

Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Iklim Organisasi Pada Pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar-Riau

Oleh: Azrimul, Masyhuri, M.Psi.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Iklim Organisasi Pada Pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Iklim Organisasi Pada Pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 21 pegawai. Teknik analisa data diolah dengan menggunakan teknik korelasi Kendal tau. Skala komunikasi interpersonal diperoleh validitas sebesar 0,0145-0,7137 dengan reliabilitas 0,930. Skala iklim organisasi diperoleh validitas antara 0,1599-0,7046, dengan reliabilitas 0,848. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi, dengan koefisien korelasi sebesar 0,754 dan R^2 sebesar 0,529, dan F sebesar 148,32, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh sebesar 52,9% terhadap pembentukan iklim organisasi. Hipotesis penelitian adalah semakin tinggi komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin tinggi pula iklim organisasi yang dimiliki pegawai tersebut, dan sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal yang dimiliki pegawai tersebut, maka akan semakin rendah pula iklim organisasi yang dimiliki oleh pegawai.

Kata kunci: *Komunikasi Interpersonal, Iklim organisasi*

Pendahuluan

Latar Belakang

Pada dasarnya setiap manusia di dalam kehidupannya selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktifitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawa pada suatu keadaan yang memuaskan dari pada keadaan yang sebelumnya. Karena setiap orang menginginkan dirinya menjadi seorang yang berhasil dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Di dalam memilih pekerjaan apakah dikantor-kantor pemerintahan atau diperusahaan-perusahaan baik pria maupun wanita menyukai pekerjaan yang diminatinya, Kartono (2000: 211).

Sebagai makhluk kerja, manusia mempunyai kecenderungan untuk melakukan pekerjaan ataupun mempunyai kecendrungan untuk menyukai pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan tersebut tidaklah sama antara yang satu dengan yang lainnya, namun pada intinya pekerjaan yang dilakukan seseorang erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan dirinya. Jika seseorang dapat memenuhi kebutuhannya dalam bekerja ia akan dapat menciptakan suasana kerja yang baik. Untuk bisa mengatur, mendayagunakan, dan mengarahkan pegawai, seorang atasan harus mampu

berkomunikasi secara baik dan lancar agar pegawai merasa dihargai sehingga pegawai merasa memiliki iklim organisasi yang baik dalam bekerja.

Oleh karena itu sudah selayaknya apabila setiap organisasi, termasuk SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar berusaha agar para pegawainya menciptakan iklim organisasi yang baik dalam tempat kerjanya, agar tercapai pegawai-pegawai yang ulet dalam bekerja, yakni menyelenggarakan, mengelola, memberikan layanan teknis dalam bidang pendidikan. Sejalan dengan itu, Nawawi (1992: 65) menyatakan: di lingkungan pendidikan, tenaga atau pegawai dibedakan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu: Guru dan tenaga administratif atau tenaga non edukatif yakni, personal yang tidak langsung bertugas mewujudkan proses belajar mengajar, antara lain meliputi pegawai tata usaha, keuangan, pegawai perpustakaan, pegawai laboratorium, pesuruh, jaga malam, atau satpam, dan lain-lain. Berhasil atau tidaknya SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar ini dalam mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran ditentukan oleh berbagai komponen yang terlibat di dalamnya seperti: kepala Sekolah, Guru, dan tenaga administrasi. Tenaga administrasi atau pegawai juga mempunyai peranan penting dalam pendidikan, mengemban tugas dan tanggung jawab operasional administrasi yang menunjang kelancaran proses belajar mengajar di SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar.

Besarnya tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh pegawai, tidak lepas dari kesadaran yang ada di dalam diri pegawai itu sendiri akan kewajibannya. Dengan besarnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja maka antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya harus bisa menjalin komunikasi yang baik.

Hartley (dalam Sarwono, 2002: 193-196), komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, serta pemindahan pengertian antara dua orang atau lebih dalam suatu kelompok, jadi komunikasi interpersonal antara pegawai yang terjalin dengan baik, baik sesama pegawai maupun dengan yang lainnya akan memberi dampak yang positif terhadap iklim organisasi yang dirasakan pegawai, dengan komunikasi interpersonal yang lancar tersebut, pegawai akan merasa dipahami akan kesulitannya dalam bekerja, merasa dihargai dan diakui pendapat dan prestasi kerja yang dihasilkannya, dan pada akhirnya iklim organisasi yang dirasakan pegawai akan tercermin dalam bentuk: bekerja dengan maksimal, disiplin dan bertanggung jawab, dan kondisi inilah yang sangat diinginkan oleh dunia pendidikan.

Kondisi tersebut di atas akan sangat mendukung kepada keberhasilan pendidikan ditengah air karena iklim organisasi sangat memegang peranan penting dalam membentuk kinerja pegawai dengan baik dan dapat menciptakan kondisi kerja dan suasana kerja yang kondusif sehingga akan dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh institusi maupun oleh perusahaan. Iklim organisasi adalah suasana yang tercipta dalam organisasi yang akan menimbulkan perasaan-perasaan tertentu.

Pendapat di atas sejalan dengan apa yang dikatakan Pace & Faules, (dalam Munandar, 2001: 148) Iklim organisasi menunjukkan konsensus dari persepsi para anggota mengenai bagaimana organisasi atau subsistemnya berurusan dengan anggotanya dan lingkungannya.

Perilaku-perilaku yang terdapat dalam organisasi akan dipengaruhi oleh iklim organisasi yang telah terbentuk. Iklim organisasi tersebut akan membentuk sikap sosial, toleransi, menghargai, bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, loyalitas tinggi peduli terhadap kemampuan organisasi. Lebih lanjut Litwin & Stringer (dalam Muhamad, 2001: 83), iklim organisasi adalah suasana yang tercipta

dalam organisasi yang bersangkutan menimbulkan perasaan tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, rasa persaudaraan, semangat tim. Stringers (dalam Wirawan, 2008: 131), menambahkan karakteristik iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu, oleh karena itu untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang terdiri dari: 1) Struktur; 2) Standar- standar; 3) Tanggung jawab; 4) Penghargaan; 5) Dukungan; 6) Komitmen.

Salah satu faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah komunikasi interpersonal, apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik antara pegawai dengan yang lainnya maka akan bisa menimbulkan dampak yang buruk di dalam organisasi. Sebaliknya komunikasi yang baik akan bisa menciptakan suasana yang nyaman dalam suatu organisasi. Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, diantaranya iklim organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi, Muhammad (2000: 85).

Secara umum Glueck (dalam Widjaja, 1997: 8) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran makna antara orang-orang yang berkomunikasi dimana umpan balik dapat segera diketahui. Sementara itu Hartley (dalam Sarwono, 2002: 193-196) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, serta pemindahan pengertian antara dua orang atau lebih dalam satu kelompok, jenis komunikasi ini dianggap efektif untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku manusia karena mengandung beberapa aspek yaitu adanya tatap muka, adanya hubungan dua arah, adanya niat dan kehendak dari kedua belah pihak. Apabila aspek-aspek ini terpenuhi maka komunikasi interpersonal antara pegawai dengan yang lainnya akan efektif, yang akhirnya akan menciptakan iklim organisasi yang baik.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan di SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar melalui wawancara terhadap beberapa orang pegawai, maka dapat diperoleh informasi bahwa mereka mengatakan kurangnya kerjasama baik sesama pegawai maupun dengan komponen lain dalam lingkungan kerja pegawai, seperti pimpinan kurang memberikan arahan kepada bawahan dalam bekerja, pegawai jarang mengadakan rapat dengan komponen kerja lainnya

dalam membahas masalah-masalah yang ada di sekolah. Di tempat terpisah pegawai lain mengatakan bahwa komunikasi interpersonal antara masing-masing pegawai dalam bekerja kurang terjalin dengan baik, seperti sesama pegawai kurangnya memiliki rasa saling percaya dalam bekerja, sesama pegawai kurang terbuka didalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya sifat tolong-menolong sesama pegawai, dan pegawai lebih cenderung bekerja sendiri-sendiri karena kurang mendapatkan dukungan dari pegawai lain dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menyebabkan pegawai kurang bertanggung jawab dalam bekerja, acuh tak acuh atau masa bodoh apabila ada pegawai yang lain mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga suasana kerja menjadi kurang kondusif dan menciptakan iklim organisasi yang kurang baik.

Fenomena lain yang ditemukan di SMA N 1 XIII Koto Kampar yaitu, penyampaian komunikasi yang kurang jelas antara pegawai maupun dengan yang lainnya sehingga menyebabkan terjadinya rasa saling tidak percaya antara pegawai dengan komponen kerja lainnya, adanya saling ketidakterbukaan antara pegawai dan menyebabkan pegawai mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas karena arahan yang diberikan tidak lengkap diterima pegawai. Pegawai juga merasakan bahwa kurangnya pengertian antara pegawai dalam melaksanakan tugas karena pesan atau intruksi pekerjaan yang diberikan selalu mengambang, pegawai juga menyatakan kurangnya interaksi yang baik antara pegawai dengan komponen kerja yang lainnya baik dalam proses pekerjaan maupun dalam pengertian intruksi maupun arahan pekerjaan yang akan dikerjakan.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk meneliti masalah ini secara empirik dalam suatu penelitian ilmiah yang penulis beri judul: “*Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Iklim Organisasi Pada Pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar-Riau*”

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di atas, maka ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Iklim Organisasi Pada Pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar

Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Iklim Organisasi Pada Pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar

Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat lebih memahami fenomena-fenomena dan teori-teori ilmu psikologi industri organisasi, khususnya mengenai komunikasi interpersonal yang dihubungkan dengan iklim organisasi.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam fenomena hubungan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi pada pegawai dan mudah-mudahan hasil penelitian ini bisa memberikan masukan bagi para pimpinan maupun pegawai bahwa komunikasi interpersonal yang baik, akan berpengaruh untuk menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif.

Tinjauan Pustaka

Iklim Organisasi

Pengertian Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*) (Wirawan, 2008: 111).

Menurut Hilirieger & Sclocum (Muhamad, 2000: 83), iklim organisasi merupakan set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi terhadap anggotanya.

Menurut Payne dan Pugh (dalam Muhamad, 2000: 82-83), iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.

Hoy (dalam Pidarta, 1988: 134), mengatakan bahwa iklim organisasi adalah karakteristik organisasi tertentu yang membedakan dengan organisasi lain

yang dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya. Menurut Jewell & Marc Siegell (1998: 379), iklim organisasi adalah konsep deskriptif berdasarkan persepsi pribadi mengenai lingkungan sosial organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial dan deskriptif berdasarkan persepsi pribadi mengenai lingkungan sosial organisasi.

Dimensi Iklim organisasi

Rober Stringers (dalam Wirawan, 2008: 131), mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang terdiri dari:

1) Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2) Standar-standar

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kerja.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "bos" diri sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi mereka didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru yang tidak diharapkan.

4) Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5) Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisi sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, di mana sumber-sumber sangat terbatas.

6) Komitmen.

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan dimensi iklim organisasi perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal dan mereka didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan unsur-unsur iklim organisasi adalah adanya kesiapan teknologi untuk penyempurna metode kerja pegawai, menjalin komunikasi interpersonal yang baik, menciptakan semangat tim, persaudaraan dan sifat saling percaya, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Jenis-Jenis Iklim Organisasi

Halpin (Burhanudin, 1994: 273), menggolongkan iklim organisasi kedalam beberapa jenis, yaitu:

1. Iklim terbuka, melukiskan organisasi yang penuh semangat yang memberikan kepuasan pada anggota kelompok dalam memenuhi kebutuhannya
2. Iklim bebas, melukiskan suasana organisasi dimana tindakan kepemimpinan justru muncul pertama-tama dari kelompok
3. Iklim terkontrol, bercirikan interpersonal dan sangat mementingkan tugas, sementara kebutuhan anggota organisasi tidak diperhatikan
4. Iklim pamiliar, suatu iklim yang terlalu bersifat manusiawi dan tidak terkontrol
5. Iklim keayahan, organisasi demikian bercirikan adanya penekanan bagi munculnya kegiatan kepemimpinan dari anggota organisasi
6. Iklim tertutup, para anggota biasanya bersikap acuh tak acuh atau masa bodoh

Berdasarkan pendapat diatas, jenis-jenis iklim organisasi adalah melukiskan suasana organisasi dimana tindakan kepemimpinan bercirikan interpersonal dan sangat mementingkan tugas menciptakan suatu iklim yang bersifat manusiawi, sehingga iklim organisasi dapat terwujud dalam bentuk iklim terbuka, iklim bebas, iklim terkontrol, iklim pamiliar, iklim keayahan, dan iklim tertutup.

Komunikasi Interpersonal

Definisi Komunikasi Interpersonal

Hartley (dalam Sarwono, 2002: 193-196), komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, serta pemindahan pengertian antara dua orang atau lebih dalam suatu kelompok. Salah satu kelompok pada awal mulanya berperan sebagai pengirim dari komunikasi dan yang lain pada awal mulanya berperan sebagai penerima. Komunikasi dimulai bila pengirim membentuk lambang-lambang kata, bilangan, ekspresi muka, nada suara, dan seterusnya) untuk menyampaikan arti dalam pesan yang dikirim melalui jalur tertentu kepada penerima.

Sedangkan menurut Seiler (dalam Muhamand, 2002: 4) bahwa komunikasi lebih bersifat universal dan mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses dengan mana simbol verbal dan non-verbal

dikirimkan, diterima dan diberi. Jadi, dapat dikatakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non-verbal antara pengirim pesan dengan penerima pesan untuk merubah tingka laku.

Dalam komunikasi ada dua istilah yang hampir sama, yaitu komunikasi intrapersonal dan interpersonal. Sebelum membahas masalah komunikasi interpersonal, sebaiknya terlebih dahulu kita mengetahui sedikit tentang komunikasi intrapersonal.

Komunikasi intrapersonal adalah komunikasi dalam diri sendiri (dalam Muhamad, 2002-158). Dalam diri kita masing-masing terdapat komponen-komponen komunikasi seperti sumber, pesan, saluran, penerima dan balikkan. Dalam komunikasi intrapersonal hanya satu orang saja yang terlibat. Pesan mulai berakhir dalam diri individu masing-masing.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjalin antar pribadi dengan pribadi lainnya ataupun komunikasi dan komunikator yang dapat diketahui umpan baliknya.

Pendorong Dalam Berkomunikasi interpersonal

Casagrande (dalam Liliwari, 1997:45), mengatakan bahwa manusia berkomunikasi itu karena beberapa hal, diantaranya:

- a. Memerlukan orang lain untuk saling mengisi kekurangan dan membagi kelebihan.
- b. Ingin terlibat dalam proses perubahan yang relatif tetap.
- c. Ingin berintegrasi hari ini dan memahami pengalaman masa lalu, dan mengantisipasi masa depan.
- d. Ingin menciptakan hubungan.

Aspek-Aspek Komunikasi interpersonal

Menurut Hartley (dalam Sarwono, 2002: 193 –196), komunikasi antar pribadi (interpersonal) mengandung aspek:

- 1) Tatap Muka

Adanya tatap muka membedakan komunikasi antara pribadi dengan komunikasi jarak jauh atau komunikasi dengan alat. Dalam komunikasi tatap muka ada peran yang harus dijalankan masing-masing pihak (pemberi informasi-penerima

informasi). Peran tersebut merupakan bagian dari proses komunikasi itu sendiri. Dalam proses tersebut diperlukan rasa saling percaya, saling terbuka dan saling suka antara kedua pihak agar terjadi komunikasi.

2) Adanya Hubungan dua arah

Dalam hal ini terjadi pertukaran pesan antara kedua pihak secara timbal balik. Dengan pertukaran pesan, terjadi saling pengertian akan makna atau arti dari pesan itu. Menurut Monsour (dalam Sarwono, 2002:195), kriteria dimengertinya pesan adalah adanya kepuasan dan saling pengertian dalam interaksi yang bersangkutan.

3) Adanya niat, kehendak, dan intensi dari kedua belah pihak.

Menurut Mansour (dalam Sarwono, 2002: 195), adanya intensi untuk saling berkomunikasi akan mempercepat proses komunikasi, guna mencapai saling pengertian secara kognitif dalam komunikasi antar pribadi. Proses itu sendiri berjalan dalam kaitannya dengan waktu, dan seringnya pengulangan sehingga dicapai saling pengertian yang makin tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi proses komunikasi

Menurut William G. Scott yang mengutip pendapat Babcock dalam Thoha tahun 1997 (dalam Suprpto, 2006: 7-9), mengatakan ada lima yang mempengaruhi proses komunikasi, yaitu:

- a. *The act* (perbuatan), perbuatan komunikasi menginginkan pemakaian lambang-lambang yang dapat dimengerti secara baik dan hubungan-hubungan yang dilakukan oleh manusia. Pada umumnya lambang-lambang tersebut dinyatakan dengan bahasa atau dalam keadaan tertentu tanda-tanda lain dapat pula digunakan.
- b. *The scene* (adegan), adegan sebagai salah satu faktor dalam komunikasi ini menekankan hubungan dengan lingkungan komunikasi. Adegan ini menjelaskan apa yang dilakukan, simbol apa yang digunakan, dan arti apa yang dikatakan. Dengan pengertian adegan ini merupakan apa yang dimaksud yakni sesuatu yang akan dikomunikasikan melalui simbol apa, suatu itu dapat dikomunikasikan.
- c. *The agent* (pelaku), individu yang mengambil bagian dalam hubungan komunikasi. Pengirim

dan penerima yang terlibat dalam komunikasi adalah contoh pelaku komunikasi. Dan peranannya saling menggantikan dalam situasi komunikasi yang berkembang.

- d. *The agency* (perantara), alat-alat yang dipergunakan dalam komunikasi dapat membangun terwujudnya perantara. Alat ini dapat berwujud komunikasi lisan, tatap muka, dan tertulis seperti memo, surat perintah, buletin, nota, surat tugas dan lain-lain.
- e. *The purpose* (tujuan), menurut Grace dalam Thoha, ada empat macam tujuan, yaitu: (1). Tujuan fungsional: adalah tujuan yang secara pokok bermanfaat untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. (2). Tujuan manipulasi: tujuan ini dimaksudkan untuk menggerakkan orang-orang yang menerima ide-ide yang disampaikan, baik sesuai ataupun tidak dengan nilai dan sikapnya sendiri. (3). Tujuan keindahan: tujuan ini bermaksud untuk menciptakan tujuan-tujuan yang bersifat kreatif, yang digunakan untuk memungkinkan seseorang mampu mengungkapkan perasaannya dalam kenyataan. (4). Tujuan keyakinan: tujuan ini bermaksud untuk meyakinkan atau mengembangkan keyakinan orang-orang pada lingkungan.

Selanjutnya (dalam Jalaludin, 2005: 119), komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik. Kesadaran komunikasi sekunder terjadi bila isi pesan kita pahami, tetapi hubungan diantara komunikasi menjadi rusak. Banyak penyebab dari rintangan komunikasi berakibat kecil saja bila ada hubungan baik diantara komunikasi. Sebaliknya, pesan yang paling jelas, paling tegas dan paling cermat tidak dapat menghindari kegagalan jika terjadi hubungan yang jelek. Setiap kali kita melakukan komunikasi, kita bukan sekedar menyampaikan isi pesan, kita juga menentukan kadar hubungan interpersonal.

Tujuan Komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal sedikitnya 6 tujuan penting. Tujuan ini boleh disadari atau tidak dan disengaja atau tidak disengaja (Muhammad, 2002: 165-168). Tujuan-tujuan itu sebagai berikut:

- 1) Menemukan diri sendiri: dalam pertemuan interpersonal, banyak sekali kita belajar tentang diri kita maupun orang lain. Sehingga besar dari besar dari persepsi kita adalah hasil dari apa yang

kita pelajari dalam pertemuan interpersonal. Dengan membicarakan diri kita dengan orang lain, kita memberikan sumber baliknya yang luar biasa pada perasaan, pikiran dan tingkah laku kita.

- 2) Menemukan dunia luar: komunikasi interpersonal menjadikan diri kita lebih memahami tentang diri kita dan orang lain yang berkomunikasi dengan kita. Hal ini menjadikan kita memahami lebih baik dunia luar, dunia objek, kejadian-kejadian dan orang lain.
- 3) Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti: banyak dari waktu kita digunakan dalam berkomunikasi interpersonal dihabiskan untuk membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain.
- 4) Berubah sikap dan tingkah laku: banyak waktu kita gunakan untuk mengubah sikap dan tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal.
- 5) Untuk bermain dan kesenangan: bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama adalah untuk menerima kesenangan.
- 6) Untuk membantu: ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional mereka untuk mengarahkan kliennya serta membantu orang dalam interaksi interpersonal sehari-hari.

Metode Penelitian

a. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel, dengan teknik korelasional seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lainnya, besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Arikunto, 1998: 326).

b. Variabel Penelitian dan Operasionalisasi variabel

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel Independen (X): Komunikasi interpersonal

Variabel Dependen (Y): Iklim Organisasi

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai SMA Negeri 1 XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar yang berjumlah 21 orang.

2. Sampel Penelitian.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 21 orang pegawai yang ada di SMA N 1 XIII Koto Kampar. Jadi, sampel yang dipakai untuk penelitian ini diambil keseluruhan pegawai baik yang baru maupun yang sudah lama bekerja yang bergerak dalam memajukan sebuah sekolah tersebut yakni dari tenaga pengajar maupun tenaga administratif atau tenaga non edukatif.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala komunikasi interpersonal disusun berdasarkan teori Hartley (dalam Sarwono, 2002: 193-196), skala ini disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data. Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk pernyataan favorabel

1. Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (sangat setuju)
2. Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (setuju)
3. Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (tidak setuju)
4. Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)

Untuk pernyataan unfavorabel

1. Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)
2. Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (tidak setuju)
3. Nilai 2 (dua) jika jawaban S (setuju)
4. Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (sangat setuju)

Alat Ukur Untuk Variabel Iklim Organisasi

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala iklim organisasi, disusun berdasarkan teori Litwin & Stringer (dalam Muhamad, 2000: 83). Skala ini disusun dengan model Skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok.

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk pernyataan favorabel

1. Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (sangat setuju)
2. Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (setuju)
3. Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (tidak setuju)
4. Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)

Untuk pernyataan unfavorabel

1. Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)
2. Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (tidak setuju)
3. Nilai 2 (dua) jika jawaban S (setuju).
4. Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (sangat setuju)

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis hasil pengukuran tentang hubungan antara Komunikasi Interpersonal Dengan Iklim Organisasi digunakan teknik *korelasi Kendal tau* (Sugiyono, 2008: 117). Karena ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara dua variabel (Arikunto, 1998: 402). Jadi, teknik *korelasi Kendal tau* ini dianggap lebih cocok dari teknik korelasi lain dalam menganalisis data hasil penelitian ini karena subjeknya lebih dari 10. Rumus *korelasi Kendal tau* adalah sebagai berikut:

$$T = \frac{\sum A - \sum B}{2 \cdot N(N-1)}$$

Keterangan:

T = Koefisien korelasi Kendal Tau yang besarnya (-1 < 0 < 1)

$\sum A$ = Jumlah variable x

$\sum B$ = Jumlah variable y

N = Jumlah sampel

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisa data dilakukan untuk menguji hasil hipotesis dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara hubungan iklim organisasi dengan komunikasi interpersonal, yang dianalisa dengan menggunakan teknik perhitungan korelasi *Kendal tau* (Sugiyono, 2008: 117), dan dibantu komputer dengan menggunakan program *SPSS 11.5 for Windows*.

Dari hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi sebesar 0,754 pada taraf signifikansi 0,000. Adapun ketentuan atau diterimanya sebuah hipotesis adalah apabila $p < 0,05$ maka hipotesis diterima (Sugiyono, 2001: 117). Dalam hal ini probabilitas $p < 0,05$, jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapatnya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi diterima. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi yang terbentuk pada pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar dipengaruhi oleh komunikasi interpersonalnya.

Hasil analisa data yang diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi *Kendal tau* dari program *SPSS For Windows* menunjukkan bahwa ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi. Artinya, bagaimana hubungan komunikasi interpersonal yang terjalin antara pegawai akan berdampak kepada tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh para pegawai. Dengan demikian jika pegawai memiliki komunikasi interpersonal yang tinggi, maka pegawai tersebut akan memiliki tingkat iklim organisasi yang tinggi. Sebaliknya jika pegawai memiliki hubungan komunikasi interpersonal yang rendah, maka pegawai tersebut akan memiliki tingkat iklim organisasi yang rendah.

Berdasarkan kepada hasil uji hipotesis, maka bentuk hubungan antara variabel komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi adalah positif, pada taraf yang signifikan. Artinya semakin tinggi hubungan komunikasi interpersonal pegawai maka akan semakin tinggi tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh para pegawai tersebut, dan sebaliknya semakin rendah hubungan komunikasi interpersonal pegawai, maka akan semakin rendah pula tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Muhammad (2000: 85) salah satu faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah komunikasi interpersonal, menurutnya apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahannya maupun sesama pegawai maka akan bisa menimbulkan dampak yang buruk di dalam organisasi tersebut. Sebaliknya komunikasi yang baik akan bisa menciptakan suasana yang nyaman dalam suatu organisasi. Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, diantaranya iklim organisasi, iklim organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertindak laku dan berkomunikasi. Artinya semakin tinggi jalinan komunikasi interpersonal maka tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut akan semakin tinggi, dan sebaliknya bila semakin rendah jalinan komunikasi interpersonal maka tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut akan semakin rendah pula.

Hasil penelitian terhadap variabel komunikasi interpersonal yang dirasakan oleh para pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar, dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar tergolong sedang yaitu sebanyak 17 orang yang bila dipersenkan menjadi 81%, artinya pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar merasa adanya keterbukaan tetapi belum bisa sepenuhnya beradaptasi dengan baik pada karyawan lainnya, adanya saling mempercayai tetapi masih belum maksimal mampu percaya dengan pegawai yang lainnya, adanya pengertian akan keinginan tetapi belum maksimal mampu mewujudkan semua potensi yang ada pada diri pegawai tersebut, serta adanya kejelasan pesan yang disampaikan oleh pegawai yang lainnya tetapi masih belum maksimal mampu menjalankan pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan tujuan sekolah.

Hasil penelitian bahwa pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar pada umumnya komunikasi interpersonal tergolong sedang. Sedangkan komunikasi interpersonal yang dimiliki pegawai, dapat disebabkan oleh rendahnya hubungan iklim organisasi pada instansi tersebut. Pada kategorisasi per aspek variabel komunikasi interpersonal kategorisasi juga tergolong sedang.

Pegawai yang memiliki komunikasi interpersonal yang tinggi akan mampu membentuk kepercayaan diri, tanggung jawab, memiliki komitmen, memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, memiliki

produktivitas dan kinerja yang baik, serta dapat memberikan sosialisasi yang baik dengan lingkungan pekerjaan dan bagi atasan, artinya apabila pegawai mampu mendapatkan hal-hal yang diatas maka akan menimbulkan sikap yang menyenangkan dan akan terbentuk perasaan senang dalam bekerja, kemudian sikap senang terhadap pekerjaan akan dapat menciptakan iklim organisasi yang baik pula. Sebaliknya apabila pegawai tidak mendapatkan hal-hal yang di atas akan terbentuk perasaan yang tidak senang terhadap lingkungan kerja dan akan memicu terjadinya iklim organisasi yang rendah.

Hasil penelitian dari variabel iklim organisasi yang dilakukan terhadap 21 orang sampel bahwa iklim organisasi pada pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar kategorisasinya tergolong sedang, ini terlihat dari 14 orang yang berada pada kategori sedang atau memiliki iklim organisasi yang sedang dari 21 sampel penelitian. Hal ini berarti 67% memiliki pemikiran tetapi dalam melakukan tugas masih belum maksimal, masih belum maksimal dalam kewenangan mengambil keputusan dalam pekerjaan dan belum maksimal meningkatkan kinerja dengan baik, pegawai memiliki perasaan dan berperilaku memadai tetapi masih belum maksimal menunjukkan sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga banyak dari pekerjaan yang kurang sesuai dengan informasi yang disampaikan, pegawai mendapatkan penghargaan dan dukungan dari sekolah, tetapi masih belum sepenuhnya konsisten terhadap pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar pada umumnya iklim organisasinya tergolong sedang. Pada kategorisasi per aspek variabel iklim organisasi kategorisasi juga tergolong sedang (lihat lampiran kategorisasi)

Tinggi, sedang atau rendahnya hubungan komunikasi interpersonal yang dirasakan oleh pegawai akan berpengaruh pada iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai. Semakin tinggi hubungan komunikasi interpersonal pegawai, maka akan berdampak semakin tinggi tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut, sebaliknya semakin rendah hubungan komunikasi interpersonal pegawai, maka akan berdampak semakin rendah tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar, bahwa sedangkan tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai dipengaruhi oleh sedangkan hubungan komunikasi interpersonal yang

terjalin antara pegawai, ketika pegawai melaksanakan pekerjaannya.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa: Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi adalah positif atau terbukti bahwa semakin tinggi hubungan komunikasi interpersonal, maka akan semakin tinggi iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal maka akan semakin rendah iklim organisasi yang dirasakan pegawai tersebut.

Saran

1. Kepada Para Pegawai

Diharapkan kepada para pegawai agar lebih berkinerja lebih baik dan lebih positif terhadap iklim organisasinya. Baik dalam melaksanakan tugas dan berperilaku dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat berpandangan positif terhadap iklim organisasinya.

2. Kepada peneliti selanjutnya

Penelitian ini tidaklah sempurna, terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu disarankan untuk peneliti yang akan datang agar dapat mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal pegawai, baik sebagai variabel terikat maupun sebagai variabel bebas seperti sikap, perilaku organisasi, status sosial, dan lain-lain

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Syaifunddin. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- , 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- , 1996. *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burhanudin, 1994. *Perilaku Keorganisasian* (Edisi Pertama). Yogyakarta: BPFE
- Effendi, U, Onong. 2003. *Human Relation Dan Public Relation*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Jewell. L.N & Siegall Marc, 1998. *Psikologi Industri dan Organisasi Modern*. Jakarta: Arcan
- Kartono, Kartini. 2000. *Psikologi sosial untuk manajemen perusahaan dan industri*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Liliweri, Alo. 1997. *Komunikasi antar pribadi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Muhammad, Arni. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Panuju, Redi. 2001. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta
- Pidarta, Made. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Rahmad, Jalaludin. 2005 psikologi komunikasi. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Sarwono, Sarlito, W. 2002. *Psikologi sosial individu dan teori-teori psikologi sosial*. Jakarta: Balai Pustaka
- Suprpto, Tomy. 2006. *Pengantar Teori Komunikasi*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Santoso, Singgih, 2008. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sulistyo, Joko. 2010. *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer (Kompas Gramedia Group).
- Sutaryadi. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: BPFE
- Sugiyono. 1998. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- , 2001. *Metoda Penelitian Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2008. *Statistik Nonparametris*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wirawan, 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat