

# HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI DENGAN KINERJA SUB BAGIAN PERSIDANGAN DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BOGOR DI MASA PANDEMI

Hanes Novinnadias<sup>1</sup>, Denny Hernawan<sup>2</sup>, Agustina M Purnomo<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Sains Komunikasi, FISIP, Universitas Djuanda, Indonesia

\*Korespondensi: Hanes Novinnadias, [hanesnovinnadias02@gmail.com](mailto:hanesnovinnadias02@gmail.com)

---

---

## ABSTRAK

Daerah Kabupaten Bogor yang pada hakikatnya berubah menjadi daring. Perubahan ini mempengaruhi cara orang berkomunikasi di kantor, karena semua pegawai harus beradaptasi dengan kondisi saat ini, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Analisis data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala likert bersama dengan metode mengumpulkan informasi melalui angket, kuisisioner, dan wawancara. Populasi yang diteliti adalah seluruh staf Sub Bagian Persidangan, terdiri dari 30 responden. Metode sampling *non-probability* dengan system *saturation sampling* dalam penelitian menunjukkan komunikasi dan kinerja sub adalah terkait dengan iklim. 65,1 bagian persidangan sedangkan 34,9 sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh komponen tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Keyword:** Hubungan Iklim Komunikasi; Kinerja; Pandemi

## PENDAHULUAN

Sudah lebih dari tiga tahun pandemi Covid-19 (penyakit virus corona) melanda Indonesia, menyebabkan masyarakat Indonesia harus bertahan hidup berdampingan dengan virus mematikan ini. Pemerintah Indonesia mengambil sikap agar dapat melindungi masyarakatnya dari ancaman virus corona, berbagai upaya dilakukan untuk menekan kasus penyebaran virus corona.

Adanya pembatasan membuat banyak sektor terganggu seperti, sektor pendidikan, ekonomi, pemerintahan dan masih banyak lagi, sehingga proses organisasi didalamnya memiliki perbedaan dalam pola pelaksanaan tugas (Muslih, 2020).

Kegiatan perusahaan selalu mempunyai keterpaduan dan mengikat hubungan suatu organisasi dengan lembaga lainnya.

Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik jika hubungan komunikasi terjalin dalam lingkungan perusahaan yang baik, namun sebaliknya jika perusahaan menerapkan komunikasi kerja yang buruk dan buruk maka tujuan organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Menurut Firmansyah & Syamsudin (2016) era pandemi saat ini membuat komunikasi dalam organisasi dilakukan dengan menggunakan media seperti zoom meeting, whatsapp, telepon dan lain sebagainya. Hal ini mengakibatkan perubahan proses komunikasi yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi Sub Bagian Persidangan Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.

Sistem dan teknik kerja yang baru menciptakan lingkungan komunikasi dalam organisasi yang berubah dari sebelumnya. Salah satu contoh masalah seperti perubahan interaksi komunikasi, jika sebelumnya dapat dinilai lebih cepat dan mudah sekarang perlu berinteraksi komunikasi dengan system online secara jarak jauh yang kadang mengalami kesulitan menyesuaikan waktu satu sama lain, bahkan tidak mengirimkan pesan hingga terjadi miskomunikasi (Jaelani & Yulianti, 2021).

Kenyataannya komunikasi seringkali dipandang sebelah mata oleh unit kerja maupun individu. Tak jarang komunikasi menjadi tidak efektif pada suatu organisasi/perusahaan dipicu oleh permasalahan internal organisasi atau masalah pribadi masing-masing anggota. Setiap organisasi/institusi memiliki hambatan tersendiri dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan, salah satu hambatan yang ada pada Sub Bagian Persidangan Kabupaten Bogor yakni mengenai ketepatan waktu, dimana sering kali kegiatan rapat yang telah dijadwalkan harus terpaksa dimundurkan yang rata-ratanya disebabkan oleh keterlambatan informasi mengenai kegiatan rapat yang akan diagendakan atau hasil badan musyawarah yang belum keluar.

Hal ini tentu saja berdampak pada kinerja Sub Bagian Persidangan Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor, menjadi kurang efisien dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi, keberhasilan komunikasi adalah proses menyatukan hubungan sesama anggota organisasi. Hal ini memungkinkan seluruh pegawai melakukan disesuaikan dengan tujuan organisasi. Orang-orang yang bekerja pada perusahaan harus mendapatkan perhatian khusus dari tempat kerjanya (Irawan & Venus, 2016).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena untuk mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih menggunakan metode statistic dalam menganalisisnya Creswell (2015). Untuk mendapatkan informasi tentang keyakinan, reaksi, kualitas, dan perilaku berbagai variabel penelitian ini menggunakan survei sebagai metode kuantitatif. Ini juga digunakan untuk mengevaluasi kesimpulan tentang faktor humanistic dan psikologi sampel. Dalam penelitian survei, peneliti menggunakan kuesioner untuk menanyakan banyak orang (responden) sebagai alat pengumpulan data, diberikan kepada responden dengan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sub bagian persidangan di DPRD kabupaten Bogor sebanyak 7 orang dengan nilai rata-rata (23,3%) menyatakan **Sangat Baik** dan, 2 orang dengan nilai rata-rata (6,7%) menyatakan **Tidak Baik** mengenai pernyataan 'Pegawai Menunjukkan Komitmen Kerja yang Tinggi Terhadap Instansi' dengan nilai akhir penafsiran 3,9 dan berada didalam kategori Baik. Artinya bahwa tingginya rasa komitmen yang ditunjukkan para pegawai terhadap instansi. "Kalau lelah tuh kadang ada, tapi saya selalu berpikir bahwa pekerjaan saya saat ini merupakan mimpi bagi orang lain. Jadi saya harus melakukan yang terbaik dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu, membuat saya berkomitmen untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan terlebih dahulu". Pungkas Rahmat Dwi Nugroho.

Tabel 24 'Komitmen yang dipegang Pegawai'

No.	Alternatif Jawaban	F	(x)	F(x)	%	$\frac{\sum f(x)}{n}$
1	Sangat Baik	7	5	35	23,3%	117/30= 3,9
2	Baik	18	4	72	60%	
3	Cukup Baik	2	3	6	6,7%	
4	Kurang Baik	1	2	2	3,3%	
5	Tidak Baik	2	1	2	6,7%	
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>		<b>117</b>	<b>100%</b>	

Sumber : Hasil Peneliti 2023

### Pembahasan

Pace & Faules pada tahun 2018, tujuan kinerja tinggi setiap individu pegawai mampu membuat komitmen untuk sasaran kinerja tinggi yang menjadi capaian pegawai tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator tujuan kinerja yang tinggi memiliki nilai rata-rata 3,9 dengan kriteria penafsiran kategori baik.

Berdasarkan hasil analisis data variabel kinerja Sub Bagian Persidangan Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor (Y) dmemprreroleh nilai rata-rata sebesar 3,35 dengan keiteria interpretasi baik. Hasil analisis juga menunjukkan hal tersebut indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah kualitas yaitu 3,75 sesuai kriteria interpretasi yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan mempunyai kualitas yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

## KESIMPULAN

Variabel iklim komunikasi organisasi di bawah ini sangat berpengaruh terhadap Sub bagian persidangan sekretariat DPRD Kabupaten Bogor(X), memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai sub bagian persidangan sekretariat DPRD Kabupaten Bogor (Y), hal tersebut dapat menopang instansi untuk maju kedepannya.

## REFERENSI

**Andi Caesar To Tadampali, Abdurrahman Hadi, Rudi Salam. (2016)** “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Sulselbar” Volume 6 No. 2

**Creswell. (2015).** *Riset Perencanaan dan Evaluasi Riset Kualitatif dan Kuantitatif Pendidikan.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

**Firmansyah, H., & Syamsudin, A. (2016).** *Organisasi dan Manajemen Bisnis.* Yogyakarta: Ombak. Retrieved Agustus 16, 2022.

**Irawan, D., & Venus, A. (2016).** Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai kantor keluarga berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122–132.

**Jaelani, A. S., & Yulianti, Y. (2021),** Februari). Iklim Komunikasi Organisasi di Masa Pandemic Covid-19. *Prosiding Manajemen Komunikasi*, 7, 1-5. doi:<http://dx.doi.org/10.29313/.v7i1.26225>

**Muslih, B. (2020).** URGENSI KOMUNIKASI DALAM MENUMBUHKAN MOTIVASI DI ERA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 57–65.

**Pace, R. W., & Faules, D. F. (2018).** Komunikasi Organisasi. In T. D. Mulyana, *Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (pp. 159-160). Bandung: PT Remaja RosdaKarya.

**Putra, K. B., & Suwandana, I. M. (2017).** Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Pada Perusahaan PT BFI Finance Indonesia Tbk). *E-Jurnal Unud*, 2417-2444. Retrieved Agustus 20, 2022, from ojs.unud.ac.id

**Sapulette, L. (2017, Desember 4).** Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention pegawai PT Bank Mandiri Cabang Ambon. *Jurnal Minds : Manajemen Ide dan inspirasi*, 4, 5-19. doi:<https://doi.org/10.24252/minds.v4i2.4148>