

Organizational Communication Climate at PT Jangkar Emas Teguh Sidoarjo

[Iklim Komunikasi Organisasi di PT Jangkar Emas Teguh Sidoarjo]

Nanda Indra Swari Maryani¹⁾, Ainur Rochmaniah^{*.2)}

¹⁾Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ainur@umsida.ac.id

Abstract. *This study discusses the organizational communication climate at PT Jangkar Emas Teguh Sidoarjo. This research is motivated by the existence of miscommunication that occurs in corporate organizations. This study aims to find out how the organizational communication climate that occurs at PT Jangkar Emas Teguh Sidoarjo. This research uses qualitative research with descriptive qualitative type. This study took data sources by interviewing 5 people as resource persons at PT Jangkar Emas Teguh Sidoarjo. This study uses data analysis by Miles and Huberman by looking at data reduction, data presentation and verification. The research results obtained indicate that there is interaction from members of the organization that has not yet created a good organizational communication climate..*

Keywords - *Organizational communication climate; Organizational climate; Organizational communication*

Abstrak. *Penelitian ini membahas tentang iklim komunikasi organisasi pada PT Jangkar Emas Teguh Sidoarjo. Penelitian ini dilatar belakangi dari adanya miskomunikasi yang terjadi pada organisasi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana iklim komunikasi organisasi yang terjadi pada PT Jangkar Emas Teguh Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis kualitatif deskriptif. Penelitian ini mengambil sumber data dengan mewawancarai 5 orang sebagai narasumber di PT Jangkar Emas Teguh Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan analisis data Miles dan Huberman dengan melihat reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Hasil penelitian yang didapat menunjukkan adanya interaksi dari anggota organisasi yang masih belum menciptakan iklim komunikasi organisasi secara baik.*

Kata Kunci - *Iklim komunikasi organisasi; Iklim organisasi; Komunikasi organisasi*

I. PENDAHULUAN

Dalam keseharian kegiatan komunikasi dapat ditemui dimana saja, baik dalam lingkungan keluarga, lingkungan sosialisasi masyarakat hingga lingkungan kerja. Komunikasi dalam dunia kerja juga termasuk ke dalam lingkup kegiatan organisasi, sehingga dapat disebut juga dengan komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi meliputi kepuasan organisasi, iklim komunikasi, kualitas media, kemudahan mendapatkan komunikasi, penyebaran informasi, muatan informasi, kemurnian pesan dan budaya organisasi [1].

PT Jangkar Emas Teguh Sidoarjo merupakan perusahaan dagang yang bergerak dibidang distributor ban. Perusahaan ini mempunyai 20 karyawan dan memiliki 4 divisi yaitu marketing, gudang-pengiriman, keuangan dan retail, agar perusahaan dagang ini mampu bersaing secara unggul maka perlu adanya kerja sama tim yang baik antar sesama rekan kerja maupun pimpinan. Interaksi dalam kerjasama tim tersebut dapat menciptakan adanya suasana dalam organisasi. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada PT Jangkar Emas Teguh Sidoarjo, ada beberapa fenomena yang terjadi seperti kontra divisi marketing dengan divisi gudang mengenai penjualan barang yang tidak memperhatikan stok dan konfirmasi stok barang terlebih dahulu dengan pihak gudang. Masalah divisi marketing dengan divisi keuangan, dapat dilihat dari seberapa banyak pengambilan order barang sebelum melunasi tagihan customer yang menumpuk. Kurang adanya kesadaran tanggung jawab dari kedua belah pihak antara divisi gudang dan retail mengenai stok produk dan pengiriman, hal ini menyebabkan keduanya saling lempar tanggung jawab dan saling menyalahkan. Lalu konflik divisi keuangan dengan karyawan lain ketika adanya pengajuan pembelian barang, hal ini dikarenakan dari pihak divisi keuangan harus mengajukan konfirmasi pembelian terhadap kepala keuangan terlebih dahulu, yang mana kepala keuangan sedikit slowrespon. Adanya konflik antara sub divisi dari keuangan yaitu tim penagihan dengan leadernya, penyebabnya adalah kerja tim penagihan yang tidak optimal sehingga berdampak pada pemasukan dan penurunan citra bagi perusahaan.

Dari Januari 2022 sampai Juni 2023 dalam jangka 18 bulan telah tercatat 18 karyawan telah resign dan 4 karyawan diberhentikan, mereka berasal dari berbagai divisi. Alasan yang diketahui dari para karyawan saat resign berbedabeda, mulai dari eksternal maupun internal. Alasan internal yang peneliti ketahui, karyawan merasakan tekanan

pekerjaan yang tidak sesuai dengan upah yang diberi. Lingkungan kerja yang kurang sehat membuat karyawan sering merasa tidak nyaman, terutama saat menyampaikan sebuah informasi. Sering terjadi adanya perbedaan pemahaman perspektif sehingga muncul adanya miskomunikasi antara satu dengan yang lain. Adanya perbedaan gaya bicara masing-masing individu, juga mempengaruhi suasana kerja terhadap individu lain. Fenomena ini yang melatar belakangi penelitian iklim komunikasi organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh [2] dari Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Sumatera Barat diketahui bahwa iklim komunikasi organisasi yang berlangsung masih berjalan kurang kondusif. Hal ini ditilik dari gaya kepemimpinan delegatif kepala KUA sehingga menimbulkan adanya efek emosional antara pimpinan dengan bawahan dan juga tingkah laku budaya karyawan KUA. Dilihat dari hasil penelitian sebelumnya ini dapat kita ketahui bahwa iklim komunikasi memiliki pengaruh untuk menjadi hambatan adanya aktivitas pelayanan di KUA.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, peneliti terdahulu [3] yang berasal dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memiliki hasil positif dari penelitiannya. Hal ini juga membuktikan pengaruh iklim komunikasi dinilai penting dalam organisasi. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dengan hasil wawancara komandan batalyon dan anggota kompi, menghasilkan pernyataan bahwa iklim komunikasi organisasi yang berada di Batalyon cukup baik.

Lain metode dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh [4] menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menguji teori dari Redding dan Dennis, yang menyatakan bahwa iklim komunikasi Sebagian besar terdiri dari persepsi karyawannya mengenai kualitas sebuah hubungan dan komunikasi dalam organisasi, dan dari tingkat keterlibatan dan pengaruh [5]. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi di PT. Starindo Anugerah Abadi adalah iklim komunikasi organisasi tinggi.

Menurut Keith Davis (1985). Iklim organisasi merupakan lingkungan manusiawi dalam kerangka mana karyawan-karyawan organisasi melaksanakan pekerjaan. Kita tidak dapat menyentuhnya, tetapi nyata adanya. Seperti udara di sebuah ruangan, iklim organisasi mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi. Pada gilirannya, iklim dipengaruhi oleh segala yang terjadi di dalam organisasi. Ini betul-betul konsep kesisteman. Segala kata-kata yang ditujukan kepada masyarakat (misalnya 'anak buah'), segala macam sikap pimpinan puncak, kebijakan-kebijakan organisasi, dan hal-hal lainnya semuanya ter-ramu membentuk 'iklim' dalam setiap Lembaga [6].

Hillreiger dan Slocum (Jablin, 1987) berpendapat bahwa iklim komunikasi organisasi berperan penting sebagai efiseiensi berjalannya organisasi terhadap anggota dan lingkungannya. Indikator iklim komunikasi organisasi berpacu pada kepercayaan, pembuatan keputusan, keterbukaan, memahami dan tujuan berkinerja tinggi. Berikut penjelasan mengenai indikator iklim komunikasi menurut redding dalam [7] :

1. Kepercayaan, anggota organisasi memiliki rasa percaya pada dirinya dan dapat dipercaya.
2. Pembuatan keputusan, anggota berpartisipasi dan berkontribusi membuat keputusan yang nantinya memiliki pengaruh nyata terhadap organisasi.
3. Keterbukaan, anggota memiliki keterusterangan dalam menyampaikan dan menerima informasi.c
4. Hubungan Komunikasi, anggota mendukung dan memahami hubungan komunikasi terhadap atasan, bawahan, maupun sesama rekan anggota lain.
5. Kinerja tinggi, perhatian dalam tujuan kinerja yang disampaikan dengan jelas dan tegas kepada anggota organisasi, sehingga mampu mewujudkan visi misi perusahaan.

Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan seperti adanya krisis kepercayaan dalam pemberian tanggung jawab terhadap karyawan[8]. Kurangnya ikut serta karyawan dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dan menjadi tanggung jawab karyawan. Adanya ketidak jujuran karyawan dalam penyampaian amanah konsumen terhadap perusahaan, sehingga hal ini menjadikan iklim komunikasi organisasi tidak sehat. Kurangnya komunikasi secara transparan antar divisi yang menjadikan komunikasi antar karyawan kurang terbuka. Karyawan yang kurang mendengarkan arahan dan informasi dari atasan maupun sesama karyawan, sehingga terjadi ketidak nyamanan yang timbul. Hal itu, membuat para karyawan melupakan tujuan berkinerja tinggi. Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan mendeskripsikan iklim komunikasi organisasi PT Jangkar Emas Teguh Sidoarjo

II. METODE

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah kualitatif, yang disajikan dalam bentuk deskriptif. Merupakan metode penelitian yang menggunakan pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan telaah dokumen. Menurut Kim, Sefcik, dan Bray [9] bahwa Penelitian deskriptif kualitatif difokuskan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang terkait dengan pertanyaan siapa, apa, dimana, dan bagaimana suatu peristiwa atau pengalaman terjadi hingga akhirnya dikaji secara mendalam untuk menemukan pola-pola yang muncul pada peristiwa

tersebut (Yuliani, 2018: 84). Menggunakan teknik purposive sampling sebagai penentuan syarat informan subyek dari penelitian ini adalah karyawan PT. Jangkar Emas Teguh Sidoarjo dengan objek iklim komunikasi organisasi sebagai studi penelitian, melibatkan 1 direktur dan 4 karyawan dari masing-masing divisi, sehingga terkumpul 5 orang sebagai informan.

Teknik pengumpulan data riset ini berupa : 1) Observasi, peneliti masuk ke dalam lingkungan riset secara langsung untuk melakukan pengamatan pada subjek. 2) Wawancara, dilakukan kepada supervisor (SPV) dan beberapa admin dengan memberikan pertanyaan terkait dengan konsep diri dari pribadi individu karyawan terhadap iklim komunikasi organisasi. 3) Dokumentasi, pengumpulan data. Teknik analisis data menggunakan Miles dan Huberman yang meliputi: 1) Reduksi Data, cara penentuan memilah data yang diperlukan dan melepaskan data yang dirasa tidak perlu. 2) Penyajian Data, data yang disajikan berupa teks yang bersifat naratif. 3) Verifikasi, setelah adanya data pendukung yang valid dan konsisten maka akan menghasilkan kesimpulan yang kredibel, kemudian penarikan kesimpulan. [10]

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan penelitian, peneliti datang langsung ke kantor PT Jangkar Emas Teguh Sidoarjo, bertemu secara langsung dengan Direktur, Marketing Supervisor, Senior Administration, Admin Retail dan Sopir Pengiriman. Setelah dilakukan pengamatan dan wawancara kepada anggota organisasi PT Jangkar Emas Teguh dapat diketahui bahwa adanya iklim komunikasi organisasi yang terjadi sebagai berikut :

A. Kepercayaan

Kepercayaan merupakan sikap rasa percaya terhadap dirinya, maupun terhadap anggota organisasi di lingkungannya agar terbangun iklim komunikasi yang baik melalui kepercayaan sesama anggota organisasi [11]. Seperti yang disampaikan oleh beberapa informan melalui wawancara peneliti, mengenai kepercayaan sebagai berikut :

Informan 1 sebagai Direktur PT Jangkar Emas Teguh “Kepercayaan bagus kok, karna kerjasama juga sudah bagus. Kalau rekan ke saya baik sih ndak ada masalah, setau saya ya mbak. Pentingnya kita percaya ke mereka, mereka juga bakal enjoy dengan pekerjaannya”.

Informan 2 sebagai Marketing Supervisor PT Jangkar Emas Teguh, “yang penting kita tau cara kita berkomunikasi dan menempatkan diri dengan atasan maupun rekan kerja. Saya yakin dengan rekan kerja saya, karena mereka tau jobdesc seperti apa yang mereka kerjakan. Karna saya percaya dengan temen-temen, mereka juga mempercayai diri mereka sendiri. Kalau semisal mereka ngga mampu, mungkin karena tidak ada kepercayaan dari pimpinan. Istilahnya “wah pimpinan sudah mempercayakan tugas ini kepada saya, jadi saya juga harus bertanggung jawab di dalamnya” jadi kepercayaan pimpinan itu juga mempengaruhi kepercayaan pada karyawannya”.

Informan 3 sebagai Senior Administrasi PT Jangkar Emas Teguh “Pastinya atasan memiliki ekpektasi tinggi terhadap karyawannya, supaya karyawan itu bisa membantu perusahaan lebih maju dan supaya karyawan juga bisa menaruh loyalitas terhadap perusahaan, jadi atasan sudah menaruh kepercayaannya pada pegawai. Kalau saya dengan rekan kerja ada yang saya percaya ada juga yang kurang, karena tergantung kinerjanya dia seperti apa, bisa tidak dia menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sama juga kalau atasan ke kita, kalau semisal ada pekerjaan yang tidak selesai dengan baik, ya mungkin kepercayaan atasan akan berkurang ke kita”.

Informan 4 sebagai Admin Retail dan Grosir Jangkar Auto Retail “Saya mempercayai rekan kerja kemungkinan sekitar 70%. Kalau dengan atasan saya 100% yaa sepenuhnya percaya dengan beliau, karena ya beliau mengayomi karyawan-karyawannya”.

Informan 5 sebagai Pengiriman Barang PT Jangkar Emas Teguh “Sangat percaya, karena dari awal rekan kerja kita saling bantu membantu dan saling mengerti. Begitupun dengan kepercayaan saya pada atasan, sama.”

Dalam penelitian ini menggambarkan bahwa atasan memberikan kepercayaannya terhadap pegawai agar kerjasama dalam tim mampu berjalan sesuai dengan visi misi perusahaan. Begitu pula pegawai terhadap atasannya, mereka menyadari bahwa dengan diberikannya tugas sebagai tanggung jawab merupakan bentuk kepercayaan atasan terhadap pegawai. Maka pegawai juga harus memenuhi rasa kepercayaan atasan terhadap dirinya, yang dapat ditunjukkan melalui hasil kerja secara maksimal. Sehingga ketika hal itu terjadi atasan dan para pegawainya memiliki rasa kepercayaan satu sama lain.

B. Pembuatan Keputusan

Pembuatan keputusan menjadi salah satu faktor dari terbentuknya iklim komunikasi. Karena dalam hal ini pembuatan keputusan bisa melibatkan anggota organisasi ataupun tidak, yang mana dampaknya akan dirasakan baik pada anggota organisasi maupun organisasi itu sendiri. Anggota bisa terlibat secara langsung maupun tidak dan mampu untuk mempengaruhi keputusan yang ada [12]. Seperti yang disampaikan oleh beberapa informan melalui wawancara peneliti, mengenai pembuatan keputusan sebagai berikut :

Informan 1 sebagai Direktur PT Jangkar Emas Teguh “Kita sih menampung masukan dari semua pihak ya. Nggak mungkin juga semua pimpinan itu benar semua, itu nggak mungkin. Kadang yang kerja secara langsung dilapangan itu juga lebih banyak kasih kita masukkan juga, karena dia yang mengerjakan tiap harinya. Mungkin lebih enak kalau seperti ini, seperti ini, nah ini kan mesti yang harus kita tampung juga. Kita juga ga bisa, ini harus sesuai sama instruksi saya, kan itu semua ga mungkin. Semua harus ada feedbacknya juga”.

Informan 2 sebagai Marketing Supervisor PT Jangkar Emas Teguh “ya, saya selalu berdiskusi dengan teman-teman dan mencari jalan keluarnya bersama”.

Informan 3 sebagai Senior Administrasi PT Jangkar Emas Teguh “Mungkin dulu sering diajak untuk diskusi ya dengan atasan. Tapi kalau sekarang kita ambil keputusan dulu, kita kerjakan nanti kalau ada hasilnya seperti apa baru kita laporan ke atasan. Sudah baik atau belum, semisal hasilnya belum baik ya enakya bagaimana. Kalau dengan rekan kerja kita sering kok diskusi, bahkan lintas divisi, jadi tidak kita putuskan sendiri.”

Informan 4 sebagai Admin Retail dan Grosir Jangkar Auto Retail “Ya sering sih, karena saya juga memiliki peran penting di bidang tersebut, jadi kalau diskusi dengan atasan ya lumayan sering karna saya dibagian order produk. Begitu pula dengan teman-teman, apalagi soal stock produk karena yang pegang 2 orang”.

Informan 5 sebagai Pengiriman Barang PT Jangkar Emas Teguh “Sering sih kalau diskusi sama bosnya. Beliau juga bilang, pak wawan atur aja gimana baiknya kan pak wawan yang ada di lapangan untuk pengiriman.”

Dalam penelitian ini, pembuatan keputusan yang terjadi bisa dikatakan berjalan dengan baik dan tidak diputuskan secara sepihak. Meskipun pembuatan keputusan dilakukan secara vertikal melalui pimpinan divisi dan tidak secara langsung pada direktur, tapi masukan dari pegawai dipertimbangkan bahkan dapat direalisasikan sesuai dengan kondisi dilapangan. Direktur sebagai pimpinan juga tidak mau asal memutuskan permasalahan yang ada, apa lagi jika itu tidak selaras dengan kondisi lapangan dan memberatkan pegawainya. Karena menurut direktur apabila diputuskan secara sepihak hal ini tidak akan membuahkan solusi, bahkan bisa menjadi tekanan terhadap pegawainya dan menjadi beban emosi.

C. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan hubungan yang ada dalam organisasi, hal inilah yang mampu membuat organisasi berjalan dengan baik dan sesuai dengan visi misi [13]. Seperti yang disampaikan oleh beberapa informan melalui wawancara peneliti, mengenai keterbukaan sebagai berikut :

Informan 1 sebagai Direktur PT Jangkar Emas Teguh “Sudah sih mbak, keterbukaannya sudah sangat bagus. Balik lagi kepercayaan, kalau kita menaruh kepercayaan semua yang disampaikan juga terbuka”.

Informan 2 sebagai Marketing Supervisor PT Jangkar Emas Teguh “Ya saya sering banget diskusi dengan temen-temen, jadi menurut saya sudah terbuka. Paling tidak saya mengingatkan juga tugas pokok pekerjaan mereka itu seperti apa. Kalau ada yang perlu diselesaikan ya diselesaikan waktu meeting evaluasi, masalah pribadi dihilangkan dahulu kita professional di pekerjaan”.

Informan 3 sebagai Senior Administrasi PT Jangkar Emas Teguh “Sesama karyawan sepertinya masih ada yang belum terbuka sih, seperti contohnya kalau ada yang melakukan kesalahan, yaa namanya manusiawi mereka malu atau gimana sesekali mereka menutupi kesalahan itu. Tapi juga ga menutup kemungkinan ada yang terbuka banget, dia cerita problem dan kendalanya saat kerja itu apa, jadi ya tergantung orangnya. Kalau keterbukaan atasan terhadap karyawan ya ada cuma melalui perantara, jadi saya sendiri juga harus pinter-pinter ngolah kata menyampaikan informasi kepada rekan-rekan. Kalau untuk bawahan ke atasan mungkin masih belum sepenuhnya terbuka ya, karna kalau ada masalah seperti komplain dari toko, mereka masih berusaha untuk diselesaikan sendiri dan kalau bisa jangan sampai atasan tau, padahal ya atasannya sudah sangat terbuka kepada mereka. Mungkin karena mereka masih segan ya ke atasan”.

Informan 4 sebagai Admin Retail dan Grosir Jangkar Auto Retail “Saya dengan atasan sudah terbuka, ada masalah saya sampaikan. Kalau kita buat salah terus takut sih iya ya, tapi harus bisa menyampaikan ke atasan. Apalagi kalau kesalahan kita saat input data, ya mau tidak mau harus disampaikan karena beliau yang punya akses”.

Berdasarkan hasil wawancara dari penelitian keterbukaan ini, dapat kita ketahui bahwa direktur perusahaan memiliki sikap terbuka terhadap karyawannya melalui rasa kepercayaan yang diberikan. Begitu pula supervisor marketing dengan team dan atasannya, supervisor menganggap hal ini terbuka karena seringnya berjalan sebuah diskusi. Akan tetapi lain dengan pandangan yang dimiliki senior administrasi, menurutnya masih kurang keterbukaan yang mana kalau dilihat bersumber dari kelalaian tanggung jawab rekan kerjanya dan rasa hormat ataupun malu terhadap atasan.

D. Hubungan Komunikasi

Hubungan komunikasi yang baik dalam organisasi mampu membangun dan menjaga perasaan sesama anggota organisasi. Seperti sikap dukungan terhadap sesama anggota ataupun atasan, hal ini dapat membuat anggota merasa lebih dihargai dan dirasa penting kehadirannya [14]. Seperti yang disampaikan oleh beberapa informan melalui wawancara peneliti, mengenai hubungan komunikasi sebagai berikut.

Informan 1 sebagai Direktur PT Jangkar Emas Teguh “Kita kan pastinya tanya lagi ya, ada kendalanya apa, kok ini nggak berjalan. Ya mungkin saya masih belum jelas, kita perlu jelaskan lagi. Mungkin dari situ kalau memang dari saya atau mungkin dari pipinannya masih belum paham juga, mungkin ada leadernya bantu memberikan instruksi atau bisa ngajarinlah.”

Informan 2 sebagai Marketing Supervisor PT Jangkar Emas Teguh “Kalau dengan team sales saya akan menyampaikan sebisa mungkin, jangan ikut campurkan masalah personal dengan perusahaan, berlakulah secara profesional didalam perusahaan. Diluar perusahaan kalau anda mau menyelesaikan masalah personal ya monggo, karena apa, agar saat bekerja kita juga enak dijalan. Kalau untuk team admin mungkin masih kurang ya, karena masih ada jobdesc yang tumpang tindih, kan jadi kurang enak juga komunikasinya”.

Informan 3 sebagai Senior Administrasi PT Jangkar Emas Teguh “Kalau hubungan berkomunikasi baik ya, Cuma ada beberapa individu yang kurang paham saat mendapat sebuah tugas atau informasi, sehingga menimbulkan perbedaan persepsi. Kalau hubungan perusahaan dengan karyawannya sendiri saya rasa perusahaan sudah sangat terbuka ya dengan pegawainya, bahkan perusahaan juga membantu memfasilitasi apabila ada kendala, yaa saling supportlah”.

Informan 4 sebagai Admin Retail dan Grosir Jangkar Auto Retail “Kalau hubungan komunikasi sih baik sih, pokoknya jaga aja jangan sampek kita missskom, yaa balik lagi dengan cara keterbukaan”.

Informan 5 sebagai Pengiriman Barang PT Jangkar Emas Teguh “Hubungannya baik, karena disini sesama rekan kerja juga sangat memberi dukungan. Seperti contohnya apabila saya ada perlu dengan bagian keuangan tapi bagian keuangan tidak bisa dihubungi, yaa saya dibantu dengan temen-temen divisi penjualan agar saya bisa terhubung pada bagian keuangan”.

Hubungan komunikasi yang terjadi dalam penelitian ini dapat dilihat pada direktur perusahaan yang mampu ikut andil dalam memberikan ulang informasi apabila ada anggota yang tidak memahami informasi dan tugas perusahaan, maupun ikut serta memberikan solusi apabila diperlukan. Bentuk dukungan itulah yang menunjukkan pada anggota organisasi bahwa pimpinan mampu membantu anggotanya melaksanakan tugas. Sama halnya kepada sesama pegawai, setiap anggota organisasi yang ada mampu bertindak untuk saling memberikan dukungannya satu sama lain.

E. Kinerja Tinggi

Informan 1 sebagai Direktur PT Jangkar Emas Teguh “Yang pertamakan kerja sesuai SOP, terus harus ada inisiatif dalam bekerja. Jadi jangan cuman, oke ini kayak gini, yaudah ini aja, jalan seperti ini. Kan ga harus seperti itu, karna berkembang terus kan mbak, kita juga ga mau kan seperti ini terus, kita juga mau berkembang. Kalau dari karyawan atau kita sendiri ngga ada inisiatif dalam kerja, ga ada kasih masukan, dan kalau kerja semua asal kerja kan ga mungkin bisa berjalan lurus”.

Informan 2 sebagai Marketing Supervisor PT Jangkar Emas Teguh “Tugas sudah di jelaskan, cuman balik lagi tergantung dari personal yang menangkapnya bagaimana. Untuk mengatasi kinerja itu baiknya diadakan evaluasi entah itu 2 bulan sekali atau bagaimana, dari semua divisi, jadi kita dengan jobdesc juga tidak saling tumpang tindih”.

Informan 3 sebagai Senior Administrasi PT Jangkar Emas Teguh “Cukup baik ya, karna perusahaan juga menyediakan fasilitas kepada karyawannya seperti pulsa, akomodasi dan penginapan. Hal ini cukup mampu ya menunjang kinerja karyawan. Mungkin juga bisa ya diadakan evaluasi team, dan kita di ingatkan kembali dengan jobdesc kita agar kinerja kita juga bisa maksimal. Kalau reward pada karyawan untuk menunjang kinerja mungkin bisa dilihat dari penambahan uang insentif dan makan bersama kali ya.”

Informan 4 sebagai Admin Retail dan Grosir Jangkar Auto Retail “Kalau kinerja ya mungkin dari sistem kerjanya juga perlu diperbaiki. Cara memperbaikinya saya kurang paham, mungkin atasan bisa memberikan solusi nantinya. Sama ini sih healing aja biar otak juga fresh kalau balik kerja, duluan juga pernah gitu makan-makan dan liburan, yaa lumayan membantulah menaikkan mood kerja.”

Informan 5 sebagai Pengiriman Barang PT Jangkar Emas Teguh “Ada sih kadang masih ada diluar jobdesc saya, tapi itu yang bermasalah pihak vendor ekspedisi, bukan perusahaan kita. Ya kita sebagai karyawan juga harus taulah bertindak seperti apa. Kalau semangat sih kita tetap semangat, karena tergantung dari diri kita sendiri. Kalau ownernya baik ya kita juga harus baik”.

Hasil wawancara dalam penelitian kinerja ini mampu menjelaskan bahwa kinerja yang terjadi pada PT Jangkar Emas Teguh menurut direktur perusahaan masih berjalan kurang maksimal, hal ini dilihat pada kurangnya inisiatif pegawai dalam kerja. Kurangnya inisiatif kerja pada pegawai inilah yang menyambungkan hasil wawancara dengan supervisor yang mengatakan bahwa, adanya pekerjaan yang tidak dikerjakan sesuai divisi perusahaan. Sedangkan tumpang tindih yang ada saat mengerjakan pekerjaan, menjadikan kinerja perusahaan berjalan kurang efektif. Sejauh ini penghargaan dan dukungan pimpinan juga mampu mempengaruhi kinerja pada pegawai.

Pembahasan :

Berdasarkan hasil wawancara penelitian diatas interaksi dari anggota organisasi masih belum menciptakan adanya iklim komunikasi organisasi secara baik. Dari dimensi keterbukaan dan kepercayaan terjadi konflik tidak ada sifat terus terang sesama rekan kerja saat terjadi masalah. Bila dikerucutkan bersumber pada kurangnya kesadaran tanggung jawab pada individu yang mana apabila keterbukaan ini belum terpenuhi maka akan berdampak juga pada dimensi kepercayaan dan juga mempengaruhi dimensi kinerja. Pada dimensi kinerja juga mengalami kurangnya inisiatif dari individu dalam organisasi yang apabila ditarik benang juga berasal dari kesadaran tanggung jawab pekerjaan, karena apabila individu karyawan telah sadar secara penuh akan tanggung jawabnya maka secara otomatis karyawan sudah memiliki rasa inisiatif dalam bekerja.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eddo Kharisma (2019) yang berfokus pada iklim komunikasi organisasi. Hanya saja dalam penelitian Eddo lebih mendalami peran pimpinan pada iklim komunikasi organisasi. Menggunakan dimensi kepercayaan, pembuatan keputusan, keterbukaan dan hubungan komunikasi tanpa memasukkan dimensi kinerja pada penelitiannya. [15]

IV. SIMPULAN

Komunikasi di PT Jangkar Emas Teguh dalam menciptakan iklim komunikasi dapat dikatakan masih kurang berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat melalui kurang tercukupinya dimensi iklim komunikasi organisasi yang ada. Dari ke 5 dimensi diatas hanya 1 yang mampu terpenuhi yaitu dimensi pembuatan keputusan. Dalam dimensi kepercayaan, keterbukaan, hubungan komunikasi dan kinerja pada organisasi ini masih terbilang kurang terpenuhi yang dapat kita ketahui dari hasil wawancara tersebut. Apabila iklim komunikasi berjalan dengan baik, maka seharusnya memenuhi beberapa dimensi tersebut. Jadi iklim komunikasi organisasi yang telah terjadi di PT Jangkar Emas Teguh adalah pembuatan keputusan yang melibatkan kepercayaan pimpinan terhadap karyawan. Hal itu mampu membuat karyawan merasa nyaman karena dianggap kehadirannya, dengan ikut serta memberikan saran agar perusahaan dapat berkembang. Iklim komunikasi organisasi akan berjalan dengan baik apabila anggota organisasi memiliki pandangan positif, begitupun sebaliknya. Maka untuk mencapai beberapa dimensi keberlangsungan iklim komunikasi organisasi berjalan dengan baik, membutuhkan konsep diri sudut pandang positif. Peneliti berharap agar penelitian selanjutnya bisa meneliti konsep diri yang mempengaruhi adanya iklim komunikasi dalam organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada pimpinan dan pegawai PT Jangkar Emas Teguh Sidoarjo yang memberikan kesempatan untuk penelitian sebagai tugas akhir.

REFERENSI

- [1] H. Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- [2] F. I. Dani, A. Nupiah dan R. Mastanora, "Iklim Komunikasi Organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Hiliran Gumati Kabupaten Solok," *Riset Keagamaan, Sosial dan Budaya*, vol. 4, 2022.
- [3] R. Ginting dan T. Jumariono, "Iklim Komunikasi Organisasi di Batalyon Infanteri 100/Raider Kodam I/Bukit Barisan," *Konferensi Nasional Ilmu Sosial dan Ilmu Politik FISIP UMSU*, 2016.
- [4] A. Sugiarto, G. Priyowidodo dan I. I. Indrayani, "Iklim Komunikasi Organisasi di PT Starindo Anugerah Abadi Surabaya," *E-Komunikasi*, vol. 6, 2018.
- [5] G. M. Goldhaber, *Organizational Communication*, 1993.
- [6] A. Hardjana, "Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi," *Jurnal Ilmu Komunikasi*, vol. 3, no. 1, pp. 1-36, Juni 2006.
- [7] G. M. Goldhaber, "Organizational Communication," 1993.
- [8] G. Marvin, "Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Kecamatan Mapanget Kota Manado," *e-journal "Acta Diurna"*, vol. Volume V, no. No.3, 2016.
- [9] F. Dani, A. Nupiah dan R. Mastanora, "Iklim Komunikasi Organisasi Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok," *Istinarah: Riset Keagamaan, Sosial dan Budaya*, vol. 84, no. (2), p. 138, 2022.
- [10] T. Agus, "Pemberdayaan Masyarakat Melalui Community Development Program Pos Pemberdayaan Keluarga PT. Holcim Indonesia Tbk Pabrik Cilacap," *KomuniTi*, vol. Vol. VI, no. No. 2, September 2014.

- [11] A. Santoso, "Iklim Komunikasi Organisasi," *Jurnal E- Komunikasi*, vol. 3[2], pp. 2-3, 2015.
- [12] A. Dede, "Keterkaitan Keterbukaan Komunikasi, Penghargaan Dari Pimpinan dan Partisipasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, p. 31 – 52, 2015.
- [13] R. Mohammed dan A. Hussein, "Communication Climate and Organizational Performances: A Comparison Studies Between Two Public Organizations.," *ournal Faculty of Communication and Modern Languages University Utara Malaysia*, 2018.
- [14] M. Arni, "Komunikasi Organisasi.," 2011.
- [15] E. Candra, "PERAN PIMPINAN MENCIPTAKAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI "Studi Deskriptif Kualitatif Komunikasi Organisasi Kepemimpinan di Kantor Kecamatan Sawit Boyolal",," *Naspub*, 2019.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.