

IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN ACEH (BKA)

M.Nur, Alwi Ibrahim, Razimah

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik,
Universitas Iskandar Muda Banda Aceh
Gmail: mnur910@gmail.com

Abstract

The Aceh Civil Service Agency (BKA) as an organization that provides employee services has characteristics that are not the same as other organizations. The existence of these characteristics causes the organizational communication climate at BKA to be different from other organizations, especially the employees who must be served by BKA. This research aims to determine the use of organizational communication at the Aceh Civil Service Agency and to determine the organizational communication climate in improving the performance of Aceh Civil Service Agency employees. . The research uses qualitative methods with the main data collection tools in the form of observation, interviews and documentation. The research results show that the use of organizational communication at the Aceh Civil Service Agency can be seen from the aspect of vertical communication as vertical communication usually uses a combination of communication methods (oral, written and broadcast) which allows for the absorption of information more easily and clearly. Horizontal communication is essential for coordinating work between parts of an organization. However, the parts themselves may hinder horizontal communication. Cross-channel communication is used when people at the top levels of an organization are people who have listening skills, gather feedback and can be trusted. The organizational communication climate in improving the performance of Aceh Civil Service Agency employees is related to the clarity of tasks more often experiencing unpleasant treatment from employees with higher task clarity. Clarity of results can be seen in the Aceh Civil Service Agency (BKA) organization, there is no difference in status in carrying out tasks, because the leadership treats all employees the same. The time required for employees to complete tasks is relatively short.

Keywords: Organizational Communication Climate, Employee Performance

Abstrak

Badan Kepegawaian Aceh (BKA) sebagai organisasi yang menyediakan pelayanan pegawai memiliki karakteristik yang tidak sama dengan organisasi lainnya. Adanya karakteristik tersebut menyebabkan iklim komunikasi organisasi yang ada di BKA berbeda dengan organisasi lain, terutama pegawai yang harus dilayani oleh BKA.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penggunaan komunikasi organisasi pada Badan Kepegawaian Aceh dan untuk mengetahui iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Aceh. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan alat pengumpulan data utama berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan komunikasi organisasi pada Badan Kepegawaian Aceh dapat dilihat dari aspek komunikasi vertikal sebagai komunikasi vertikal yang biasanya menggunakan kombinasi cara berkomunikasi (lisan, tertulis dan tayangan) yang memungkinkan terjadinya peyerapan informasi dengan lebih mudah dan jelas. Komunikasi horizontal sangat penting untuk koordinasi pekerjaan antara bagian-bagian dalam organisasi. Akan tetapi bagian-bagian itu sendiri mungkin menghalangi komunikasi horizontal. Komunikasi lintas saluran digunakan bila orang-orang yang berada di level atas di suatu organisasi adalah orang-orang yang memiliki keterampilan mendengar, mengumpulkan feedback dan dapat dipercaya. Iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Aceh berhubungan dengan kejelasan tugas lebih sering mengalami perlakuan yang tidak menyenangkan dari pegawai yang kejelasan tugas lebih tinggi. Kejelasan hasil terlihat pada

organisasi Badan Kepegawaian Aceh (BKA) tidak terjadi perbedaan status dalam pelaksanaan tugas, karena pimpinan memperlakukan semua pegawai sama. Waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang tergolong cukup singkat.

Kata Kunci : Iklim Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya membutuhkan orang lain atau membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial sesama dalam kelompok dan masyarakat. Di dalam kelompok organisasi itu selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari pemimpin dan bawahannya.

Namun demikian, kedua belah pihak harus ada *two ways communications* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerjasama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, untuk cita-cita pribadi maupun cita-cita kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kerjasama tersebut terdiri dari berbagai maksud yang meliputi hubungan sosial/kebudayaan. Hubungan yang terjadi merupakan suatu proses adanya suatu keinginan masing-masing individu, untuk memperoleh suatu hasil yang nyata dan dapat memberikan manfaat untuk kehidupan yang berkelanjutan.

Berdasarkan fakta empirik yang diperoleh di lokasi penelitian melalui hasil observasi awal menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Aceh (BKA) sebagai organisasi yang menyediakan pelayanan pegawai memiliki karakteristik yang tidak sama dengan organisasi lainnya. Adanya karakteristik tersebut menyebabkan iklim komunikasi organisasi yang ada di BKA berbeda dengan organisasi lain, terutama pegawai yang harus dilayani oleh BKA. Fungsi paling utama dalam pelaksanaan tugas pegawai dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan dalam Badan Kepegawaian Aceh (BKA) maka dalam orientasi manajemen harus berfokus pada pelayanan pegawai. Karena BKA merupakan sarana pembinaan pegawai di Aceh, maka konteks seharusnya adalah arah pelaksanaan tugas pegawai adalah memberikan pelayanan kepada guru baik internal maupun eksternal.

Pegawai harus memberikan pelayanan semaksimal mungkin di dalam pemberian pelayanan kepada pegawai, di mana pegawai dituntut untuk bekerja profesional meski ada pegawai yang mengalami persoalan tetapi tidak sampai di bawa ke dalam pekerjaan, karena bukan tidak mungkin lembaga memperoleh citra yang buruk dari pegawai karena pelayanan yang tidak menyenangkan dari pegawai.

Akan tetapi, Badan Kepegawaian Aceh (BKA) menggunakan iklim komunikasi formal di mana komunikasi formal terjadi antar pegawai melalui garis kewenangan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Dari kewenangan tersebut merupakan sistem urat syaraf yang menyediakan saluran-saluran prosedur kerja, intruksi atau perintah dan gagasan serta umpan balik mengenai permasalahan pekerjaan yang ada di atas disampaikan ke bawah yaitu dari pimpinan tertinggi kepada pegawai bawahannya.

Namun demikian, pegawai Badan Kepegawaian Aceh (BKA) menggunakan komunikasi formal dan juga menetapkan saluran dimana komunikasi ke atas berlangsung misalnya pegawai bawahan menyampaikan ide-ide atau gagasan masalah pekerjaan yang melibatkan mereka. Dalam menggunakan komunikasi formal ini, sangat penting bagi manajemen menciptakan kondisi yang menyenangkan terjadinya komunikasi ke samping di antara pegawai pada tingkatan yang relatif sama dalam struktur organisasi yang mempunyai tugas sama dengan pegawai yang lain untuk meningkatkan pelaksanaan tugas yang maksimal serta mendorong antara satu bagian dengan bagian yang lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Komunikasi

Setiap ahli mendefinisikan komunikasi dari sudut yang berbeda, akan tetapi pada intinya adalah sama. Berelson dan Steiner mendefinisikan komunikasi adalah “penyampaian informasi, ide, emosi, keterampilan dan seterusnya melalui penggunaan simbol kata, gambar, angka, grafik dan yang lain-lain (Fisher, 2012: 10).

Dance mendefinisikan komunikasi dalam kerangka psikologi perilaku manusia yang luas menilai pendefinisian komunikasi manusia sebagai “pengungkapan respon melalui simbol-simbol verbal, dimana simbol-simbol verbal itu bertindak sebagai perangsang (stimuli) bagi respon yang terungkap tadi (Fisher, 2012: 10).

Menurut Wilbur Schramm istilah *communication* berasal dari bahasa Latin *communis* yang artinya sama dengan *common*. Sehingga menurutnya jika kita mengadakan komunikasi dengan sesuatu pihak, maka kita menyatakan kita untuk memperoleh *communis* dengan pihak lain mengenai suatu objek, karena menurut Schramm, apabila kita berkomunikasi sebenarnya kita berusaha untuk membangun kebersamaan dengan seseorang, kita berupaya berbagi informasi, ide ataupun sikap.

2. Komunikasi Organisasi

Persepsi tentang komunikasi organisasi menurut Redding dan Sanborn menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahan ke atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi antara orang-orang yang sama level atau tingkatannya dalam organisasi, keterampilan dan berbicara mendengarkan menulis dan komunikasi evaluasi program (Muhammad, 2015 : 65).

Iklm komunikasi penting karena mengikat konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Menurut *Reeding* menjelaskan "iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi dalam menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi kebebasan kepada mereka dalam mengambil resiko, mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, menyertakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi mendengarkan dengan perhatian dan memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi, secara aktif memberi penyuluhan kepada anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting dalam mengambil suatu keputusan dalam organisasi, memberi dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan".

3. Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu (Handoko, 2010 : 135).

Mahsun (2012 :25) mendefinisikan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi, yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Menurut As'ad (2011 : 48) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

4. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Tingkat kinerja pegawai dalam instansi dapat bersumber dari berbagai hal seperti upah atau gaji pegawai yang dianggap penting sebagai faktor utama. Tidak hanya gaji saja yang dibutuhkan oleh pegawai tetapi faktor untuk memperoleh rasa aman, hubungan baik antara atasan dan bawahan dan dukungan untuk memperoleh harapan dan hal ini sering sekali disebut dengan iklim organisasi (David dan Newstrom, 2014 : 44).

Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja kerja pegawai adalah dengan cara berkomunikasi. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lainnya. Tidak ada manusia yang tidak terlibat komunikasi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dihindari, begitu juga halnya di dalam lembaga kantor.

Untuk memenuhi kebutuhan para pegawai, lembaga kantor yang memiliki fungsi manajemen harus mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis di antara lembaga dan pegawai. Hubungan harmonis sebaiknya dibina secara khusus dalam suatu fungsi dan divisi (bagian) yang memang bertugas mengatur *internal relations*. Fungsi tersebut dilakukan oleh Hubungan Masyarakat (humas) sebagai pengatur laku (*employee relations*).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian dilakukan untuk menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah dipahami dan lebih mudah disimpulkan. Semua hasil fakta sesuai dengan hasil riset dan kerja praktik di lapangan pada dasarnya selalu jelas dan faktual. Penelitian mengembangkan konsep dan penghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis seperti yang diungkapkan oleh Sutopo (2012 : 18) bahwa :

Riset kualitatif cenderung menggunakan analisa induktif. Data dikumpulkan bukanlah untuk mendukung atau menolak hipotesa yang diajukan sebelum penelitian, tetapi abstraksi disusun kekhususan-kekhususan yang telah dikumpulkan dikelompokkan bersama lewat pengumpulan data. Teori dikembangkan mulai di lapangan dari data yang terpisah-pisah, dan di atas bukti-bukti yang terkumpul yang saling terkait.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi. Fungsi pengamatan dalam penelitian ini adalah menjelaskan secara rinci gejala

ang terjadi. Pengamatan dilakukan secara pasif dengan fokus kegiatan pada pegawai BKA Aceh. Kemudian, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara yang dilakukan secara langsung dengan beberapa pegawai atau responden. Kemudian, peneliti juga menggunakan studi Pustaka yang bertujuan untuk mengimpulkan teori yang mendukung dengan berbagai macam buku, selebaran atau informasi non manusia

Analisis data dalam suatu penelitian adalah menguraikan atau memecahkan suatu permasalahan yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh kemudian diolah pokok permasalahan yang diajukan terhadap penelitian yang bersifat deksriptif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif interaktif. Dalam model interaktif ini komponen reduksi data dan penyajian data dilakukan secara bersamaan dengan pengumpulan setelah data terkumpul. Ketiga komponen tersebut akan beriteraksi untuk mendapatkan kesimpulan dan kesimpulan yang didapat dirasa kurang maka perlu adanya verifikasi dan penelitian kembali dengan mengumpulkan data di lapangan sebagaimana dikemukakan oleh Sutopo (2012: 98).

PEMBAHASAN

1. Penggunaan komunikasi organisasi pada Badan Kepegawaian Aceh

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal ini biasanya menggunakan kombinasi cara berkomunikasi (lisan, tertulis dan tayangan) yang memungkinkan terjadinya peyerapan informasi dengan lebih mudah dan jelas. Akan tetapi, pemahaman orang terhadap sesuatu hal lebih mudah diserap dan dipahami apabila sesuatu tersebut dapat diperlihatkan dan diperdengarkan atau dibacakan, sehingga akan lebih baik hasilnya dibandingkan dengan sesuatu yang dikomunikasikan, selain diperlihatkan juga sekaligus dipraktikkan.

Komunikasi verbal akan terjadi apabila respon terhadap symbol-simbol dapat diterjemahkan dengan baik. menurut Dance dalam Fisher, (2012: 10) mendefinisikan komunikasi dalam kerangka psikologi perilaku manusia yang luas menilai pendefinisian komunikasi manusia sebagai “pengungkapan terhadap respon yang diperoleh melalui simbol verbal, sehingga simbol-simbol verbal tersebut akan bertindak sebagai perangsang (stimuli) bagi respon yang terungkap tadi”.

Komunikasi vertikal merupakan komunikasi yang terjadi antara bawahan dengan pimpinannya. Penggunaan komunikasi vertikal ini akan selalu membantu

dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi yang lebih baik, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai BKA dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal sangat penting untuk koordinasi pekerjaan antara bagian-bagian dalam organisasi. Akan tetapi bagian-bagian tersebut memungkinkan untuk menghalangi komunikasi horizontal. apalagi organisasi yang lebih otoriter mengontrol dengan ketat komunikasi horizontal ini. Keterbatasan informasi akan menambah kekuasaan bagi pimpinan untuk berkuasa. Dengan meningkatkan keterbatasan komunikasi horizontal bawahan menjadi tergantung kepada informasi yang disampaikan secara horizontal.

Di sisi lain, penerapan komunikasi dalam sebuah organisasi memiliki tujuan yang akan dicapai. Dalam hal ini, Tujuan komunikasi dalam komunikasi ialah untuk saling pengertian (mutual understanding) hingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (frame of references) dan kesamaan pengalaman (field of experience) di antara anggota organisasi. Dari pengalaman-pengalaman komunikasi organisasi yang terjadi, perlahan-lahan akan membentuk suatu iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi merupakan persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi (Pace dan Faules, 2012: 155).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi horizontal sangat penting diterapkan, karena melalui komunikasi tersebut akan terjalin suatu interaksi yang baik sesama pegawai BKA. Di sisi lain, penerapan komunikasi organisasi juga dalam mempengaruhi iklim kerja dalam sebuah organisasi, sehingga pegawai dapat merasakan kenyamanan dalam melaksanakan tugasnya.

c. Komunikasi Lintas Saluran

Komunikasi lintas saluran digunakan bila orang-orang yang berada di level atas di suatu organisasi merupakan orang-orang yang memiliki keterampilan dalam mendengar, mengumpulkan feedback agar dapat dipercaya. Bila tidak ada komitmen untuk melakukan pendekatan-pendekatan tersebut maka akan terjadi "culture of silence" atau budaya diam dan atau "culture of silos" yang akan berlaku dalam organisasi, sehingga menimbulkan konsekuensi dampak yang serius untuk organisasi dengan tanpa peringatan awal, ini mungkin akan membawa krisis yang besar.

Namun demikian, iklim komunikasi organisasi akan mampu menciptakan pengalaman-pengalaman bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Dennis dalam Soemirat dan Ardianto (2015 : 69) menjelaskan bahwa iklim komunikasi organisasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keberadaan komunikasi organisasi dalam berbagai lintas saluran akan mampu mewujudkan iklim organisasi yg lebih nyaman dan aman. Hal ini terjadi karena iklim komunikasi merupakan kualitas pengalaman yang bersifat objektif lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi.

2. Iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Aceh
 - a. Kejelasan Tugas

Pegawai yang memiliki kejelasan tugas lebih rendah sering mengalami perlakuan yang tidak menyenangkan dari pegawai yang kejelasan tugas lebih tinggi. Hal ini terjadi karena mereka dianggap tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik. Di sisi lain, pegawai ini sering mengalami cemoohan dari pegawai yang merasa dirinya lebih mampu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasannya.

Iklim komunikasi penting karena mengikat konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Menurut Reeding dalam Muhammad (2015 : 666) menjelaskan "iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi dalam menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi kebebasan kepada mereka dalam mengambil resiko, mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab alam mengerjakan tugas-tugas mereka, menyertakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi mendengarkan dengan perhatian dan memperoleh informasi yang dapat dipercayai dan terus

terang dari anggota organisasi, secara aktif memberi penyuluhan kepada anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting dalam mengambil suatu keputusan dalam organisasi, memberi dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan".

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kejelasan tugas merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi yang lebih baik. Hal ini terjadi karena iklim komunikasi organisasi akan terbentuk dengan baik apabila seorang pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan jelas, sehingga mampu memberi kepuasan kepada pimpinannya.

b. Kejelasan Hasil

Pada organisasi Badan Kepegawaian Aceh (BKA) tidak terjadi perbedaan status dalam pelaksanaan tugas, karena pimpinan memperlakukan semua pegawai sama. Di sisi lain, perlakuan yang sama oleh pimpinan kepada pegawainya menunjukkan sebagai suatu yang sangat bijak dalam gaya kepemimpinannya. Dan hal tersebut merupakan salah satu contoh yang baik harus dimiliki oleh seluruh pimpinan instansi yang ada di Aceh.

Namun demikian, kejelasan hasil yang diperoleh setelah melaksanakan tugas dapat mempengaruhi kinerja pegawai BKA. Hal ini terjadi karena kinerja merupakan gambaran dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Dalam hal ini, Mahsun (2012 :25) mendefinisikan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi, yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai BKA dalam memperoleh kejelasan tugasnya. Oleh karena itu, penggunaan komunikasi organisasi yang tepat sangat penting dilakukan oleh pegawai BKA, sehingga tugas-tugas yang diselesaikan dapat memenuhi kejelasan yang lebih baik.

c. Waktu yang Dibutuhkan

Pegawai BKA telah mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang tergolong cukup singkat. Bahkan pegawai BKA mampu menyelesaikan tugas dalam jangka waktu satu hari. Hal ini dilakukan oleh pegawai BKA untuk mewujudkan iklim komunikasi organisasi yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai BKA untuk menjadi lebih baik.

Di sisi lain, menyelesaikan tugas dalam waktu singkat termasuk bagian dari komunikasi organisasi. Dalam hal ini, Devis dalam Moekijat (2013: 1) menjelaskan hubungan antara komunikasi dan organisasi itu yaitu "organisasi tidak dapat berdiri tanpa komunikasi. Apabila dalam suatu organisasi tidak ada komunikasi, maka anggota organisasi tidak dapat mengetahui apa yang sedang dikerjakan oleh rekan-rekan mereka, manajemen tidak dapat menerima informasi dan manajemen tidak dapat melakukan intruksi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dipahami bahwa antara komunikasi dan organisasi memiliki hubungan yang cukup erat. Sebab dalam sebuah organisasi para anggotanya selalu saling berkomunikasi, baik komunikasi yang berhubungan masalah pekerjaan maupun komunikasi sebagai bagian dari interaksi antar sesama pegawai di melaksanakan tugasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka dalam bab ini peneliti akan menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penggunaan komunikasi organisasi pada Badan Kepegawaian Aceh dapat dilihat dari aspek komunikasi vertikal sebagai komunikasi vertikal yang biasanya menggunakan cara berkomunikasi secara lisan, tulisan dan gambar yang memungkinkan terjadinya peyerapan informasi dengan lebih mudah dan transparan. Komunikasi horizontal sangat dibutuhkan dalam melakukan koordinasi pekerjaan antara bagian-bagian dalam organisasi. Akan tetapi bagian-bagian itu sendiri selalu memungkinkan untuk menghalangi komunikasi horizontal. Komunikasi lintas saluran akan digunakan ketika orang-orang yang berada di level atas di suatu organisasi memiliki keterampilan mendengar, mengumpulkan feedback dan dapat dipercaya.
2. Iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Aceh berhubungan dengan kejelasan tugas lebih sering mengalami perlakuan yang tidak menyenangkan dari pegawai yang kejelasan tugas lebih tinggi. Kejelasan hasil terlihat pada organisasi Badan Kepegawaian Aceh (BKA) tidak terjadi perbedaan status dalam pelaksanaan tugas, karena pimpinan memperlakukan semua pegawai sama. Waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang tergolong cukup singkat.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- As'ad, Mochd. (2001) *Administrasi Kantor*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Davis and Newstrom (2005) *Teori Organisasi dan Komunikasi*. Terjemahan oleh Gazali Rahman. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Face, Wayne dan Faules Don (2002). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fisher, Aubrey (2006). *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani (2000) *Komunikasi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Press.
- Mahsun (2006) *Manajemen Perkantoran*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Soemirat, Soleh dan Ardianto (2005) *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Bandung: Remaja rosdakarya
- Sutopo, HB. (2002). *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.