

**IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI
(Studi Deskriptif Kualitatif pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta)**



**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelara Sarjana Strata Satu Ilmu Komunkasi**

Disusun oleh :

Anita Rahmasari

19107030066

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Mahasiswa : Anita Rahmasari

Nomor Induk : 19107030066

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Konsentrasi : Public Relations

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan skripsi saya ini adalah asli hasil karya/penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh anggota dewan penguji.

Yogyakarta, 15 Januari 2022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Anita Rahmasari

NIM. 19107030066



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA



Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 0812272 Fax. 519571 YOGYAKARTA 55281

Hal : Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah memberikan, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Anita Rahmasari
NIM : 19107030066
Prodi : Ilmu Komunikasi
Judul :

**IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI**

(Studi Deskriptif Kualitatif pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta)

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi.

Harapan saya semoga saudara segera dipanggil untuk mempertanggung-jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatian Bapak, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 16 Januari 2023

Pembimbing

Drs. Siantari Rihartono, M.Si
NIP. 19600323 1991031 002



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-182/Un.02/DSH/PP.00.9/02/2023

Tugas Akhir dengan judul : IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi Deskriptif Kualitatif pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANITA RAHMASARI
Nomor Induk Mahasiswa : 19107030066
Telah diujikan pada : Kamis, 26 Januari 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Drs. Siantari Rihartono, M.Si
SIGNED

Valid ID: 63f1a74475fea



Penguji I
Niken Puspitasari, S.IP., M.A.
SIGNED

Valid ID: 63ed98dd4d723



Penguji II
Dra. Marfuah Sri Sanityastuti, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 63e301b030b7a



Yogyakarta, 26 Januari 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 63f2d1d9011c7

MOTTO

“Do the best and let Allah do next”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada :

**Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta inayah-Nya. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman terang benderang, dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penyusunan skripsi ini merupakan kajian mengenai “Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif Kualitatif pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta)”. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Rama Kertamukti, S.Sos, M.Sn selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Fatma Dian Pratiwi, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mencurahkan waktu dan pikirannya kepada peneliti.
4. Bapak Drs. Siantari Rihartono, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mencurahkan waktu, pikiran, serta tenaga untuk selalu memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan kepada peneliti supaya dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Niken Puspitasari, S.I.P, M.A selaku Penguji 1 dan Ibu Dra. Hj. Marfuah Sri Sanityastuti, M.Si selaku Penguji 2 yang telah meluangkan waktu serta memberikan masukan yang sangat membangun dalam penyusunan dan penyempurnaan skripsi.
6. Dosen-dosen Program Studi Ilmu Komunikasi yang telah berbagi ilmu dan pengala yang sangat berharga kepada peneliti selama menjalani perkuliahan.
7. Bapak Ashar dan Ibu Wasiyah selaku orang tua penulis yang selalu ada dalam memberikan doa dan dukungan kepada peneliti.
8. Seluruh pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.
9. Sahabat-sahabat peneliti yang selalu menemani dalam setiap perjalanan peneliti di perkuliahan.
10. Pihak-pihak lain yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah berjasa dalam membantu peneliti.

Yogyakarta, 15 Januari 2022

Peneliti

Anita Rahmasari

NIM. 1910703006

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Tinjauan Pustaka.....	9
F. Landasan Teori	17
G. Kerangka Pemikiran	27
H. Metode Penelitian.....	28
1. Jenis Penelitian	28

2. Subjek dan Objek Penelitian	28
3. Metode Pengumpulan Data	29
4. Metode Analisis Data.....	31
5. Metode Keabsahan Data	32
BAB II GAMBARAN UMUM	33
A. Profil Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.....	33
B. Logo Balai Diklat Keuangan Yogyakarta	34
C. Visi dan Misi.....	35
D. Tugas dan Fungsi	36
E. Nilai-Nilai Organisasi	36
F. Struktur Organisasi	38
G. Program Kerja.....	44
H. Kondisi Organisasi	47
BAB III PEMBAHASAN	48
A. Dukungan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	49
B. Pengambilan Keputusan Partisipatif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	56
C. Nilai Kejujuran, Kepercayaan, dan Kredibilitas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	63
D. Nilai Keterbukaan dan Keterusterangan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	73

E. Nilai Tujuan Kinerja yang Tinggi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	80
.....	80
BAB IV PENUTUP	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	94



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Telaah Pustaka	12
Tabel 2 Informan Penelitian	29
Tabel 3 Data Kepegawaian Balai Diklat Keuangan Yogyakarta	41



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 2 Logo Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.....	34
Gambar 3 Struktur Organisasi Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.....	38



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Interview Guide	94
Lampiran 2 : Daftar Riwayat Hidup	95



ABSTRACT

Communication is one important aspect that cannot be avoided by humans as social beings. In this case, communication is also necessary for the continuity of an organization. To achieve organizational goals, a supportive organizational communication climate is needed. The organizational communication climate also plays an important role in the work environment to create a conducive working atmosphere so that members can work optimally. As a government institution, Balai Diklat Keuangan Yogyakarta is governed by a fairly complex and structured bureaucratic system. The existence of a very complex and structured bureaucratic system has the potential to make communication that occurs in government agencies run formal and less flexible. The existence of these conditions is a challenge for Balai Diklat Keuangan Yogyakarta to be able to create a conducive organizational communication climate in order to improve the performance of its employees. This study aims to analyze the communication climate that occurs in Balai Diklat Keuangan Yogyakarta in improving employee performance. This study uses a qualitative descriptive method and the theory of human relations. Data collection is done by observation and interviews. The subject of this research is one company leader and three section heads or staff. The results of the study show that although tied to the bureaucratic system, the communication climate at Balai Diklat Keuangan Yogyakarta is going well and contributing to improving employee performance at Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. Support is the most dominant factor in improving the performance of employees at Balai Diklat Keuangan Yogyakarta, because as social beings of course humans cannot work alone so they need help and support from others.

Keywords: Organizational Communication Climate, Employee Performance, Balai Diklat Keuangan Yogyakarta, Human Relations Theory

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komunikasi merupakan salah satu aspek penting yang tidak bisa dihindari oleh manusia sebagai makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tentunya membutuhkan orang lain untuk bisa bertahan hidup dan memenuhi kebutuhannya. Dalam hal inilah, komunikasi dilakukan untuk bisa berinteraksi dengan orang lain. Menurut Harold D. Lasswell, komunikasi yang baik dapat digambarkan melalui sebuah pertanyaan yaitu “*Who says what in which channel to whom with what effect*” (Mulyana, 2016).

Pertanyaan tersebut menggambarkan bahwa terdapat lima unsur komunikasi yang saling bergantung satu sama lain, antara lain, *Who* (komunikator) yaitu siapa yang menyampaikan pesan, *Says What* (pesan) yaitu apa yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan, *In Which Channel* (media) yaitu apa media yang digunakan dalam menyampaikan pesan, *To Whom* (komunikan) yaitu ditujukan kepada siapa pesan itu disampaikan, dan *With What Effect* (*feedback*) yaitu bagaimana respon dari komunikan setelah mendapatkan pesan dari komunikator. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki cakupan yang luas dalam proses penyampaian pesan.

Menurut Forsdale, komunikasi adalah proses individu dalam mengirim stimulus yang berbentuk verbal untuk dapat mengubah tingkah

laku orang lain. Dari definisi tersebut dapat dimengerti bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari komunikator ke komunikan sehingga harapannya setelah adanya proses komunikasi dapat menghasilkan pemahaman bagi kedua belah pihak. Adapun dalam hal ini, komunikasi tidak hanya dibutuhkan bagi manusia sebagai seorang individu, namun juga manusia sebagai anggota kelompok atau organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), organisasi adalah susunan yang terdiri dari beberapa orang yang berkumpul untuk mencapai tujuan bersama. Dari definisi tersebut, dapat dimengerti bahwa organisasi merupakan sebuah tempat berkumpulnya orang-orang yang memiliki tujuan yang sama dan mereka saling bekerjasama untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam sebuah organisasi, seringkali terdiri dari berbagai macam orang dengan latar belakang yang berbeda-beda pula. Adanya perbedaan ini, bila tidak dikelola dengan baik tentu saja akan menyebabkan adanya ketidakcocokan antara satu sama lain. Komunikasi menjadi salah satu aspek yang penting bagi sebuah organisasi supaya dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka hubungan antara anggota organisasi juga akan berjalan dengan baik. Begitupun sebaliknya, jika komunikasi yang terjalin kurang baik, maka hal itu juga akan berdampak terhadap komunikasi organisasi yang terbentuk.

Komunikasi organisasi adalah bentuk komunikasi dari *top-down*, *bottom-up*, dan *integrative* yang bertujuan untuk menyampaikan informasi dan pesan sehingga dapat meminimalkan kesalahpahaman serta

menyelesaikan permasalahan dalam organisasi (Clampitt, 2017). Komunikasi organisasi dalam lingkungan pekerjaan terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahannya, sedangkan komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara sesama pegawai. Komunikasi juga memiliki peran penting dalam manajemen lingkungan kerja, antara lain komunikasi dalam membuat keputusan, komunikasi kelompok kecil dan besar, pengelolaan konflik, pengembangan organisasi, serta kepuasan kerja di antara seluruh pegawai.

Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan adanya iklim komunikasi yang mendukung. Iklim komunikasi merupakan persepsi mengenai bagaimana seseorang merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka, menaruh perhatian, secara aktif meminta pendapat, serta memberikan penghargaan atas standar kinerja yang baik (Kriyantono, 2006). Selain dalam organisasi, iklim komunikasi organisasi juga berperan penting di lingkungan pekerjaan. Hal itu disebabkan karena lingkungan pekerjaan merupakan sistem yang terbuka sehingga dapat dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal. Dalam hal ini lingkungan kerja seharusnya bisa menjadi tempat yang nyaman dan supportif bagi anggotanya supaya bisa bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, adanya iklim komunikasi organisasi yang mendukung sangat diperlukan bagi kelangsungan sebuah lingkungan kerja, tak terkecuali bagi Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 66/PMK.01/2009, Balai Diklat Keuangan Yogyakarta merupakan unit eselon III dari Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan yang memiliki tugas untuk menjadi perpanjangan tangan dari BPPK dalam melaksanakan misinya, yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan terbaik di bidang anggaran dan kebendaharaan umum (BPPK Kementerian Keuangan, n.d.).

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang dibentuk oleh undang-undang, Balai Diklat Keuangan Yogyakarta tentunya diatur oleh sistem birokrasi yang cukup kompleks dan terstruktur. Birokrasi menurut KBBI adalah sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah dengan berpegang teguh pada hierarki dan jenjang jabatan (Fajri, 2022). Beberapa karakter birokrasi menurut Max Weber yaitu sistem kerja yang ketat pada peraturan yang ada, kaku dan sederhana, diselenggarakan secara resmi, pengaturannya bersifat hierarki dari atas ke bawah, serta terstruktur dan sistematis (Oswaldo, 2022).

Adanya sistem birokrasi yang berpegang teguh terhadap hierarki jabatan ini jika tidak dikelola dengan baik maka akan membuat komunikasi yang ada di dalam sebuah organisasi menjadi formal dan kurang fleksibel. Hal itu sesuai dengan pendapat Warren Bennis dalam jurnal *Aspikom* yang menyebutkan bahwa walaupun birokrasi selalu dikaitkan dengan keteraturan dalam organisasi, tetapi tidak sepenuhnya

bisa membuat efektivitas birokrasi. Hal itu disebabkan karena birokrasi yang ada tidak cukup memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi karena terlalu banyak prosedur dan kekakuan struktur (Susanto, 2010).

Adanya kondisi tersebut menjadi tantangan bagi Balai Diklat Keuangan Yogyakarta untuk dapat menciptakan iklim komunikasi organisasi yang menyenangkan dan mendukung supaya dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam hal ini, peran atasan dan bawahan menjadi penting karena masing-masing memiliki peran yang tidak dapat terpisahkan dalam membentuk iklim komunikasi organisasi yang kondusif.

Jika dilihat dari konteks kajian islam, iklim komunikasi organisasi yang baik adalah yang sesuai dengan ajaran Al Quran dimana iklim komunikasi yang humanis dan demokratis itulah yang akan mendapatkan rahmat Allah.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam Q.S. Ali Imran ayat 159 :

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
فِي مَارْحَمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّيْتُمْ وَلَوْ كُنْتُمْ فِطْرًا غَلِيظًا الْقَلْبِ لَا نَفِضُوا
مِنْ حَوْلِكُمْ فَأَعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya :

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan

bermusyawaralah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.” (Q.S. Ali Imran : 159)

Menurut tafsir Jalalain, makna dari Q.S Ali Imran ayat 159 adalah sebagai berikut : “(Maka berkat) ma merupakan tambahan (rahmat dari Allah kamu menjadi lemah lembut) hai Muhammad (kepada mereka) sehingga kamu hadapi pelanggaran mereka terhadap perintahmu itu dengan sikap lunak (dan sekiranya kamu bersikap keras) artinya akhlakmu jelek tidak terpuji (dan berhati kasar) hingga kamu mengambil tindakan keras terhadap mereka (tentulah mereka akan menjauhkan diri dari sekelilingmu, maka maafkanlah mereka) atas kesalahan yang mereka perbuat (dan mintakanlah ampunan bagi mereka) atas kesalahan-kesalahan itu hingga Kuampuni (serta berundinglah dengan mereka) artinya mintalah pendapat atau buah pikiran mereka (mengenai urusan itu) yakni urusan peperangan dan lain-lain demi mengambil hati mereka, dan agar umat meniru sunah dan jejak langkahmu, maka Rasulullah وسلم عليه الله صلى banyak bermusyawarah dengan mereka. (Kemudian apabila kamu telah berketetapan hati) untuk melaksanakan apa yang kamu kehendaki setelah bermusyawarah itu (maka bertawakallah kepada Allah) artinya percayalah kepada-Nya. (Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal) kepada-Nya. Ayat ini berisikan tentang perintah untuk menjalankan amal sholeh. Ayat tersebut mengandung arti bahwa Allah dan Rasul serta orang-orang mukmin akan melihat seluruh perbuatan yang dilakukan atas orang-orang semasa menjalani hidup di dunia. Mereka akan

menimbangnya dengan timbangan keimanan dan bersaksi atas segala perbuatan itu.” (Tafsir Web, n.d.)

Dari ayat tersebut, dapat dipahami bahwa Allah menyukai orang-orang yang humanis dan selalu mengutamakan asas demokrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal itu disebabkan karena asas demokrasi yang melibatkan seluruh elemen dalam organisasi akan membuat seseorang merasa dihargai. Sebaliknya, orang yang memiliki sikap otoriter hanya akan membuat lingkungan pekerjaan menjadi tidak kondusif. Kopelman, Brief dan Guzzo menciptakan hipotesis yang menjelaskan bahwa perubahan iklim komunikasi mungkin pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktifitas pegawai (Pace & Faules, 2015). Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dan kesadaran akan pentingnya penelitian tentang iklim komunikasi organisasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif Kualitatif pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta)”.

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta?”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, yaitu pada bidang ilmu komunikasi khususnya pada bidang komunikasi organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mendapatkan pengetahuan terkait iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.

E. Tinjauan Pustaka

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan tinjauan Pustaka terhadap penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Beberapa penelitian yang dijadikan referensi oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Fadhillah A.Smith dan Nurjanah dalam Jurnal Sorot, Volume 14, Nomor 1, April 2019 dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Analisis Chi Square”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survey kepada 40 karyawan di CV X3 Media. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa 90% karyawan menyatakan bahwa mereka membutuhkan iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja mereka. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah sama-sama membahas mengenai iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai. Adapun perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Selain itu, perbedaannya juga terletak pada lokasi penelitian, dimana pada penelitian ini mengambil lokasi di CV X3 Media, sedangkan peneliti mengambil lokasi penelitian di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Satria Kusuma dalam Jurnal Perspektif Komunikasi, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2017 dengan judul “Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Pimpinan dalam

Mewujudkan Misi Perusahaan”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa iklim komunikasi organisasi yang terbentuk di PT PLN (Persero) APJ Surakarta dapat meningkatkan motivasi kerja dari pimpinan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas mengenai iklim komunikasi organisasi dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun perbedaannya adalah terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini mengambil lokasi di PT PLN (Persero) APJ Surakarta, sedangkan peneliti mengambil lokasi penelitian di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmah Ramadhani Sianturi, Uud Wahyudin, dan Asep Suryana dalam jurnal *Meta Communication* Volume 4 Nomor 1 Tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Organisasi”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa iklim komunikasi organisasi yang ada berpengaruh signifikan terhadap kepuasan komunikasi yang dirasakan oleh pegawai Bappenda Kota Cimahi dengan kontribusi sebesar 45,10 persen. Secara keseluruhan dimensi iklim komunikasi organisasi mampu merefleksikan dengan baik dan memberikan pengaruh pada kepuasan komunikasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas mengenai iklim

komunikasi organisasi. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Selain itu, perbedaannya juga terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini mengambil lokasi di Bappeda Kota Cimahi, sedangkan peneliti mengambil lokasi penelitian di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.



Tabel 1
Telaah Pustaka

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Putri Fadhillah A.Smith dan Nurjanah.	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Analisis Chi Square. Sumber : Jurnal Sorot pada Vol. 14, No.1, April 2019.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survey kepada 40 karyawan di CV X3 Media.	Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa 90% karyawan menyatakan bahwa mereka membutuhkan iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah sama- sama membahas mengenai iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai.	Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Selain itu, perbedaannya juga terletak pada lokasi penelitian, dimana pada

				kinerja mereka.		penelitian ini mengambil lokasi di CV X3 Media, sedangkan peneliti mengambil lokasi penelitian di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.
2	Satria Kusuma	Iklm Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Pimpinan dalam Mewujudkan Misi Perusahaan. Sumber	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisai yang	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas mengenai iklim	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini

		: Jurnal Perspektif Komunikasi, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2017		terbentuk di PT PLN (Persero) APJ Surakarta dapat meningkatkan motivasi kerja dari pimpinan.	komunikasi organisasi. Selain itu, persamaan lainnya adalah sama sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	mengambil lokasi di PT PLN (Persero) APJ Surakarta, sedangkan peneliti mengambil lokasi penelitian di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.
3	Rahmah Ramadhani Sianturi, Uud Wahyudin, dan Asep Suryana	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Organisasi Sumber : Jurnal Meta Communication Vol.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas mengenai iklim komunikasi	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa iklim komunikasi organisasi yang ada berpengaruh	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas mengenai iklim komunikasi organisasi	Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. .

		4, No. 1, Tahun 2019.	organisasi.	signifikan terhadap kepuasan komunikasi yang dirasakan oleh pegawai Bappenda Kota Cimahi dengan kontribusi sebesar 45,10 persen. Secara keseluruhan dimensi iklim komunikasi organisasi mampu merefleksikan		Selain itu, perbedaannya juga terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini mengambil lokasi di Bappenda Kota Cimahi, sedangkan peneliti mengambil lokasi penelitian di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.
--	--	-----------------------	-------------	---	--	--

				dengan baik dan memberikan pengaruh pada kepuasan komunikasi.		
--	--	--	--	---	--	--

Sumber : Olahan Peneliti

F. Landasan Teori

1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah salah satu ilmu yang mempelajari mengenai pola komunikasi yang terjadi di sebuah organisasi. Menurut (Pace & Faules, 2015), komunikasi organisasi adalah sebuah penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari organisasi tersebut. Sebuah organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi yang berhubungan secara hierarkis antara satu dengan lainnya dan saling memberikan fungsi dalam suatu lingkungan.

Menurut (Liliweri, 2014), komunikasi organisasi merupakan studi mengenai bagaimana orang-orang yang bekerja di dalam organisasi berkomunikasi dalam konteks organisasi. Dari beberapa definisi tersebut, dapat dimengerti bahwa komunikasi dan organisasi adalah dua hal yang saling berkaitan sehingga tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Dalam membangun organisasi yang baik, maka diperlukan pula komunikasi yang lancar diantara anggotanya.

Wiryanto mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai sebuah aktivitas pengiriman pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari organisasi (Romli, 2014). Komunikasi formal adalah komunikasi yang telah disetujui oleh organisasi tersebut dan berorientasi terhadap kepentingan organisasi. Bentuk-bentuk komunikasi formal ini antara lain instruksi yang disampaikan oleh atasan kepada bawahannya, peraturan, dan memo. Sedangkan

komunikasi informal merupakan komunikasi yang terjadi di sebuah organisasi, bersifat insidental dan tidak berorientasi terhadap organisasi. Adapun orientasi komunikasi informal ini lebih kepada tiap individu, bukan pada organisasi.

Menurut (Firmansyah & Syamsudin, 2016), terdapat 4 fungsi komunikasi dalam organisasi, yaitu :

a. Fungsi informatif

Dalam sebuah organisasi, setiap anggota berhak untuk mendapatkan informasi secara cepat dan lengkap supaya bisa menciptakan kinerja yang maksimal. Kelebihan dari fungsi informatif adalah anggota organisasi bisa mendapatkan informasi yang cepat dan tepat, sedangkan kekurangannya adalah jika pemimpin tidak bisa memberikan informasi dengan benar maka anggota tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik.

b. Fungsi regulatif

Setiap organisasi pasti memiliki peraturan yang mengatur para anggotanya. Peraturan tersebut dibuat untuk ditaati oleh setiap anggota di sebuah organisasi. Fungsi regulatif berperan untuk mengendalikan sebuah informasi supaya dapat tersampaikan dengan baik. Kelebihan dari fungsi regulatif adalah para anggota organisasi dapat mentaati peraturan yang berlaku,

sedangkan kekurangannya adalah karyawan menjadi dibatasi oleh aturan yang berlaku.

c. Fungsi persuasif

Dalam memimpin sebuah organisasi, adanya wewenang atau kekuasaan tidaklah cukup untuk menciptakan kinerja anggota yang maksimal. Hal itu disebabkan karena anggota yang hanya diberikan perintah saja terkadang tidak bisa melakukan pekerjaan dengan optimal. Sehingga, dalam hal ini seorang pemimpin perlu untuk bisa mempersuasi anggotanya supaya bisa bekerja dengan baik. Kelebihan dari fungsi ini adalah anggota bisa bekerja dengan sukarela dan sesuai dengan keinginannya. Sedangkan untuk kekurangannya adalah dengan adanya keleluasaan tersebut, banyak anggota yang berada di zona nyaman dan bekerja sendiri-sendiri tanpa mengikuti arahan yang pasti dari pemimpinnya.

d. Fungsi integratif

Fungsi integratif adalah fungsi yang bertujuan untuk menyatukan elemen-elemen yang ada di organisasi. Beberapa contoh dari fungsi integratif ini adalah adanya *newsletter* dan kegiatan informal antar anggota organisasi seperti *outbond*, rekreasi dan lain sebagainya. Kelebihan dari fungsi integratif adalah dapat meningkatkan *bounding* di antara anggota, sedangkan untuk kekurangannya adalah berpeluang untuk

membuat anggota hanya ingin bersenang-senang sehingga melupakan tugas pokok yang harus dilakukan. Sementara itu, menurut Charles Condrad dalam (Liliweri, 2014), terdapat dua fungsi makro komunikasi organisasi yaitu fungsi komando dan fungsi relasi. Fungsi komando berperan dalam mengarahkan tindakan, menangani dan menelihara tampilan yang dekat melalui umpan balik, menggunakan publikasi dan instruksi. Sedangkan fungsi relasi yaitu berperan dalam menciptakan sifat impersonal dalam organisasi, membuat negosiasi antar unit kegiatan, dan menentukan peran organisasi.

2. Iklim Komunikasi Organisasi

Menurut Tagiuri, iklim komunikasi organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan (Pangumpia, 2013). Menurut Kriyantono, iklim komunikasi organisasi adalah persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka terhadap, menaruh perhatian kepada, dan secara aktif meminta pendapat mereka, serta memberi penghargaan atas standar kinerja yang baik (Kriyantono, 2006).

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi adalah kegiatan yang dilakukan dalam

organisasi yang bertujuan untuk menunjukkan kepada anggota bahwa mereka adalah bagian penting dari sebuah organisasi sehingga bisa mendorong mereka supaya bisa lebih produktif. Redding dalam (Pace & Faules, 2015), menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan lain yang menciptakan suatu organisasi yang efektif. Iklim komunikasi organisasi juga berperan penting terhadap kinerja karyawan.

Menurut Redding dalam (Goldhaber, 1993), terdapat lima faktor ideal yang melekat pada iklim komunikasi, yaitu :

a. *Supportiveness*/dukungan

Adanya dukungan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya memiliki peran penting. Hal itu disebabkan karena dengan adanya dukungan dan komunikasi yang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan akan membuat seorang bawahan merasa bahwa perannya menjadi penting dalam sebuah organisasi sehingga berdampak juga terhadap kinerjanya.

b. *Participation decision making*/pengambilan keputusan yang partisipatif

Dalam setiap pengambilan keputusan, atasan yang baik adalah mereka yang mau mendengarkan saran dan masukan dari bawahannya. Dengan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan, maka bawahan akan merasa dilibatkan dari setiap kebijakan yang dijalankan.

c. *Trust, confidence, and credibility*/nilai kejujuran, kepercayaan, dan kredibilitas

Kejujuran, kepercayaan, dan kredibilitas merupakan sikap-sikap yang harus dimiliki oleh setiap anggota di dalam sebuah organisasi. Hal itu dimaksudkan supaya komunikasi yang terjalin dapat dipercaya dan terbebas dari manipulasi.

d. *Openes and candor*/nilai keterbukaan dan keterusterangan

Dalam sebuah organisasi, keterbukaan dan keterusterangan menjadi hal yang penting. Keterbukaan dalam penyampaian pesan dan penerimaan pesan harus selalu dilakukan, baik secara formal maupun informal supaya tercipta komunikasi yang baik.

e. *High performance goals*/nilai tujuan kerja yang tinggi

Uraian dan kejelasan mengenai tujuan-tujuan kinerja harus dikomunikasikan dan dirasakan oleh karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris yaitu *performance* yang artinya hasil pelaksanaan kerja. Menurut Mangkunegara dalam (Rizki, 2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai & Basri dalam (Masram & Mu'ah, 2017), kinerja merupakan tingkat keberhasilan dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seseorang setelah melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Untuk mengukur kinerja anggota, maka organisasi perlu melakukan penilaian kinerja. Menurut (Robbins, 2006), terdapat enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas

Adalah bagaimana seseorang bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah berapa banyak jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.

c. Ketepatan waktu

Adalah bagaimana seseorang bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

d. Efektivitas

Merupakan bagaimana sumber daya organisasi dapat digunakan secara maksimal untuk menghasilkan kinerja yang baik.

e. Kemandirian

Adalah bagaimana seseorang dapat menyelesaikan tugas dan fungsi kerjanya secara mandiri.

f. Komitmen Kerja

Merupakan keadaan dimana seseorang memihak kepada organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

Menurut (Anoraga, 2005), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pada diri si pekerja, dan disiplin yang keras. Dari pendapat Pandji tersebut, dapat dimengerti bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja anggota adalah dari lingkungan pekerjaan. Jika lingkungan pekerjaan kondusif dan komunikasi antar anggota berjalan dengan baik, maka hal itu juga akan

mempengaruhi iklim komunikasi organisasi yang terbentuk sehingga hal itu juga berdampak terhadap kinerja anggota.

Kinerja anggota yang dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan kondusif serta komunikasi antar anggota yang baik selaras dengan adanya teori hubungan manusia yang dicetuskan oleh Elton Mayo. Teori ini menekankan bahwa individu dan hubungan sosial memiliki peran penting dalam kehidupan organisasi. Menurut Elton Mayo, terdapat perbedaan yang signifikan terhadap karyawan yang mendapatkan arahan dan perhatian dari pimpinan dengan yang tidak (Masmuh, 2008).

Berdasarkan teori ini, penting sekali bagi sebuah organisasi untuk dapat meningkatkan kualitas hubungan manusia dalam organisasinya. Hal itu disebabkan karena iklim komunikasi organisasi yang baik dapat tercipta dengan adanya kualitas hubungan manusia yang baik pula, misalnya dengan adanya kepercayaan dan keterbukaan dalam berkomunikasi. Jika iklim komunikasi organisasi diperhatikan dengan baik, maka hal itu akan membuat karyawan merasa memiliki dukungan, kepercayaan, dan perhatian dari pimpinan sehingga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja pegawai.

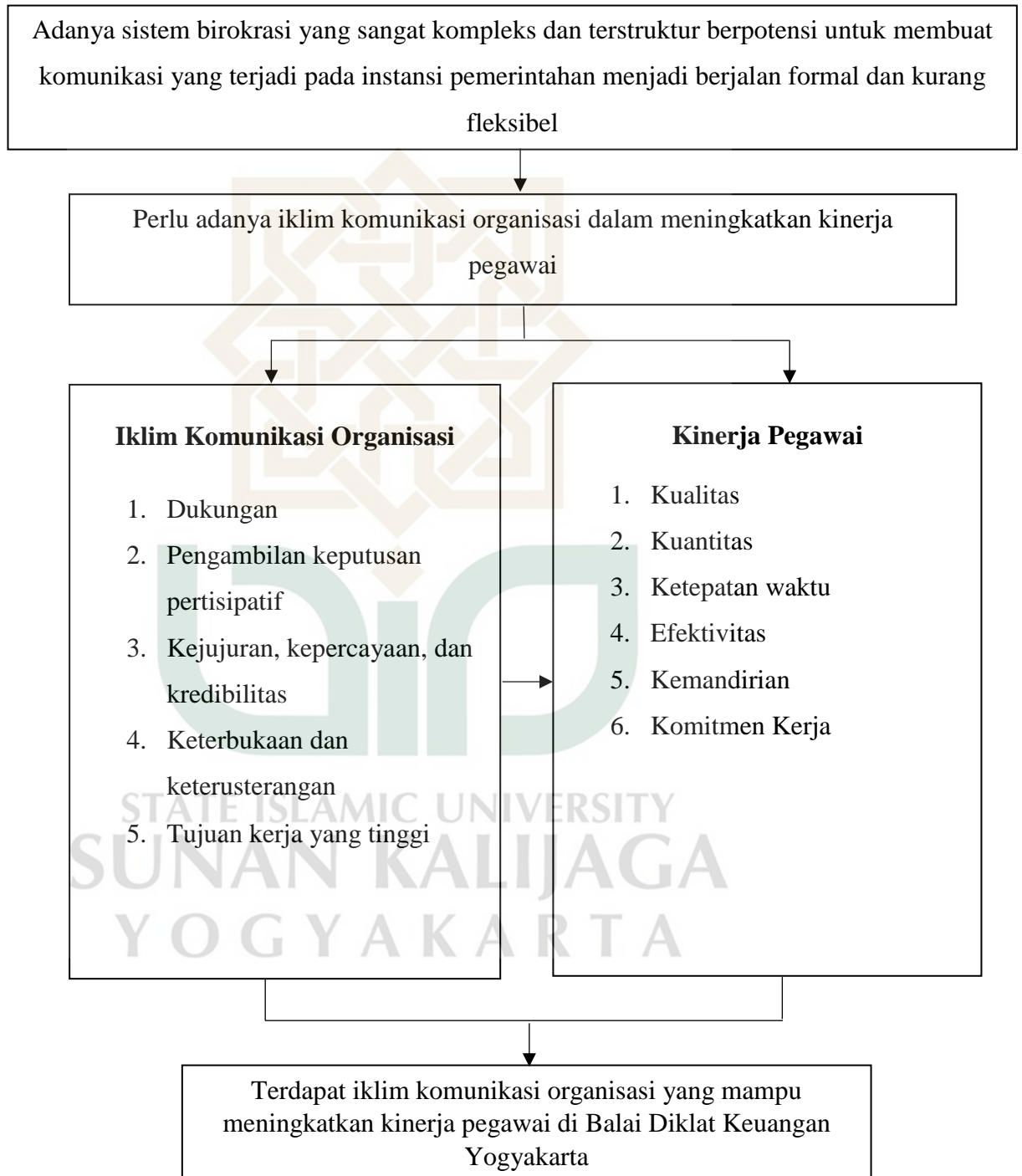
Terdapat beberapa anggapan dasar dalam pendekatan *human relations* (Rohim, 2009) yaitu kinerja ditentukan oleh norma sosial dan faktor psikologis, seluruh *reward* yang bersifat ekonomis memiliki

peran yang penting dalam memotivasi pegawai, dalam menghadapi sebuah persoalan, pegawai biasanya memberikan reaksi sebagai anggota kelompok bukan sebagai individu, kepemimpinan memiliki peran penting dalam aspek formal maupun informal, dan komunikasi berperan sebagai fasilitator dalam proses pembuatan keputusan.



G. Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Olahan Peneliti

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2016), metode deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan *postpositivisme*. dimana metode penelitian ini digunakan untuk meneliti pada objek alamiah. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara mendalam mengenai permasalahan yang diteliti.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian menurut (Arikunto, 2016) memberi batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat, dan yang di permasalahan. Pengambilan subjek dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* menurut (Sugiyono, 2016) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Subjek dari penelitian ini adalah :

Tabel 2 : Informan Penelitian

Nama	Jabatan
Unggul Kusawan Respatiadi	Kepala Balai Diklat Keuangan Yogyakarta
Murtafiatun	Kepala Seksi Evaluasi dan Informasi
Nurul Madaniyah	Pelaksana Seksi Evaluasi dan Informasi
Aniek Juliarini	Widyaiswara

Sumber : Olahan Peneliti

b. Objek Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016), objek penelitian adalah atribut atau sifat dari seseorang atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Objek penelitian ini adalah iklim komunikasi organisasi di dalam Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Jenis Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan oleh peneliti berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui observasi dan wawancara mendalam, sedangkan data sekunder didapatkan dengan studi pustaka yaitu mencari informasi tambahan melalui dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Teknik Pengumpulan data

1. Wawancara

Menurut (Moleong, 2012), wawancara adalah kegiatan melakukan percakapan dengan tujuan tertentu. Wawancara biasanya dilakukan oleh dua orang, dimana salah satu orang menjadi pewawancara (peneliti) dan salah satu orang menjadi narasumber yang memberikan penjelasan mengenai topik yang dibahas. Dalam melakukan wawancara, peneliti bisa mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan apa saja yang akan diajukan kepada narasumber. Pertanyaan yang diajukan dapat dikembangkan kembali sesuai dengan kebutuhan peneliti.

2. Observasi

Menurut (Arikunto, 2016), observasi merupakan pengamatan yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Dari definisi tersebut, dapat dimengerti bahwa observasi dilakukan dalam rangka mengamati objek yang sedang diteliti. Peneliti melihat apa yang dilakukan, mendengarkan apa yang dikatakan, dan bertanya kepada objek yang diamati tersebut mengenai hal-hal yang belum dipahami.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian deskriptif adalah menggunakan model yang dibuat oleh Miles dan Huberman, yaitu :

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara seperti observasi dan wawancara.

b. Reduksi Data

Reduksi data merupakan bentuk analisis dengan cara mempertajam analisis dan membuang informasi yang tidak diperlukan sehingga menghasilkan kesimpulan yang jelas dan mudah dipahami. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan data yang didapatkan dari hasil wawancara.

c. Penyajian Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi diolah dan dianalisis dengan menggunakan teori yang digunakan.

d. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan untuk mengetahui bagaimana hasil yang didapatkan dari sebuah penelitian. Dalam hal ini, peneliti melakukan penarikan kesimpulan berdasarkan data yang telah diperoleh.

5. Metode Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, metode keabsahan data yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi. Menurut (Moleong, 2012), triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu di luar data yang didapatkan untuk keperluan pemeriksaan dan perbandingan terhadap data itu. Terdapat tiga jenis triangulasi, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu (Sugiyono, 2016).

Adapun metode triangulasi yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi sumber. Pada triangulasi sumber ini selain melakukan wawancara dengan pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta, peneliti juga melakukan wawancara dengan dosen yang memiliki *concern* di bidang komunikasi organisasi yaitu Iva Fikrani Deslia, S.I.P, M.A yang merupakan dosen komunikasi organisasi di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan bahwa meskipun terikat dengan system birokrasi, iklim komunikasi di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta berjalan dengan baik dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.

Terdapat beberapa faktor pada iklim komunikasi organisasi yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta, antara lain dukungan; pengambilan keputusan partisipatif; kejujuran, kepercayaan, dan kredibilitas; keterbukaan dan keterusterangan; serta tujuan kinerja yang tinggi. Dalam hal ini, dukungan menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta, karena sebagai makhluk sosial tentunya manusia tidak bisa bekerja sendiri sehingga memerlukan bantuan dan dukungan dari orang lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dianalisis oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memaksimalkan iklim komunikasi organisasi yang ada pada Balai Dikoat Keuangan Yogyakarta, yaitu :

- a. Berkaitan dengan pembagian *load* kerja, seharusnya load kerja tersebut bisa lebih disesuaikan lagi supaya tidak terjadi ketimpangan dalam pembagian tugas.
- b. Pemberian motivasi dan mentoring kepada para pegawai kedepannya bisa diselenggarakan secara rutin dan terprogram mengingat pentingnya hal tersebut terhadap semangat kerja pegawai.
- c. Kedepannya, pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta perlu ditambah lagi untuk kegiatan *refreshing* sehingga harapannya bisa menjadi media untuk memupuk rasa kebersamaan dan kerjasama bagi para pegawai.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2005). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- A.Smith, P. F., & Nurjanah. (2019). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Analisis Chi Square. *Jurnal Sorot*, 14(1).
- BPPK Kementerian Keuangan. (n.d.). *Profil Balai Diklat Keuangan Yogyakarta*.
- Clampitt, P. G. (2017). *Communication for Managerial Effectiveness: Challenges, Strategies, Solutions*. SAGE.
- Erry,D., Lestari, A.P % Asymar, H.H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9).
- Firmansyah, H., & Syamsudin, A. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak.
- Goldhaber, G. M. (1993). *Organizational Communication*. Mc Graw-Hill.
- Irawan, D., & Venus, A. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2).
- Kusuma, Satria. (2017). Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Pimpinan dalam Mewujudkan Misi Perusahaan. *Jurnal Perspektif Komunikasi*, 1(1)
- Kriyantono, R. (2006). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Liliwari, A. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. PT. Bumi Aksara.
- Masmuh, A. (2008). *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. UPT Penerbitan UMM.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2016). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. W., & Faules. (2015). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* . PT Remaja Rosdakarya.
- Pangumpia, F. (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado. *Jurnal Acta Diurna*, 2(2).

- Rizki, M. S. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (KPC) Sangatta-Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Socioscientia*, 8(1), 24.
- Rohim, S. (2009). *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam dan Aplikasi*. Rineka Cipta.
- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo.
- Santoso, A. (2015). Iklim Komunikasi Organisasi di Hotel Savana Malang. *Jurnal E-Komunikasi Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Kristen Petra Surabaya*, 3(2).
- Sarosa, S. (2017). *Metodologi Pengembangan Sistem Informasi*. Jakarta: Indeks Jakarta.
- Sianturi, R., Wahyudin, U., & Suryana, A. (2019). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Komunikasi. *Jurnal Meta Communication*, 4 (1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.
- Susanto, E.H. (2010). *Kelambanan Reformasi Birokrasi dan pola Komunikasi Lembaga Pemerintah*. *Jurnal Aspikom*, 1(1).
- Syah, J. (2020). Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Wara Kota Palopo. *Jurnal Ilmu Komunikasi PROGRESSIO*, 1(2).
- Tafsir Web. (n.d.). *Surat Ali Imran Ayat 159*.