantu kekompakkan dalam kerja kelompok. Interaksi ini akan mengembangkan rasa sosial dan emosional karyawan.

Komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, diperlukan guna kelancaran penyampaian informasi diantara para pegawai maupun pimpinan. Mengingat pentingnya sebuah komunikasi dalam sebuah organisasi RaRuben (dalam

Soyomukti, 2012, hlm. 180) mengemukakan fungsi penting komunikasi organisasi adalah “untuk mengordinasikan aktivitas individu, kelompok, atau unit-unit lain dalam organisasi, memberikan pengarahan organisasi secara keseluruhan, memfasilitasi pertukaran informasi dalam organisasi, dan menjamin adanya arus timbal balik (two-way flow information) antara organisasi dan lingkungan eksternal (luar) organisasi”. Tentunya dengan adanya komunikasi dalam organisasi khususnya perpustakaan dapat meningkatkan dan memelihara kinerja tenaga perpustakaan.

Mangkunegara (2011, hlm. 67) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat pengukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja seperti yang diungkapkan oleh Gomez (2003, hlm. 142) diantaranya “kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan, kualitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, pengetahuan kerja yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan

keterampilan, kreativitas yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan keterampilan, kerjasama yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain, tanggung jawab yaitu kesadaran dan dapat dipercayakan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, inisiatif yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya dan kualitas pribadi yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi”.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Darmadi (2013, hlm. 6-7) mengemukakan bahwa :

“metode deskriptif berkaitan dengan pengumpulan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu gejala, juga menjawab Pernyataan-Pernyataan sehubungan dengan suatu subjek penelitian pada saat ini, misalnya sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, dan sebagainya”.

Dengan metode deskriptif penelitian memungkinkan untuk melakukan hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang berkaitan dengan kejadian sekarang sesuai dengan apa adanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Karena kedua variabel dapat diukur, maka peneliti menggunakan

pendekatan kuantitatif dengan perhitungan matematis dan kuesioner sebagai media pengumpulan data penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, karena anggota populasi yang kecil. Jadi keseluruhan populasi yaitu 56 orang tenaga perpustakaan BAPUSIPDA Jawa Barat dijadikan sebagai sampel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa angket atau kuesioner. Dalam angket ini menggunakan format *Rating scale*. Sugiyono (2013, hlm. 141) mengemukakan bahwa “*Rating scale* adalah skala pengukuran yang mengolah data data mentah berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif

B.Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini adalah (1) alur komunikasi ke bawah dilihat dari kinerja tenaga perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat? (2) alur komunikasi ke atas dilihat dari kinerja tenaga perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat? (3) alur komunikasi horizontal dilihat dari kinerja tenaga perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat.

Alur Komunikasi Ke Atas Berkontribusi terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat

Menurut Lewis (dalam Muhammad, 2009, hlm.108) bahwa:

“komunikasi ke bawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.”

Dari pendapat tersebut menunjukkan bahwa komunikasi kebawah merupakan komunikasi yang terjadi untuk menyampaikan informasi dari atasan kepada anggota organisasi dengan upaya untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman karena kurang informasi antara atasan dengan bawahan. Maka dari itu perpustakaan harus menciptakan komunikasi yang lebih efektif dari atasan kepada bawahan agar kebijakan – kebijakan yang ditetapkan perpustakaan dapat dengan mudah sampai dan dipahami oleh bawahan. Dengan begitu tenaga perpustakaan merasa terarahkan untuk bekerja sesuai dengan tujuan perpustakaan dan termotivasi oleh pimpinan sehingga

kinerja tenaga perpustakaan dapat meningkat. Menurut Lewis (dalam Muhammad, 2009, hlm.108) bahwa:

Alur Komunikasi Ke Atas Berkontribusi terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat

Berdasarkan hasil pengujian nilai korelasi pearson untuk komunikasi ke atas terhadap kinerja tenaga perpustakaan menunjukkan bahwa komunikasi ke atas berpengaruh positif pada tingkat rendah terhadap kinerja tenaga perpustakaan, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi ke atas akan sedikit meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara alur komunikasi ke atas terhadap kinerja tenaga perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat. Peningkatan kinerja tenaga kerja perpustakaan BAPUSIPDA Jawa Barat disebabkan oleh meningkatnya komunikasi ke atas, sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain. Hal ini dilihat dari pengukuran terhadap indikator yang digunakan dalam penelitian yaitu komunikasi yang direncanakan, berkesinambungan, saluran rutin, kepekaan dan penerimaan, objektif, tindakan menanggapi masalah, dan menggunakan berbagai media dan metode.

Menurut Harriman (dalam Pace dan Faules, 2010, hlm. 190) bahwa “komunikasi ke atas membantu pegawai mengatasi masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan pekerjaan mereka dan dengan organisasi tersebut” Dari pendapat tersebut menjelaskan dengan terlaksananya komunikasi dari bawahan kepada atasan membantu pegawai mengatasi masalah pekerjaan dengan meminta informasi kepada atasan mengenai masalah pekerjaan tersebut dan memperkuat keterlibatan mereka dengan pekerjaan dan organisasi karena dengan melakukan komunikasi ke atas, bawahan dapat menerima berbagai informasi mengenai pekerjaan dan lingkungan organisasi. Maka dari itu perpustakaan harus menciptakan komunikasi ke atas yang lebih efektif. Dengan komunikasi ke atas tenaga perpustakaan dapat dengan mudah memperoleh informasi mengenai lingkup organisasi dan memudahkan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan karena tenaga perpustakaan dapat secara langsung memperoleh masukan-masukan dari atasan sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja tenaga perpustakaan.

Alur Komunikasi Horizontal Berkontribusi terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat.

menunjukkan bahwa komunikasi horizontal berkontribusi pada tingkat rendah terhadap kinerja tenaga perpustakaan, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi horizontal akan sedikit meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan. Pengujian hipotesis menunjukkan terdapat kontribusi antara alur komunikasi horizontal terhadap kinerja tenaga perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat. Peningkatan kinerja tenaga kerja perpustakaan BAPUSIPDA Jawa Barat disebabkan oleh meningkatnya komunikasi horizontal, sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain. Hal ini dilihat dari setiap tingkat pengukuran pada indikator yang digunakan, yaitu koordinasi, berbagi informasi, memecahkan masalah, memperoleh pemahaman bersama, menyelesaikan konflik, dan menumbuhkan dukungan.

Menurut Soetopo (2012, hlm. 193) “komunikasi horizontal mempunyai tujuan untuk mempercepat jalannya komunikasi antar-bagian yang memiliki status yang sama, dan dapat menyatukan organisasi secara sosial”. Dari pendapat tersebut

menjelaskan dengan terlaksananya komunikasi horizontal dapat membantu tenaga perpustakaan untuk berkomunikasi antar bagian dengan saling melakukan koordinasi, memecahkan masalah secara bersama-sama, dan berbagi informasi mengenai pekerjaan. Maka dari itu perpustakaan harus menciptakan komunikasi horizontal yang lebih baik. Dengan melakukan komunikasi horizontal, tenaga perpustakaan dapat saling memberikan dukungan di antara rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan serta dapat menyatukan lingkungan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja tenaga perpustakaan.

Berdasarkan hasil pengujian untuk komunikasi horizontal terhadap kinerja tenaga perpustakaan ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berkontribusi pada tingkat sedang terhadap kinerja tenaga perpustakaan, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi organisasi akan cukup meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan. Pengujian hipotesis menunjukkan terdapat kontribusi komunikasi organisasi terhadap kinerja tenaga perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat. Besarnya kontribusi dari komunikasi horizontal terhadap kinerja tenaga

perpustakaan dapat peningkatan kinerja tenaga kerja perpustakaan BAPUSIPDA Jawa Barat disebabkan oleh meningkatnya komunikasi organisasi secara keseluruhan, sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rajhans (dalam Prabawa, 2013, hlm. 42) yang menyatakan bahwa “...praktek komunikasi organisasi yang efektif berkontribusi banyak untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi”.

Dari pendapat di atas menjelaskan bahwa komunikasi organisasi dapat meningkatkan loyalitas terhadap organisasi sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja tenaga perpustakaan. Komunikasi organisasi yang efektif mempengaruhi kinerja tenaga perpustakaan dalam bekerja. Komunikasi organisasi memiliki kontribusi yang kuat terhadap pencapaian kinerja di suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2014, hlm. 200) yang menyatakan bahwa :

“Komunikasi merupakan hal penting dalam penciptaan dan pemeliharaan system pengukuran kinerja. Komunikasi sebaiknya dari berbagai arah, berasal dari top-down, bottom-up, dan secara horizontal berada di dalam dan lintas organisasi”.

Berdasarkan pemaparan di atas, perpustakaan harus menciptakan komunikasi organisasi yang baik. Komunikasi organisasi sebaiknya dapat tercipta dari berbagai arah, baik itu dari komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal agar dapat meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan sehingga tujuan dari perpustakaan dapat tercapai. Terciptanya komunikasi organisasi dari berbagai arah, informasi yang di dapat oleh tenaga perpustakaan akan lebih banyak.

Sebagaimana dijelaskan oleh Pace dan Faules (2010, hlm. 97) mengungkapkan bahwa “karyawan yang memiliki informasi yang lebih baik akan menjadi karyawan yang lebih baik pula”. Berdasarkan pendapat tersebut diketahui bahwa komunikasi organisasi yang efektif akan membuat tenaga perpustakaan menjadi tenaga perpustakaan yang baik pula, artinya bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan dari perpustakaan dapat tercapai.

C.SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kontribusi komunikasi organisasi terhadap kinerja tenaga perpustakaan di

BAPUSIPDA Jawa Barat, maka dapat diambil simpulan secara umum bahwa komunikasi organisasi memiliki kontribusi yang sedang terhadap kinerja tenaga perpustakaan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di BAPUSIPDA Jawa Barat efektif dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat.

Adanya kontribusi tersebut ditunjukkan oleh subvariabel dari komunikasi organisasi seperti komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal. Dengan demikian maka dapat diambil simpulan secara khusus yaitu sebagai berikut, komunikasi ke bawah terhadap kinerja tenaga perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat menunjukkan terdapat kontribusi yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa keterbukaan, kepercayaan, pesan, ketepatan pengiriman pesan dan penyaringan pesan di perpustakaan sudah cukup baik. Semakin baik tingkat komunikasi ke bawah akan meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan. Subvariabel komunikasi ke bawah memiliki kontribusi yang paling besar dibandingkan dengan subvariabel komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal. Komunikasi ke atas terhadap kinerja tenaga perpustakaan di

BAPUSIPDA Jawa Barat berkontribusi rendah, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi ke atas akan sedikit meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan. Hal ini diukur berdasarkan indikator komunikasi yang direncanakan, komunikasi yang berkesinambungan, saluran rutin, kepekaan dan penerimaan, objektif, tindakan menanggapi masalah, dan penggunaan media dan metode. Komunikasi horizontal terhadap kinerja tenaga perpustakaan di BAPUSIPDA Jawa Barat menunjukkan terdapat kontribusi yang rendah. Hal ini menunjukkan koordinasi, berbagi informasi, memecahkan masalah, memperoleh pemahaman bersama, menyelesaikan konflik dan menumbuhkan dukungan di perpustakaan kurang baik. Kurang baiknya komunikasi horizontal yang terjadi di perpustakaan dapat mengakibatkan penurunan kinerja tenaga perpustakaan.

D. Daftar Pustaka

- Pace, R.W. dan Faules, D.F. (2010). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Prabawa. (2013). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. [Online]. Tersedia di: repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/23854/1/skripsi.pdf. Diakses 06 Juli 2014.
- Soetopo, H. (2012). *Perilaku Organisasi : Teori Dan Praktik Di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhammad, A. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif,kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Darmadi, H. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Soyomukti, N. (2012). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media