

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Nur Sholihatin¹, S. Bekti Istiyanto², Wiwik Novianti³

Universitas Jenderal Soedirman

Jl. Profesor DR. HR Boenyamin, Brubahan, Grendeng, Kec. Purwokerto^{1,2,3}

Email: nur.sholihatin@mhs.unsoed.ac.id¹, bekti.istiyanto@unsoed.ac.id²,
wiwiknovianti@gmail.com³

Abstract: *In organizations, communication is crucial. A conducive, excellent, and comfortable organizational communication climate is needed to increase employee performance and achieve organizational goals. However, the corporate communication climate can change when an organizational change causes the flow of communication not to run smoothly and is thought to affect the performance of employees and the organization. This study aimed to determine how the performance of the Banjarnegara Litbangkes Balai employees was affected by the organizational communication climate. A 4-choice Likert scale was selected as the measurement scale in this quantitative research, which used questionnaires as the data collection method. The research sample is a total population of 44 respondents. The data were analyzed using a linear regression test to determine the effect of the independent variables on the dependent variable. The findings show that the organizational communication climate influences the performance of the Banjarnegara Research and Development Center employees. The performance, which includes quality, quantity, timeliness, effectiveness, and independence in the workplace, can be influenced by the organizational communication climate, which consists of trust, cooperative decision-making, support, openness, and attention to high-performance goals.*

Keywords: *employee performance, organizational communication, organizational communication climate*

Abstrak: *Dalam organisasi, komunikasi sangat penting. Dibutuhkan iklim komunikasi organisasi yang kondusif, baik dan nyaman agar kinerja pegawai dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Namun iklim komunikasi organisasi dapat berubah saat terjadi perubahan organisasi yang menyebabkan aliran komunikasi tidak lancar dan diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai maupun organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi. Konsep iklim organisasi digunakan sebagai pisau analisis. Skala Likert 4 pilihan dipilih sebagai skala pengukuran dalam penelitian kuantitatif ini, yang menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data.. Sampel penelitian merupakan total populasi sebanyak 44 responden, data dianalisis menggunakan uji regresi linier untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil temuan menunjukkan bahwa kinerja pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi. Kinerja yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi yang terdiri dari kepercayaan, pengambilan keputusan kooperatif, dukungan, keterbukaan, dan perhatian terhadap tujuan kinerja tinggi.*

Kata Kunci: *iklim komunikasi organisasi, kinerja pegawai, komunikasi organisasi*

Pendahuluan

Keberhasilan sebuah organisasi dapat dilihat dari kinerjanya, karena kinerja merupakan total hasil yang sudah dicapai sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini juga berlaku untuk organisasi pemerintah, organisasi pemerintah dituntut untuk berkinerja baik, efektif dan efisien. Kinerja organisasi yang baik tentu tidak lepas dari kinerja pegawai yang mendukung pencapaian kinerja organisasi (Fahruri, 2020). Keberhasilan kinerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa aspek, dari beberapa kajian dan penelitian tentang kinerja organisasi menyebutkan bahwa hal yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi antara lain adalah sistem kepemimpinan, manajemen, lingkungan organisasi, iklim komunikasi organisasi, budaya organisasi, motivasi dan faktor lainnya (Dianiaty & Fairus, 2014; Rifa'i & Susanto, 2021; Rizki, 2016). Berdasarkan hal tersebut iklim komunikasi organisasi menjadi salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja, hal ini karena komunikasi merupakan satu hal yang tidak dapat terelakkan dalam berorganisasi, hubungan dan interaksi antar pegawai membuat sebuah iklim komunikasi organisasi dapat terbentuk.

Balai Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Banjarnegara (Balai Litbangkes Banjarnegara) adalah organisasi

pemerintah yang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan yang berkedudukan di Banjarnegara, sesuai dengan Permenkes 51 tahun 2020 mempunyai tugas melaksanakan penelitian dan pengembangan kesehatan serta memiliki keunggulan pengendalian Leptospirosis. Balai Litbangkes Banjarnegara saat ini dalam proses perubahan organisasi menjadi Balai Laboratorium Kesehatan masyarakat, proses perubahan ini tidak lepas dari terbitnya Peraturan Presiden Nomor 78 Tahun 2021 tentang Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) menyebutkan bahwa semua institusi Penelitian dan Pengembangan (Litbang) yang berada di Kementerian dan Lembaga harus terintegrasi dengan BRIN. Proses perubahan sudah mulai sejak tahun 2021, diawali dengan berubahnya Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan menjadi Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan (BKPK), sehingga saat ini Balai Litbangkes Banjarnegara berada di bawah BKPK Kementerian Kesehatan.

Berdasarkan data dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) nilai akuntabilitas kinerja Balai Litbangkes Banjarnegara pada tahun 2021 mengalami penurunan, data SAKIP tahun

2020 menunjukkan nilai sangat memuaskan (AA) namun pada tahun 2021 turun menjadi Baik (B). Menurunnya kinerja sebuah organisasi bisa disebabkan berbagai hal, salah satunya iklim komunikasi organisasi. Persepsi komunikasi dan peristiwa-peristiwa dalam organisasi yang terhubung dengan pesan membentuk iklim komunikasi organisasi (Pace & Faules, 2018). Saat organisasi tersebut mengalami perubahan dapat menyebabkan iklim komunikasi yang sudah terbentuk dalam organisasi bisa berubah, hal ini bisa diakibatkan karena aliran informasi yang tidak berjalan dengan lancar (Romadona & Setiawan, 2020). Pada tahun 1979, Karl Weick mengemukakan bahwa komunikasi berfungsi sebagai landasan untuk mengatur organisasi atau anggotanya dan mendorong pemikiran logis dalam memahami bagaimana manusia mengatur. Gagasan ini memandang organisasi sebagai kegiatan komunikasi organisasi daripada struktur yang terdiri dari berbagai posisi dan tugas. Kegiatan organisasi adalah interaksi yang berbeda antara anggotanya karena organisasi adalah sesuatu yang hanya dapat dicapai melalui kontak terus-menerus. (Littlejohn et al., 2012). Tiga asumsi yang mendasari teori ini adalah: (a) Organisasi manusia ada di lingkungan informasi; (b) ambiguitas informasi yang

diterima oleh suatu organisasi bervariasi; dan (c) organisasi manusia terlibat dalam pemrosesan informasi untuk mengurangi ambiguitas informasi.

Komunikasi di Balai Litbangkes Banjarnegara relatif baik, terdapat sarana berkomunikasi berupa Whatsapp (WA) grup yang berisi seluruh pegawai baik yang ASN maupun Non ASN, WA grup tersebut dijadikan sarana untuk berkomunikasi baik oleh pimpinan ke bawahan dan sebaliknya atau antar sejawat, disamping itu aliran informasi juga tersampaikan saat Apel pagi yang dilakukan setiap hari Senin pagi. Namun berdasarkan wawancara dengan 10 pegawai, 9 pegawai menyebutkan bahwa informasi tentang perubahan organisasi tidak jelas sehingga menyebabkan informasi yang di terima tidak utuh dan menyebabkan situasi menjadi tidak nyaman untuk bekerja.

Organisasi manusia dianggap ada dalam lingkungan informasi, menurut asumsi teori informasi organisasi. Weick mengklaim bahwa anggota organisasi bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan informasi ini. (West & Turner, 2008). Untuk mencapai tujuan organisasi, individu organisasi harus memproses informasi. Ketika terjadi perubahan dalam organisasi, lingkungan informasi yang dibentuk oleh kesepakatan komunikasi

antar anggota komunikasi ini juga akan berubah (Sianturi et al., 2019). Perubahan struktur organisasi dan proses kerja di lingkungan pemerintahan berdampak buruk terhadap iklim komunikasi organisasi dan berdampak tidak langsung terhadap lingkungan informasi yang terjadi di dalam organisasi. Balai Litbangkes Banjarnegara sedang mengalami transformasi organisasi yang mengubah lingkungan informasi. Perubahan ini mempengaruhi iklim komunikasi organisasi, yang ternyata berdampak pada kinerja karyawan. Hipotesis dari penelitian ini adalah diduga tidak terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara (H0) dan diduga terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara (H1).

Produktivitas pegawai akan meningkat dan kepuasan kerja akan hadir berkat iklim komunikasi organisasi yang efektif, yang juga akan mendorong kinerja organisasi dan pegawai. (Hamsal, 2021; Hutagalung & Ritonga, 2018; Winardiani, 2015) Setiap organisasi perlu memiliki lingkungan organisasi yang kondusif, baik, dan nyaman untuk mencapai tujuan bersama karena dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Pangumpia, 2013; Sianturi et al., 2019). Iklim

komunikasi organisasi yang baik mencakup kepercayaan, kejujuran, pembuatan keputusan bersama, keterbukaan, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan-tujuan kinerja tinggi (Pace & Faules, 2018).

Berbeda dengan studi sebelumnya, yang satu ini berfokus pada dampak iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di organisasi pemerintah yang mengalami transformasi.

Penulis mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya yang telah dipublikasikan di jurnal dan terkait dengan topik penelitian, termasuk karya Melia yang diterbitkan pada tahun 2018. Sementara kedua penelitian tersebut meneliti dampak iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja, ada satu perbedaan penting di antara mereka, Studi ini berfokus pada dampak iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di perusahaan pemerintah yang mengalami perubahan organisasi yang signifikan, berlawanan dengan studi sebelumnya yang dilakukan di bisnis swasta. Penelitian selanjutnya yang dijadikan referensi adalah penelitian yang dilakukan oleh Septina yang di publikasikan pada tahun 2020, penelitian tersebut meneliti tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap komitmen

organisasi, kesamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang iklim komunikasi organisasi, namun dalam penelitian tersebut berfokus pada pengaruhnya terhadap komitmen organisasi sedangkan pada penelitian ini adalah pada kinerja pegawai. Dua penelitian tersebut sama-sama membahas tentang iklim komunikasi organisasi namun kebaruan dalam penelitian ini adalah pada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

Adanya penurunan kinerja organisasi yang diduga salah satunya disebabkan oleh perubahan iklim komunikasi organisasi akibat perubahan organisasi penting untuk diteliti, berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma positivisme/kuantitatif. Paradigma positivis dimulai dengan landasan teori, pendapat profesional, dan pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya. Dari situ permasalahan dikonstruksi untuk mendapatkan justifikasi (verifikasi) atau penolakan berupa dokumen data dari lapangan (Bungin, 2011). Paradigma ini berusaha

memvalidasi atau menyangkal suatu teori atau hipotesis. Dengan bantuan data lapangan, hipotesis diuji dalam penelitian ini. Gaya penelitian ini disebut penelitian penjelasan, dan ini bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel yang diteliti dan hubungannya satu sama lain dengan menguji hipotesis yang dikembangkan (Sugiyono, 2013).

Pemilihan lokasi dilakukan dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu tersebut antara lain berdasarkan fenomena yang ada pada lokasi tersebut, dan manfaat penelitian yang didapat apabila dilakukan di lokasi tersebut (Bungin, 2011). Lokasi penelitian yang dipilih adalah Balai Litbang Kesehatan Banjarnegara yang merupakan salah satu satuan kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan yang berada di Jawa Tengah. Sampel dalam penelitian ini menggunakan total populasi atau sensus, artinya keseluruhan total populasi menjadi sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini ASN Balai Litbangkes Banjarnegara yang berjumlah 44 responden.

Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner, kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik tertentu (Siregar, 2014). Skala

pengukuran yang digunakan adalah skala likert 4 pilihan (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, Sangat Setuju). Variabel iklim komunikasi organisasi terdiri dari 15 pertanyaan dan variabel kinerja terdiri dari 10 pertanyaan.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, Analisis data pada penelitian ini adalah uji validitas untuk melihat kesahihan alat ukur dengan menggunakan *Pearson Product Moment*, uji reliabilitas untuk memastikan alat ukur dapat dipercaya dan di andalkan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dan uji regresi linier untuk menguji pengaruh variabel Iklim komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian diolah dari data primer hasil kuesioner yang disebarkan ke responden penelitian berjumlah 44 responden, responden merupakan pegawai negeri sipil yang bekerja di Balai Litbangkes Banjarnegara. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2023. Data yang diperoleh dari kuesioner terdiri dari dua macam data yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang ingin diketahui mengenai keadaan diri responden yang menjadi sampel dalam

penelitian, data responden yang diambil terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Data responden dari penelitian ini disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik responden penelitian

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase(%)
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	18	40.9
- Perempuan	26	59.1
Usia		
- <30 tahun	1	2.3
- 30-39 tahun	18	40.9
- 40-49 tahun	22	50.0
- ≥ 50 tahun	3	6.8
Pendidikan		
- S3	1	2.3
- S2	12	27.3
- S1/DIV	21	47.7
- D3	7	15.9
- SMA	3	6.8

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS

Tabel 1. menampilkan karakteristik responden, Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai perempuan lebih banyak dibandingkan pegawai laki-laki. Dibandingkan dengan jumlah karyawan laki-laki yang berjumlah 18 orang, terdapat 26 karyawan perempuan atau 40,9% dari total pegawai. Dalam hal distribusi usia, 50% karyawan berusia antara 40 dan 49 tahun, diikuti oleh mereka yang berusia antara 30 dan 39 tahun (18 orang atau 40,9%), mereka yang berusia di bawah 30 tahun, dan mereka yang berusia 50 tahun ke atas. (3 orang, atau 6,8%). Lulusan SI/DIV sebanyak 21 orang atau 47,7%, S2 sebanyak 12 orang atau 27,3%, D3

sebanyak 7 orang atau 15,9%, SLTA sebanyak tiga orang atau 6,3%, dan yang tertinggi hanya satu orang lulusan S3 atau 2,3% untuk tingkat pendidikan.

Data penelitian mencakup lima indikator iklim komunikasi organisasi—kepercayaan, pengambilan keputusan bersama, dukungan, kepercayaan, dan perhatian terhadap tujuan kinerja tinggi—yang kemudian diturunkan menjadi 15 pertanyaan pada skala Likert dengan empat pilihan. Variabel kinerja karyawan dikurangi menjadi lima indikator untuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja yang kemudian dikurangi menjadi 10 pertanyaan. Uji validitas, uji reliabilitas, dan uji regresi linier dilakukan setelah semua data penelitian diolah dan diteliti.

Uji Validitas

Instrumen penelitian telah dilakukan uji validitas dengan menggunakan *Pearson Product Moment*, di mana jika nilai *r* tabel lebih dari *r* hitung, maka instrument tersebut dinyatakan valid, dan jika nilai *r* hitung kurang dari atau lebih kecil dari *r* tabel maka pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid (Siregar, 2014). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel dengan derajat bebas ($df = n-2$, di mana *n* adalah jumlah sampel). Nilai

$df=44-2$, $df=42$. Nilai *r* tabel untuk df 42 adalah 0,304. Pada variabel iklim komunikasi organisasi terdapat 15 item pertanyaan. Hasil uji validitas data untuk variabel iklim komunikasi organisasi (X) ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)

Kode	r hitung	r tabel sig 5%	Hasil
X1	0.867	0.304	Valid
X2	0.788	0.304	Valid
X3	0.769	0.304	Valid
X4	0.718	0.304	Valid
X5	0.907	0.304	Valid
X6	0.797	0.304	Valid
X7	0.833	0.304	Valid
X8	0.707	0.304	Valid
X9	0.645	0.304	Valid
X10	0.811	0.304	Valid
X11	0.744	0.304	Valid
X12	0.727	0.304	Valid
X13	0.731	0.304	Valid
X14	0.722	0.304	Valid
X15	0.634	0.304	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS

Tabel 2. menunjukkan pertanyaan dari variabel iklim komunikasi organisasi berjumlah 15 item dengan kode X1-X15, hasilnya menunjukkan semua item valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk variabel iklim komunikasi organisasi karena hasil *r* hitung lebih besar dari *r* tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Kode	r hitung	r tabel sig 5%	Hasil
Y1	0.808	0.304	Valid
Y2	0.867	0.304	Valid
Y3	0.833	0.304	Valid
Y4	0.875	0.304	Valid
Y5	0.748	0.304	Valid

Y6	0.688	0.304	Valid
Y7	0.834	0.304	Valid
Y8	0.806	0.304	Valid
Y9	0.691	0.304	Valid
Y10	0.342	0.304	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS

Hasil uji validitas variabel kinerja (Y) ditampilkan dalam Tabel 3. Pada variabel ini terdiri dari 10 item pertanyaan yang diuji dengan kode Y1-Y10. hasilnya menunjukkan semua item valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk variabel kinerja pegawai karena hasil r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan dan dipercaya disebut sebagai reliabilitas (Bungin, 2011). Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah instrumen penelitian reliabel atau tidak, dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas harus memenuhi kriteria yaitu suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 (Siregar, 2014).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Komunikasi Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.934	15

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS

Uji reliabilitas terhadap variabel iklim komunikasi organisasi dengan 15 item pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 4. Nilai Alpha Cronbach menunjukkan hasil 0.934 ini artinya 15 item pertanyaan tersebut reliabel karena lebih dari 0.6.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.913	10

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja ditampilkan dalam Tabel 5. terhadap 11 pertanyaan variabel kinerja yang dinyatakan valid, hasil nilai Alpha Cronbach menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0.6 yaitu 0.913 sehingga item tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Regresi Linier

Uji regresi linier untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen, variabel independent dalam penelitian ini adalah iklim komunikasi organisasi, sementara variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Uji regresi yang dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji t. Hasil dari uji normalitas.

Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal; sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dianggap berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas penelitian ini adalah nilai signifikansi sebesar 0,109. Hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Jadi data terdistribusi normal secara normal, maka praduga atau kondisi model regresi telah terpenuhi.

Uji heteroskedastisitas merupakan uji selanjutnya yang dilakukan dengan menggunakan metode rank Spearman. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, tidak ada masalah heteroskedastisitas, yang menjadi dasar untuk mencapai penilaian dalam uji heteroskedastisitas menggunakan Rank Spearman. Temuan uji heteroskedastisitas Rank Spearman

menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Iklim komunikasi Organisasi adalah 0.913, dimana berdasarkan pengambilan keputusan diatas maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi 0.913 lebih besar dari 0.05.

Selanjutnya akan dilakukan uji t untuk memvalidasi hipotesis. Pertanyaan penelitian menanyakan apakah iklim komunikasi organisasi berdampak pada kinerja pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara (H0), atau apakah berdampak pada kinerja pegawai pada instansi tersebut. (H1). Ada dua metode untuk menentukan apakah hipotesis itu benar: membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05 dan memutuskan apakah iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja atau tidak. Tidak ada pengaruh jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Cara kedua adalah membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel; jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka iklim komunikasi berdampak pada kinerja pegawai; sebaliknya jika nilai t hitung lebih rendah dari t tabel, maka tidak ada pengaruhnya. Tabel 7. menampilkan temuan pengujian hipotesis.

Tabel 7. Hasil Uji hipotesis dengan menggunakan uji t

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.506	3.408		1.909	.063
1 Iklim Komunikasi Organisasi	.554	.077	.742	7.164	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 7. variabel iklim komunikasi organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 yang digunakan dalam uji hipotesis, hasil 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akibatnya, hipotesis H0 ditolak dan hipotesis H1 diterima. Membandingkan nilai t estimasi dengan tabel t adalah pendekatan kedua. Untuk menentukan nilai t tabel, terlebih dahulu harus melihat distribusi nilai t tabel. Derajat kebebasan (df) dihitung dengan menggunakan rumus $df = n - 2 = 44 - 2 = 42$. Nilai /2 adalah 0 dan 05/2 sama dengan 0,025. Kemudian dilihat pada distribusi nilai pada t tabel dan didapatkan hasil sebesar 2.018. Pada Tabel 8. Nilai t hitungnya adalah 7.164 ini artinya lebih besar dari nilai t tabel, dan hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,00 dan t hitung sebesar 7,164. Ini menyiratkan bahwa ketika iklim komunikasi organisasi meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat. Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Melia (Melia & Tamburian, 2018) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim komunikasi perusahaan dengan nilai signifikan kurang dari 0,05.

Kinerja dipengaruhi oleh iklim komunikasi perusahaan yang terdiri dari lima indikator: kepercayaan, pengambilan keputusan bersama, dukungan, keterbukaan, dan perhatian pada tujuan kinerja tinggi (Kriyantono, 2022). Kinerja mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil atau derajat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target,

atau kriteria yang telah diputuskan dan disepakati bersama (Robbins & Judge, 2017). Selama pelaksanaan tugas untuk pencapaian kinerja, pegawai membutuhkan kepercayaan sebagai landasan untuk bekerjasama dalam organisasi, pertukaran informasi akan semakin mudah saat ada kepercayaan, hal ini juga sejalan dengan teori informasi organisasi yang dikemukakan oleh Karl Weick bahwa organisasi merupakan suatu lingkungan informasi dimana organisasi dapat mencapai tujuannya bergantung pada informasi yang berfungsi efektif (Morissan, 2018). Komunikasi yang efektif dapat tercipta dari rasa percaya antar anggota organisasi (Wijaya et al., 2022), melihat hasil dari uji hipotesis diatas menunjukkan bahwa adanya kepercayaan antar pegawai baik dengan atasan, bawahan atau sesama rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengambilan keputusan bersama juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, saat pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan bersama berdampak positif pada kinerja pegawai (Panjaitan, 2018). Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan di Balai Litbangkes Banjarnegara juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai juga memberikan dampak

positif terhadap kinerja pegawai, baik dukungan dalam melakukan pekerjaan maupun dukungan terhadap kebijakan yang di ambil. Organisasi memberikan dukungan baik peningkatan kapasitas SDM maupun dukungan lain seperti sarana prasarana membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

Selanjutnya adalah keterbukaan, adanya keterbukaan dalam organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keterbukaan informasi dan pemberian akses yang sama untuk semua pegawai dalam hal akses informasi berpengaruh terhadap kinerja, ketika organisasi tidak memberikan informasi secara jelas dan tidak memberikan akses informasi kepada pegawai maka hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Sesuai asumsi teori Karl Weick bahwa informasi yang diterima oleh sebuah organisasi berbeda-beda dalam hal ketidakjelasan ini artinya dalam sebuah informasi terdapat ambiguitas atau ketidakjelasan, dikarenakan banyaknya informasi yang masuk dalam sebuah organisasi maka diperlukan interpretasi yang baik dalam pemaknaan informasi. Asumsi ketiga yang menyebutkan bahwa pemrosesan informasi yang dilakukan oleh organisasi memerlukan keterlibatan dari sekelompok orang yang terdapat dalam organisasi tersebut, ini artinya manusia sangat

berperan penting dalam pemrosesan informasi untuk mengurangi ketidakpastian dalam informasi, proses ini melibatkan semua anggota dalam organisasi. Kerjasama perlu dilakukan antar anggota organisasi untuk lebih memudahkan dalam penerimaan informasi dan mengurangi ambiguitas pada informasi yang diterima.

Terakhir, penelitian Prasetyo sebelumnya menemukan hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan, dengan tingkat keeratan hubungan yang rendah tetapi pasti, dan bahwa perhatian pada tujuan kinerja tinggi mempengaruhi kinerja karyawan dalam iklim komunikasi organisasi (Prasetyo et al., 2022). Dalam penelitian ini, penekanan pada tujuan kinerja tinggi berkaitan dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan untuk kinerja tinggi, dan untuk perusahaan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan, peningkatan kinerja sangat penting.

Simpulan

Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi yang meliputi kepercayaan, pengambilan keputusan bersama, dukungan, keterbukaan, dan perhatian terhadap tujuan kinerja tinggi berdampak pada kinerja karyawan yang meliputi

kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian pegawai di Balai Litbangkes Banjarnegara. Selain itu, ini mendukung studi sebelumnya tentang dampak iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pekerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dapat meningkatkan kinerja organisasi, Balai Litbangkes Banjarnegara perlu menciptakan iklim komunikasi organisasi yang kondusif dan nyaman. Kepercayaan antar pegawai harus ditingkatkan, pelibatan pegawai dalam pembuatan keputusan bersama, memberikan dukungan terhadap pegawai baik dukungan sarana prasarana maupun dukungan lain, keterbukaan informasi juga harus ditingkatkan, serta perhatian terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi yang dalam hal ini adalah perhatian organisasi terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan ilmu Sosial Lainnya* (Pertama, C). Kencana.
- Dianiaty, D., & Fairus, M. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan UIN SUSKA Riau. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 11(2), 297–304.
- Fahruri, R. F. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan

- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada KPRI Sejahtera Sutojayan Blitar Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 5(1). <https://doi.org/10.33474/jimmu.v5i1.6728>
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1). <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 204. <https://doi.org/10.24198/jkk.v6i2.16712>
- Kriyantono, R. (2022). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif: Disertai Contoh Praktis Skripsi, Tesis, dan Disertasi Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran* (cet. 10). Kencana.
- Littlejohn, S. W., Foss, K. A., & Oetzel, J. G. (2012). *Theories of Human Communication* (11th ed.). Waveland Press Inc.
- Melia, M., & Tamburion, H. H. D. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Koneksi*, 2(2), 441. <https://doi.org/10.24912/kn.v2i2.3921>
- Morissan. (2018). *Teori Komunikasi : Individu Hingga Massa* (Cetakan ke). Prenada.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2018). *Komunikasi organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (D. Mulyana (ed.); cet. 10). Remaja Rosdakarya.
- Pangumpia, F. (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado. *Journal "Acta Diurna,"* II(2), 1–10. <https://media.neliti.com/media/publications/90665-ID-pengaruh-iklim-komunikasi-organisasi-ter.pdf>
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52–60.
- Prasetyo, G. D., Hanny, H., & Subekti, P. (2022). Relationship Between Organizational Communication Climate and Employee Performance Rahsa Nusantara. *Jurnal Ilmi Komunikasi UHO: Jurnal Penelitian Kajian Ilmu Komunikasi Dan Informasi*, 7(3), 510–529.
- Rifa'i, A. A., & Susanto, J. (2021). Urgensi Variabel Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Penentunya Pada Manajemen Pendidikan Tinggi. *Edugama: Jurnal Kependidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6(1), 121–139. <https://doi.org/10.32923/edugama.v6i1.1372>
- Rizki, M. S. (2016). Analisis Faktor-Faktor

- yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (KPC) Sangatta-Kabupaten Kutai Timur. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 167.
- Robbins, S. P. ., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba.
- Romadona, M. R., & Setiawan, S. (2020). Communication of Organizations in Organizations Change's Phenomenon in Research and Development Institution. *Journal Pekommas*, 5(1), 91. <https://doi.org/10.30818/jpkm.2020.2050110>
- Sianturi, R. R., Wahyudin, U., & Suryana, A. (2019). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Komunikasi. *Metacommunication: Journal of Communication Studies*, 4(1), 12. <https://doi.org/10.20527/mc.v4i1.6281>
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif* (F. Hutari (ed.)). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- West, R., & Turner, L. H. (2008). *Pengantar Teori Komunikasi*. Salemba Humanika.
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393–402. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109>
- Winardiani, M. A. (2015). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pasca Merger di PT. Tumbakmas Niagasakti Cabang Semarang. *INTERAKSI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 117-122–122. <https://doi.org/10.14710/interaksi,4,2,117-122>