

# Faktor-faktor Pembentuk Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Mabat Kecamatan Bakam

Stisipol P12 Sungailiat Bangka  
[azindany32@gmail.com](mailto:azindany32@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini membahas bagaimana peran faktor-faktor pembentuk iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja perangkat Desa Mabat Kecamatan Bakam yang terdiri dari dukungan; pembuatan keputusan partisipatif; kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas; serta tujuan kinerja tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran faktor-faktor pembentuk iklim komunikasi dalam meningkatkan kinerja perangkat Desa Mabat Kecamatan Bakam. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif dengan metode wawancara terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya faktor dukungan antara atasan dan bawahan ataupun sebaliknya; adanya proses pembuatan keputusan partisipatif yang melibatkan seluruh pegawai; terbentuk rasa saling percaya antara pimpinan, bawahan dan sesama rekan kerja; adanya keterbukaan bawahan dan ketulusan pimpinan; serta jelasnya pemaparan tujuan kinerja tinggi. Setiap elemen berupaya menciptakan faktor pembentuk iklim komunikasi yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai, namun untuk meminimalisir ketidakdisiplinan pegawai dalam tingkat kehadiran yakni dapat dilakukan dengan ditingkatkannya peran pimpinan dalam mengontrol kinerja pegawai, memberikan teguran secara lisan atau tulisan, meningkatkan hubungan komunikasi interpersonal dan menerapkan sistem *reward* dan *punishment* kepada pegawai secara adil.

***Kata kunci: Iklim komunikasi; Komunikasi organisasi; Kinerja pegawai***

**ABSTRACT**

*Factors Shaping Organizational Communication Climate on the Performance of Mabat Village Apparatus, Bakam District*

*The research discusses how the role of the factors forming the organizational communication climate in improving the performance of the Mabat village apparatus, Bakam District which consists of support; participatory decision making; trust, confidence, and credibility; and high performance goals. The purpose of this study was to determine the role of the factors forming the communication climate in improving the performance of the Mabat Village apparatus, Bakam District. This study uses a descriptive qualitative research approach with structured interviews, observation, documentation and source triangulation methods. The results of the study indicate that there is a support factor between superiors and subordinates or vice versa; a participatory decision-making process that involves all employees; a sense of mutual trust is formed between leaders, subordinates and fellow co-workers; the openness of subordinates and sincerity of leadership; and clear presentation of high performance goals. Each element seeks to create factors that form a good communication climate to improve employee performance, but to minimize employee indiscipline in the level of attendance, that can be done by increasing the role of leadership in controlling employee performance, giving verbal or written warning, improving interpersonal communication relationships and implementing a reward system and punishment to employees fairly.*

**Keywords:** *Communication climate; Organizational communication; Employee performance.*

## PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial, membutuhkan individu lain untuk kelangsungan hidupnya. Dengan komunikasi, individu bisa saling menyampaikan, memberikan sinyal bahwa mereka saling berkaitan baik dari hubungan sosial atau apapun itu. Komunikasi identik dengan perbincangan atau aktivitas bicara baik secara verbal maupun nonverbal, bisa berupa bahasa, gerakan, bunyi atau lambang yang mewakili. Aktivitas dalam komunikasi dapat melahirkan makna diantara para pelaku komunikasi. Kesamaan makna tersebut boleh jadi bersangkutan dengan kesamaan persepsi yang dimiliki oleh pelaku komunikasi dalam mengartikan objek, kemudian didukung oleh persamaan latar belakang pengetahuan dan pengalaman.

Komunikasi bagi kehidupan bagaikan tiang pada sebuah bangunan, yang dapat menyanggah sehingga dapat berdiri dengan kokoh. Begitu pun peran komunikasi bagi sebuah keorganisasian. Organisasi bagi anggota organisasi merupakan penampung atau tempat anggota berembuk, bermusyawarah, bekerja sama secara wajar dan sistematis. Yang dimana menggunakan sumber daya berupa data, *money*, *material*, *machine*, *method*, *infrastructure* kemudian dapat

direncanakan, dipandu dan dikendalikan dengan cermat untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi akan melaksanakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, salah satunya Pemerintahan Kantor Desa Mabat yang terletak di Kecamatan Bakam. Kantor Desa Mabat mempunyai beberapa bagian atau divisi dalam menjalankan tugas tersebut. Dalam menjalankan tugasnya tidaklah semuanya berjalan dengan lancar. Kenyataannya pegawai Kantor Desa Mabat sering kali dihadapkan dengan persoalan-persoalan terkait iklim komunikasi organisasi.

Iklim komunikasi yang tercipta dalam organisasi tidak lepas dari adanya peran pimpinan sebagai atasan, peran pegawai sebagai bagian organisasi yang dipimpin dan rekan kerja sebagai *partner* dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk mengelola organisasi. Iklim komunikasi adalah suasana komunikasi di lingkungan organisasi bagian dalam organisasi yang dibentuk oleh pegawai, termasuk pandangan seluruh pegawai terhadap berita dan kejadian-kejadian yang terkait dengan pesan dalam organisasi. Adapun iklim komunikasi akan berpengaruh terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai

dalam organisasi (Irawan & Venus, 2016).

Pengaruh iklim komunikasi bagi kinerja pegawai sangatlah besar. Seperti bagaimana sikap mereka berinteraksi, kepada siapa mereka berinteraksi, bagaimana kinerja mereka, apa yang ingin menjadi tujuan yang akan di capai dan bagaimana sikap mereka untuk menyeimbangkan diri dengan organisasi yang dimana didalamnya mereka harus saling berhubungan dan bekerja sama baik itu untuk atasan, bawahan dan sesama rekan kerja.

Adapun peneliti melihat hubungan komunikasi sesama rekan kerja di Kantor Desa Mabat Kecamatan Bakam kurang baik. Terlihat dari wawancara yang sudah dilakukan peneliti tanggal 1 Maret 2021 kepada informan Aghnia Ahsana, dimana pada saat itu pegawai lebih memilih menanyai teknis pengerjaan surat kepada peneriman layanan daripada bertanya dan berkomunikasi dengan rekan kerjanya. Hal ini mencerminkan kurangnya kualitas komunikasi antar sesama rekan kerja di Kantor Desa Mabat dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja maupun menghambat pengoptimalan pencapaian visi misi organisasi.

Hubungan antara menciptakan iklim komunikasi yang baik dengan

kinerja organisasi ialah secara sederhana dapat dideskripsikan dengan melakukan komunikasi yang efektif dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di Kantor Desa Mabat Kecamatan Bakam. Sumber daya manusia ialah aset organisasi dalam unsur manusia. Dari data yang diperoleh peneliti, terdapat beberapa pegawai Kantor Desa Mabat pada bulan Januari tahun 2021 terhitung sudah delapan hari absensi dan seringnya pegawai meninggalkan ruangan kerja sebelum waktu istirahat kantor tiba. Ini merupakan salah satu ketidaksiplinan pegawai atau bentuk kurang bertanggung jawabnya pegawai terhadap pekerjaannya.

Kurang disiplinnya pegawai akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan tentunya jalannya organisasi. Dengan melakukan komunikasi dua arah yang berlandaskan keterbukaan dan kepercayaan yang dilakukan pimpinan kepada pegawainya akan dapat menyadarkan dan mengedukasi pegawai akan bahayanya hal tersebut bila dilakukan dalam menjalankan organisasi dan bahaya untuk karir pegawai itu sendiri. Dengan menciptakan iklim komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat membuat pegawai nyaman untuk bekerja dan pegawai

berusaha untuk menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya.

Komunikasi yang efektif dapat dibangun dengan iklim komunikasi yang baik. Menurut Redding, terdapat lima faktor pembentuk iklim komunikasi diantaranya; dukungan; pembuatan keputusan partisipatif; kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas; ketulusan dan keterbukaan; serta tujuan kinerja tinggi. Dalam lima faktor ini sudah terlihat pada faktor pembuatan keputusan partisipatif. Dimana dalam wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan Siti Aisyah 1 Maret 2021 menyatakan bahwa Pemerintah Desa Mabat menggunakan musyawarah untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul dan Kantor Desa Mabat mempunyai iklim komunikasi yang hangat yakni secara kekeluargaan.

Iklim komunikasi yang baik dapat meningkatkan *respect* pegawai terhadap organisasi, sebaliknya ketidaknormalan dan kesalahpahaman komunikasi akan membuat iklim komunikasi menjadi defensif sehingga akan berdampak pada kurangnya kinerja pegawai. Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang termasuk ke dalam pembentuk iklim komunikasi untuk meningkatkan kinerja pada pegawai di Kantor desa Mabat Kecamatan Bakam.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian jenis ini lebih menekankan pada pemahaman makna serta untuk menjabarkan dan mendeskripsikan fenomena, gejala atau peristiwa apa yang menjadi penelitian. Penelitian kualitatif memfokuskan proses dari pada hasil (Moleong, 2018). Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan peneliti ialah data primer dan data sekunder. Menurut Abdurrahmat Fathoni dalam Sari (2018) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data seperti observasi, wawancara dengan informan. Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan melakukan pengamatan di lapangan yaitu di Kantor desa Mabat Kecamatan Bakam. Dalam wawancara, peneliti memilih informan yang mempunyai kekuatan besar dalam argumennya sehingga nantinya informasi yang mereka berikan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun data sekunder adalah data pendukung atau pelengkap dari data primer. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah, studi literatur, internet, jurnal, skripsi dan dokumen dari Kantor desa Mabat Kecamatan Bakam. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah

dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti menggunakan observasi non partisipan yang dimana peneliti sebagai pengamat. Teknik wawancara yang dipakai peneliti ialah wawancara terstruktur (*structured interview*) yakni wawancara yang dilakukan dengan menyiapkan daftar pertanyaan terlebih dahulu. Adapun dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah profil Kantor Desa Mabat, foto kegiatan yang relevan dan data-data yang berkaitan dengan penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengamatan yang dilakukan peneliti untuk mengetahui iklim komunikasi yang berkembang pada Kantor Desa Mabat ialah dengan menyimak peristiwa dari interaksi komunikasi yang terjadi dengan unsur-unsur komunikasi yang terbentuk, kemudian diuraikan barulah dapat diungkapkan iklim komunikasi organisasi pada Kantor desa Mabat. Iklim komunikasi organisasi dalam Juandari (2016) menyatakan bahwa iklim komunikasi merupakan suatu penggambaran citra yang berpengaruh dan bersifat abstrak berasal dari perkumpulan kejadian yang disebut komunikasi organisasi. Peran serta iklim komunikasi sangatlah besar bagi

jalannya sebuah organisasi dan tentunya mempunyai visi misi yang hendak di capai. Dengan menciptakan iklim komunikasi yang baik, kemungkinan besar akan tercapainya tujuan organisasi.

Hubungan antara iklim komunikasi yang baik dengan tercapainya tujuan organisasi ialah karena adanya kinerja yang bagus dalam organisasi (Jaya, 2014). Dengan terciptanya iklim komunikasi yang baik dalam organisasi dapat memupuk kinerja pegawai, dimana pegawai dapat merasa nyaman, tenang, dan merasa pekerjaan yang dia kerjakan itu bukan beban. Adapun sebaliknya, ketika suasana dalam suatu organisasi dapat membuat pegawai kurang nyaman maka kinerja pegawai pun akan menurun.

Dalam iklim komunikasi menurut Redding dalam Prastia Tutik (2011) terdapat beberapa faktor pembentuknya diantaranya, faktor dukungan; faktor pembuatan keputusan partisipatif; faktor kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas; faktor keterbukaan dan ketulusan; dan faktor tujuan kinerja tinggi.

### 1. Faktor Dukungan

Iklim komunikasi yang mendukung dalam Kantor Desa Mabat dapat terlihat dari hubungan antara atasan dan bawahannya yakni Kepala desa dan perangkat-perangkatnya. Hal tersebut

berupa interaksi komunikasi yang suasananya kental akan keakraban bentuknya seperti tegur sapa, dukungan dalam pekerjaan yang dipererat dengan suasana layaknya kekeluargaan (Harjana, 2013).

Adapun dalam kinerja terdapat pegawai dirasakan sulit untuk menyelesaikan tugasnya, maka adan atasan yang memudahkan mereka. Kepala Desa pun tidak segan untuk memberikan arahan dengan bahasa memotivasi serta mendidik. Adanya pemimpin yang merangkul dan mendukung pegawainya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adanya kata pujian dan teguran yang bersifat positif dapat memperbaiki, memotivasi dan mendukung serta menumbuhkan gairah kerja pada pegawai. Dengan mempunyai pimpinan yang loyal kepada pegawainya maka pegawai pun akan lebih loyal kepada pimpinannya sehingga akan terbentuknya hubungan yang kuat didalamnya (Afandi., 2018).

## 2. Faktor Pembuatan Keputusan Partisipatif

Kantor desa Mabat merupakan sebuah organisasi di desa Mabat yang bersifat pemerintahan, dan berkaitan dengan peraturan dan kebijakan-kebijakan yang dapat diperoleh melalui pembuatan dan pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan merupakan

proses pemecahan masalah yang dapat menyangkut kebijakan dan melibatkan anggota didalam organisasi (Sullivan, 2012). Pemerintahan Kantor Desa Mabat dalam mengambil keputusan menggunakan jalan musyawarah yang melibatkan seluruh pegawai yang biasa mereka sebut dengan rapat koordinasi. Dalam pengikutsertaan tersebut mereka diharapkan dapat berkontribusi untuk menyumbangkan ide-ide baik itu berupa masukan, kritik dan lain sebagainya agar bisa terwujudnya tujuan organisasi yang diinginkan.

Rapat koordinasi secara teknis melibatkan seluruh pegawai Kantor Desa Mabat dimana dalam pelaksanaannya mereka diberikan hak untuk menyampaikan apa yang mau mereka sampaikan. Kemudian diambil jalan tengahnya atau solusi dalam bentuk voting (Prastia Tutik, 2011). Dalam musyawarah ini seluruh pegawai berperan aktif dan turut andil menyampaikan aspirasinya karena disana mereka diberikan kebebasan berpendapat. Adapun tujuan dari melibatkan pegawai dalam musyawarah ini ialah untuk mendidik pegawai agar lebih bijak dalam mengambil keputusan terkait pekerjaannya, sehingga dapat tercapainya kinerja yang optimal dari suatu kebijakan oleh keputusan bersama tersebut.

### 3. Kepercayaan, Keyakinan, dan Kredibilitas

Iklm komunikasi yang baik ditandai dengan adanya nilai kepercayaan anggota organisasi. Kepercayaan dalam Susanty (2013) merupakan persepsi yang terbentuk dalam segerombol orang yang didalamnya terbentuk kebersamaan untuk menumbuhkan interaksi secara terbuka dengan harapan bahwa integritas komunikasi seperti itu tidak dilanggar. Adapun usaha yang dilakukan oleh Kepala Desa Mabat untuk memberikan dan memperoleh kepercayaan ialah dengan menciptakan *chemistry* yang erat, mengayomi serta sikap loyal kepada pegawai. Salah satu sikap Kepala Desa Mabat ialah dengan mempercayai pegawai untuk mewakilinya dalam menghadiri suatu acara. Dengan ada hal seperti itu membuat pegawai merasa termotivasi karena menjadi salah satu pegawai yang dipercaya.

Tumbuhnya rasa kepercayaan antara pimpinan dan pegawai atau pegawai kepada pimpinannya akan membentuk iklim komunikasi yang nyaman penuh dengan keterbukaan dan kinerja pegawai akan semakin baik (Nugraheni, 2017). Adapun usaha yang diberikan pegawai kepada pimpinan dan rekan kerjanya adalah dengan bersikap jujur sehingga

pesan yang disampaikan dapat dipercaya sehingga lawan bicara dapat meyakini bahwa sang pembicara atau pegawai tersebut dapat diandalkan (Samodro & Lestari, 2018).

### 4. Keterbukaan dan Ketulusan

Iklm komunikasi dalam konteks nilai keterbukaan sering kita lihat hubungannya dengan komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas (Lenggawa, 2018). Iklim komunikasi pada nilai keterbukaan dan ketulusan di Kantor desa Mabat tergambar dari keterbukaan dalam akses informasi. Dimana jika terdapat pembaruan atau informasi apapun itu terkait internal di Pemerintahan Kantor Desa Mabat maka pimpinan akan mengkomunikasikannya dengan tulus, lugas dan dengan bahasa yang mudah dipahami. Jika berita terkait eksternal Pemerintahan Kantor Desa Mabat kepada masyarakat, maka pemberituannya melalui tempelan-tempelan yang ditempelkan pegawai di etalase-etalase Kantor Desa ataupun toko-toko di Desa Mabat.

Agar komunikasi berjalan lancar, seorang pemimpin perlu bersikap tanggap terhadap apa yang disampaikan oleh pegawai karena syarat keterbukaan ialah seorang pemimpin bersedia dalam menerima masukan dan kritikan yang disampaikan pegawainya. Dalam



komunikasi ke atas oleh pegawai kepada pimpinan ialah dengan komunikasi yang jujur dan seringkali pegawai tidak segan untuk berkeluh kesah kepada pimpinan. Adapun keterbukaan antara atasan pada bawahannya tergambar dari kerelaan atasan dalam mendengarkan setiap kesulitan yang dihadapi pegawainya yang dalam wawancara yang dilakukan peneliti mengenai ketulusan dalam mendengarkan keluhan. Adapun dari sudut pandang peneliti, keterbukaan atasan yakni Kepala desa terhadap bawahannya juga terlihat dari pintu ruang kerja Kepala desa selalu diusahakan untuk terbuka sehingga memudahkan pegawainya keluar masuk dan membuat mereka untuk merasa nyaman untuk bekerja satu sama lain serta menandakan tidak ada hal yang perlu dirahasiakan dalam pekerjaan mengenai organisasi tersebut.

Adapun faktor keterbukaan dalam Kantor Desa Mabat menunjuk ke arah yang bagus, terlihat dari desain ruang kerja para pegawai yang tidak memiliki sekat pemisah pada meja kerjanya sehingga memudahkan mereka untuk bisa mendiskusikan hal-hal yang dirasa perlu untuk didiskusikan. Suasana seperti ini telah mencirikan pada seluruh pegawai bahwa tidak ada yang perlu ditutupi dalam pekerjaan, semuanya

melakukan

saling terbuka untuk kelancaran pekerjaan, mereka dapat saling menguatkan ketika menghadapi kesulitan dan tidak segan melontarkan pertanyaan ataupun guyonan sebagai upaya merilekskan diri kepada rekan sekerja.

##### 5. Tujuan Kinerja Tinggi

Demi mencapai kemajuan organisasi, atasan berusaha mencari berbagai cara untuk memperoleh kinerja terbaik dari para pegawainya, caranya dengan menerangkan tujuan dan visi misi organisasi kepada seluruh pegawai. Dalam hal ini peran pimpinan sangat besar dengan memberikan pengertian dan memaparkan mengenai tujuan-tujuan kinerja karena hal ini penting sekali sebagai dasar pemahaman dan dapat memotivasi pegawai dalam berorganisasi (Al-fashli, 2010).

Pada faktor tujuan kinerja tinggi pada Kantor desa Mabat terlihat dari tingkat pemaparan yang diberikan atasan terhadap bawahan sangat baik yakni Kepala Desa memaparkannya secara detail berdasarkan tupoksi kerjanya masing-masing dan didukung adanya buku panduan dan tempelan atau pajangan di dinding-dinding Kantor Desa untuk memudahkan pegawai meresapi tujuan serta visi misi

organisasi dan memotivasi diri untuk memberikan kemampuan terbaiknya.

Adanya kejelasan pemaparan mengenai tujuan berkinerja tinggi akan menyinggung sejauhmana kesadaran berkinerja pegawai. Menurut Taguri dalam Juandari (2016) untuk meningkatkan kesadaran kualitas suatu organisasi dimulai dari manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia yang terlibat di dalam organisasi hingga barulah mendapatkan pencapaian kualitas kerja tersebut. Jika dalam organisasi terdapat kelalaian dan ketidaksiplinan dari anggota organisasi maka diperlukan ketegasan pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pemaparan yang sudah peneliti sampaikan melalui sub bab di atas maka dapat dijelaskan bahwa temuan dalam penelitian ini adalah bahwa iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja perangkat Desa Mabat Kecamatan Bakam berjalan kondusif. Setiap elemen organisasi berupaya menciptakan komunikasi yang baik secara kekeluargaan dan kebersamaan yang terlihat dari faktor dukungan; faktor pengambilan keputusan; faktor kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas; faktor keterbukaan dan ketulusan; faktor tujuan kinerja tinggi.

Pada faktor pertama, faktor dukungan. Terlihat atasan bersikap mengayomi pegawainya dengan memberikan dukungan dalam bentuk menumbuhkan motivasi kerja. Kepala Desa dan pegawai di Kantor Desa Mabat sadar untuk saling memberi dukungan dalam menciptakan iklim komunikasi yang nyaman dalam organisasi sehingga mereka saling menjaga keakraban dengan cara tegur sapa, memuji dan diberikan kebebasan. Kebebasan disini berarti pegawai dibebaskan untuk mempelajari hal-hal baru di Kantor Desa Mabat, tidak harus terfokus dengan pekerjaan yang diberikan tetapi pegawai boleh belajar kepada bagian atau staff-staff lainnya. Dengan adanya hal tersebut diharapkan dapat menumbuhkan kreatifitas pegawai dan menjadi pegawai yang *multitalent* sehingga mendorong inovasi dalam organisasi.

Faktor kedua, pembuatan keputusan partisipatif. Kantor Desa Mabat menggunakan musyawarah dalam pengambilan keputusan, biasa mereka sebut dengan rapat koordinasi. Dalam proses musyawarahnya semua pegawai diikut sertakan dan berperan aktif karena mekanisme pelaksanaan musyawarah atau rapat koordinasinya pegawai diberikan peluang untuk menyampaikan pendapat/ide/gagasan. Adapun cara

penentuan pengambilan keputusan digunakan cara voting, yakni pemilik atau suatu hal yang dapat menjadi jalur penyelesaiannya.

Faktor ketiga; kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas. Dalam faktor kepercayaan terlihat atasan dan bawahan saling menciptakan suasana komunikasi yang berlandaskan kepercayaan dan kejujuran. Adapun Kepala Desa yang memberikan kepercayaan kepada pegawainya khususnya di bagian administrasi. Sikap Kepala Desa menunjukkan kepercayaannya yakni dengan menyuruh pegawai untuk mewakilinya untuk menghadiri suatu acara, dan sikap pegawai dalam menjaga kepercayaan tersebut ialah dengan mengikuti perintah dan menyampaikan serta menjelaskan informasi yang didapati secara jujur dan berterus terang.

Faktor keempat, keterbukaan dan ketulusan. Dapat dilihat dari transparansi informasi baik itu komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah serta adanya pimpinan yang mau mendengarkan keluhan pegawainya. Dalam faktor keterbukaan ini, terdapat dimana momen pegawai dan Kepala Desa sering menghabiskan waktu bersama-sama baik itu waktu ketiksaistirahat ataupun pulang kerja untuk bercerita baik bersifat guyonan, ide/gagasan terkait pekerjaan ataupun keluh kesah mereka.

suara terbanyak akan menjadi pemenangnya bisa berupa kebijakan Disana mereka saling terbuka dan mendengarkan secara tulus apa yang dikomunikasikan sehingga terciptanya iklim komunikasi yang nyaman, dimana dengan itu dapat memperkuat ikatan silaturahmi. Faktor keterbukaan pegawai dan Kepala Desa juga didukung dengan desain ruangan kerja. Kondisi ruang kerja pegawai di Kantor Desa Mabat tidak mempunyai sekat pemisah, dan meja kerja antara satu dengan yang lainnya berdekatan tentunya diberikan space untuk jalan. Adapun yang terjadi di ruang kerja Kepala Desa, dimana Kepala Desa sering membuka pintu yang menandakan betapa terbuka dan tidak ada hal yang mencurigakan didalamnya sehingga dapat membuat pegawai nyaman dan tidak canggung untuk memulai komunikasi.

Faktor kelima, tujuan kinerja tinggi. Di Kantor Desa Mabat terlihat dari tingkat kejelasan pemaparan oleh Kepala Desa mengenai tujuan dan visi misi organisasi. Kantor Desa Mabat mempunyai *draft* atau buku panduan yang diberikan kepada seluruh pegawainya terkait pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai tersebut. Adapun usaha Kantor Desa Mabat untuk memudahkan pegawai menerapkan arah tujuan organisasi yang ingin dicapai

ialah dengan dipajang nya banner atau poster yang didalamnya menjelaskan visi misi organisasi.

## **PENUTUP**

Hasil penelitian tentang faktor-faktor pembentuk iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja perangkat Desa Mabat Kecamatan Bakam yang terdiri dari faktor dukungan; faktor pengambilan keputusan partisipatif, faktor kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas; faktor keterbukaan dan ketulusan; dan faktor tujuan kinerja tinggi berjalan dengan baik. ditemukan bahwa iklim komunikasi berjalan kondusif. Setiap elemen organisasi berupaya menciptakan komunikasi yang

baik secara kekeluargaan dan kebersamaan walaupun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan. Beberapa saran yang diharapkan dapat memaksimalkan iklim komunikasi organisasi yang positif di Kantor desa Mabat untuk kinerja pegawai, yaitu dengan peran pimpinan untuk mengontrol kinerja pegawainya, memberikan teguran secara lisan atau tulisan, meningkatkan komunikasi interpersonal kepada pegawai yang kurang disiplin dan menerapkan sistem *reward* dan *punishment* kepada pegawai secara adil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi.** (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja.*
- Al-fashli, S. H.** (2010). *Iklim Komunikasi Organisasi Perpustakaan Universitas Indonesia.*
- Harjana, A. A.** (2013). Iklim Komunikasi Keorganisasian. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 167–177. <https://doi.org/10.24002/jik.v4i2.226>
- Irawan, D., & Venus, A.** (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana The Effect of Organizational Communication Climate to The Employees Performance in the Family Planning. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122–132.
- Jaya, I.** (2014). *Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Yayasan Penerbit Pers Suara Muhammadiyah.*
- Juandari, L. A.** (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pindad (Persero). *Skripsi, Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pindad (Persero)*, 1–38.
- Lenggawa, V. A.** (2018). Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Anggota Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia. *DiMCC Conference Proceeding*, 1, 61–87.
- Moleong, L. J.** (2018). *Metode Penelitian Kualitatif* (38th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugraheni, H.** (2017). *Komunikasi Organisasi*. [http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/856/3/BAB II.pdf](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/856/3/BAB%20II.pdf)
- Prastia Tutik, D.** (2011). *Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Di Kejaksaan Negeri Klaten 2010.*
- Samodro, C. A., & Lestari, S. P.** (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Atasan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BMT Fosilatama. *Jurnal Egaliter*, 1(2).
- Sari, R. D.** (2018). *Implementasi pelayanan publik berbasis aplikasi smart netizen pada Kabupaten Lampung Tengah (Studi kasus Desa Buyut Udik Kecamatan Gunung Sugih).*
- Sullivan, L.** (2012). Human Communication. *The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.4135/9781412972024.n1213>
- Susanty, E.** (2013). Iklim Organisasi : Manfaatnya Bagi Organisasi. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan.*

